



PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO

COMITATO UNICO DI GARANZIA – CUG
DELLA PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO
Relazione finale sull'attività
quadriennio 2016-2019
aggiornata al 31 dicembre 2021

PREMESSA

Questa relazione finale vuole essere uno strumento di base che permetta al prossimo Comitato Unico di Garanzia della Provincia Autonoma di Trento di avere conoscenza delle problematiche affrontate, delle attività svolte e del punto di arrivo, in modo tale che possa partire con rinnovata energia ed entusiasmo e definire i propri obiettivi e ambiti di interesse con la consapevolezza di quanto già fatto.

Per questo motivo riteniamo importante esporre il nostro lavoro, le questioni affrontate, i punti di difficoltà.

1. OBIETTIVI E COMPITI

Il Comitato unico di garanzia della Provincia autonoma di Trento (CUG) è stato istituito ai sensi dell'art. 17 della LP 18 giugno 2012, n. 13 “Promozione della parità di trattamento e della cultura delle pari opportunità tra donne e uomini”, con deliberazione della Giunta provinciale n. 986 del 15 giugno 2015, e con successiva determinazione della responsabile del Servizio per il personale n. 580 dell'11 dicembre 2015.

Le sue linee guida sono state approvate dalla Giunta provinciale con deliberazione n. 1026 del 23 giugno 2014, in ottemperanza alle indicazioni europee (risoluzione del Parlamento europeo del 20 settembre 2001) e nazionali (Legge 165/2001 così come modificata dalla Legge 183/2010).

Il CUG assorbe le funzioni del Comitato per le pari opportunità e del comitato paritetico sul fenomeno del *mobbing* ai sensi dall'art. 17, comma 3, della LP 13/2012, ed esplica le proprie attività nei confronti di tutto il personale del comparto autonomie locali che opera presso l'Amministrazione provinciale; ne consegue che non opera nei confronti del personale del comparto scuola e degli enti funzionali.

Il comitato unico di garanzia ha compiti propositivi, consultivi e di verifica all'interno dell'amministrazione presso la quale è costituito, con la finalità di garantire un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto del principio di pari opportunità e di contrastare qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica sulle/sui lavoratrici/ori.

In base alle linee guida adottate dalla PAT, il CUG della Provincia autonoma di Trento, seppure in una logica di continuità con i Comitati per le Pari Opportunità ed i Comitati per il contrasto del fenomeno del *mobbing*, deve interpretarsi quale soggetto del tutto nuovo, mediante il quale sia possibile raggiungere più obiettivi:

- a) assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità di genere, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua;
- b) favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni lavorative, anche attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e di contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici;
- c) razionalizzare e rendere efficiente ed efficace l'organizzazione dell'amministrazione della Provincia autonoma di Trento e di quella dei propri enti pubblici strumentali

anche in materia di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e benessere dei lavoratori e delle lavoratrici.

Il Comitato, in particolare, esercita i compiti di seguito indicati.

Compiti propositivi su:

- promozione e/o potenziamento di ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro e quanto necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità;
- temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione;
- iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul luogo di lavoro della pari dignità delle persone nonché azioni positive al riguardo;
- diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento;
- azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo;
- azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - *mobbing* - nell'amministrazione pubblica di appartenenza.

Compiti consultivi, formulando pareri su:

- piani di azioni positive, volti a favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne;
- progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza;
- piani di formazione del personale;

- orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione vita - lavoro;
- criteri di valutazione del personale,
- temi che rientrano nelle proprie competenze ai fini della contrattazione.

Compiti di verifica su:

- risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità;
- esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo;
- esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - *mobbing*;
- assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro.

Il CUG si occupa quindi di questioni di carattere generale e di elaborazione di strategie e proposte, mentre la cura di situazioni individuali rientrano nelle funzioni della Consigliera di fiducia e della Consigliera di parità.

Il CUG vigente è stato nominato con determinazione del dirigente del Servizio per il personale n. 580 dell'11 dicembre 2015 e risulta così composto:

a) in rappresentanza dell'Amministrazione provinciale:

Antonella Chiusole;

Roberta Giovanna Arcaini;

Francesco Cofone;

Iole Manica;

Lanfranco Barozzi;

b) in rappresentanza delle Organizzazioni sindacali

Alessandra Andreoli, rappresentante CISL FP Trentino;

Alessandra Lugli, rappresentante Fenalt (dimissionaria).

Laura Simeoni, rappresentante DIRPAT;

Lucia Martinelli, rappresentante CGIL FP Trentino;

Marcella Tomasi, rappresentante UIL FPL Trentino;

Il CUG in occasione del suo insediamento avvenuto il 2 febbraio 2016, ha eletto al suo interno la Presidente Antonella Chiusole e la Vice-Presidente Roberta Giovanna Arcaini; la segreteria è istituita presso il servizio per il personale ed è affidata a Lorenza Andrighettoni.

Problematiche principali

Il CUG ha individuato delineando i propri piani di azioni positive gli argomenti oggetto delle attività del quadriennio 2016-2019 ovvero i temi:

- conciliazione vita-lavoro, anche con riferimento all'age-management.
- stress lavoro correlato, anche collegato all'age-management;
- mobbing.

La problematica della conciliazione vita lavoro, anche con riferimento all'age management, è stata affrontata realizzando una capillare individuazione delle buone prassi esistenti a livello nazionale ed internazionale classificate in tre diversi ambiti (orario di lavoro; servizi e *benefit*; e gestione del personale) trattati in progetti e/o contratti di varie realtà, anche nazionali. Sono state considerate le esperienze del progetto TelePAT e Family Audit

Grazie all'impegno profuso dal gruppo di lavoro ed alla collaborazione di tutti i componenti e le componenti del comitato e della segretaria Lorenza Andrighettoni, sono stati esaminati i singoli interventi, valutata la fonte negoziale o normativa, verificato se sono già presenti nel sistema provinciale istituti analoghi e definite le proposte da formulare per migliorare la qualità della vita delle lavoratrici e dei lavoratori della PAT.

Il CUG ha predisposto il documento, disponibile sul sito <https://cug.provincia.tn.it/>, che, partendo dall'individuazione delle buone prassi esistenti a livello nazionale ed internazionale, dopo aver esaminato lo stato dell'arte nella nostra amministrazione, ha formulato proposte di miglioramento, evidenziando le priorità e tenendo conto anche della onerosità degli interventi individuati e del rapporto costi/benefici.

Il documento è stato inviato alle OO.SS, all'APRAN e all'Amministrazione, e a tutto il personale ed è stato illustrato e discusso con le rappresentanze sindacali e con il presidente di APRAN.

Con questo documento, il CUG ha messo a disposizione di tutti gli attori e delle persone interessate, il proprio lavoro e le proprie conoscenze, presentando **uno strumento che vuole essere operativo e concreto, scritto e pensato nell'ottica di migliorare il benessere organizzativo e di ridurre le discriminazioni negli ambienti di lavoro e che è stato inviato a tutti i colleghi e le colleghe, con l'auspicio di avviare un confronto costruttivo sull'argomento della conciliazione vita-lavoro per arrivare ad azioni concrete.**

3. ATTIVITÀ DEL PRIMO BIENNIO 2016-2017

Nel 2016, il CUG ha dedicato inizialmente la sua attività alla stesura del regolamento interno, alla creazione del logo e della pagina web sul sito istituzionale. Ha deciso di individuare la tematica strategica sulla quale concentrare le energie di analisi e di proposta di nuove iniziative, nella questione della conciliazione vita-lavoro, anche con riferimento all'age-management.

Questo punto rappresenta la prima azione strategica dell'attività del CUG, anche in vista del rinnovo del contratto collettivo della PAT.

La problematica della conciliazione vita lavoro, anche con riferimento all'age management, è stata affrontata realizzando una capillare individuazione delle buone prassi esistenti a livello nazionale ed internazionale classificate in tre diversi ambiti (orario di lavoro; servizi e *benefit*; e gestione del personale) trattati in progetti e/o contratti di varie realtà, anche nazionali.

Il CUG si è riunito mediamente una volta al mese, per discutere i punti previsti all'ordine del giorno, ed ha organizzato una serie di incontri-audizioni quali momenti di confronto con istituzioni che svolgono attività analoghe.

In particolare sono stati organizzati i seguenti incontri:

- incontro con *dott.ssa Paola Borz* Direttrice uscente dell' Ufficio sviluppo risorse umane, per un aggiornamento su *telelavoro e smart-working*;
- incontro-audizione con le *rappresentanze sindacali* al fine di presentare il documento elaborato sul tema della conciliazione vita-lavoro;
- incontro-audizione con il *prof. Giorgio Bolego di APRAN* al fine di presentare il documento elaborato sul tema della conciliazione vita-lavoro;
- incontro-audizione con la *Prof. Giovanna Covi* che ha illustrato e discusso la problematica dell'utilizzo di un linguaggio di genere rispettoso delle differenze, problematica affrontata dal CUG dell'Università di Trento;

- incontro-audizione con *dott.ssa Daniela Bonaldi e dott.ssa Cristina Iori* dell'Azienda Sanitaria di Trento al fine di illustrare il documento redatto dal Comitato provinciale di coordinamento in materia di salute e sicurezza sul lavoro *“Indicazioni per la redazione di un documento per la valutazione dei rischi in un’ottica di genere”*.

Inoltre:

- partecipazione alla riunione del CUG della Provincia di Bolzano relazionando sull'argomento *“Pari opportunità: Misure concrete per maggior benessere del personale”*;
- monitoraggio presso la Presidenza della Provincia dello stato di attuazione della Legge provinciale anti-mobbing 2/2013, inviando anche un sollecito alla costituzione del Comitato di coordinamento antimobbing;
- inserimento della pagina web del CUG nel sito ufficiale PAT;
- è stato trasmesso a tutti i dipendenti della PAT il Piano di Azioni presentato all'Amministrazione e alle Organizzazioni sindacali;
- parere sui piani della formazione del personale PAT.

4. ATTIVITÀ 2018-2021

4.1. Stress lavoro correlato

E' stato affrontato il tema dello stress lavoro correlato, anche grazie alla competenza del dott. Barozzi che ha aggiornato il Cug sull'andamento del progetto di monitoraggio provinciale e sull'evoluzione prevista.

Sono state analizzate le varie attività che l'Amministrazione provinciale ha svolto per migliorare il benessere lavorativo presso le proprie strutture organizzative, partendo dal quadro delle valutazioni dei rischi dello stress lavoro correlato svolto dalle singole strutture provinciali utilizzando la check list INAIL.

Successivamente sono stati forniti alcuni elementi conoscitivi generali ed astratti, sugli altri strumenti di indagine sul tema del benessere organizzativo, in particolare quelli riguardanti l'esito delle indagini che sono state svolte dall'Amministrazione attraverso la somministrazione di specifici questionari da compilare, su base volontaria ed anonima, da tutti i dipendenti della PAT.

A questo proposito, un elemento di rilievo riferito alle varie tipologie di indagine svolte, riguarda l'alta partecipazione da parte dei lavoratori interpellati, a dimostrazione di come i lavoratori percepiscano la somministrazione dei questionari come un utile strumento per farsi ascoltare e di conseguenza per migliorare le proprie condizioni di lavoro.

Per quanto riguarda le informazioni utili raccolte dall'amministrazione provinciale attraverso gli strumenti d'indagine proposti - sia quello rivolto ai datori di lavoro che quelli soggettivi compilati dal personale - ha riferito che non si sono rilevati, in via generale, elementi di criticità sostanziali.

Tuttavia da parte dell'amministrazione sono stati riscontrati alcuni ambiti lavorativi per i quali appare opportuno provvedere ad un approfondimento degli elementi migliorabili riscontrati, per consentire la individuazione e la messa in atto di specifiche misure organizzative, procedurali o altri tipi di misura, volte al miglioramento del benessere lavorativo.

Il CUG dà atto che la PAT, in aggiunta a quanto previsto dalle norme nazionali, ha realizzato specifici seminari informativi per tutti i Datori di lavoro/Dirigenti e i vari soggetti prevenzionistici coinvolti per spiegare metodologie, tempi, modalità di gestione delle check list e della individuazione delle misure migliorative.

Ai seminari hanno partecipato: circa 100 dirigenti in qualità di Datori di Lavoro; i Rappresentanti dei lavoratori per la Sicurezza (RLS) operanti in PAT (più di 30) i Responsabili del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) della varie strutture (circa 10), i Medici Competenti (3) e lo staff dedicato alla analisi dei dati. Le valutazioni svolte da ogni Datore di Lavoro, sono state realizzate per gruppi omogenei di lavoratori e

lavoratrici definiti secondo le caratteristiche che sono state concordate dai Datori i di lavoro, i RLS, i Medici Competenti e i RSPP. Ai gruppi di lavoro hanno di norma partecipato anche alcuni lavoratori e lavoratrici.

Sulla base dei vari risultati, laddove siano state ravvisate criticità, sono state proposte valutazioni di approfondimento. In particolare, per 8 strutture provinciali datoriali sono stati introdotti strumenti d'indagine approfonditi quali focus group e interviste strutturate ai lavoratori.

Dalle valutazioni stress lavoro correlato realizzate, è emerso un quadro generale abbastanza positivo, in cui il lavoro non provoca, di norma, un aggravio delle pressioni psicofisiche dannose per il personale. Tuttavia sono emerse aree di potenziale criticità che hanno consigliato di proporre azioni di miglioramento che prevedevano soprattutto progetti di formazione per specifiche figure.

Per il 2020 era stato previsto ed era già in fase di programmazione avanzata lo svolgimento di un aggiornamento delle valutazioni del rischio stress lavoro correlato. La pandemia ha reso non praticabile tale aggiornamento delle valutazioni. In seno alla Amministrazione provinciale, si sta ora valutando come procedere nel corso dell'anno 2021.

4.2 Azioni della Provincia volte alla promozione del Benessere organizzativo

Indagini

Nel corso degli ultimi anni sono state introdotte alcune distinte analisi per valutare e promuovere specifiche azioni per migliorare il benessere lavorativo del personale della Provincia Autonoma di Trento

- La prima indagine, specificatamente pensata per il benessere dei lavoratori e delle lavoratrici, ha coinvolto tutto il personale (tasso di partecipazione 74,9%).

L'obiettivo era di raccogliere, attraverso un questionario somministrato a tutto il personale, le opinioni rispetto all'organizzazione e all'ambiente di lavoro e di

conseguenza individuare elementi utili per le politiche di gestione del personale nonché le possibili azioni per il miglioramento delle condizioni di lavoro.

- La seconda indagine definita “People” ha coinvolto tutto il personale con un minimo di 6 mesi di servizio nell’ente. Il tasso di partecipazione è stato dell’60,3%

L’obiettivo generale del questionario somministrato al personale era di migliorare le politiche di gestione del personale e la qualità di vita organizzativa indagando, in modo particolare, il rapporto dei lavoratori e delle lavoratrici, con le/i colleghe/i, e soprattutto coi superiori.

Codici di comportamento

Anche l’adozione di specifici codici di comportamento rientra nelle azioni volte alla promozione del benessere. In questo senso la Provincia Autonoma di Trento, per ogni area contrattuale (autonomie locali, sanità, scuola, ricerca, società controllate) ha emanato specifiche norme che disciplinano il comportamento del personale, delle/dei direttori e della dirigenza.

La prima sistematizzazione di tali codici risale al 2014 ed è stata aggiornata specificatamente, per ogni categoria contrattuale nell’Ottobre 2018 in occasione del rinnovo dei contratti di lavoro.

Formazione specifica

Sulla base delle indagini sopra ricordate ed anche su impulso del CUG, la Provincia Autonoma di Trento ha introdotto in via sistematica corsi di formazioni volti al benessere lavorativo, al superamento delle differenze di genere ed ogni ostacolo fra le lavoratrici e i lavoratori.

Tale area di formazione è gestita da TSM (Trentino School of Management) e progettata dalla stessa società su indicazioni della Provincia Autonoma di Trento

I corsi proposti fanno riferimento sovente ad un percorso formativo volto ad accompagnare i lavoratori ad una maggior consapevolezza di se, del proprio ruolo nell'amministrazione, delle proprie capacità e potenzialità, del saper lavorare insieme.

I corsi di formazione programmati dall'Amministrazione ed organizzati dalla società in house TSM, nel periodo di pandemia hanno affrontato le diverse problematiche collegate alla specifica ed improvvisa situazione. Essi hanno riguardato, per es. lavoro agile ed innovazione l'e-leadership, lavoro agile e cambiamento organizzativo rivolto a dirigenti e direttori, ridisegnare i processi per il nuovo modo di lavorare nell'emergenza, idee e strumenti per governare l'incertezza, liberare energia per progettare il futuro: governare il cambiamento, riallineare, promuovere innovazione e vision/cultura organizzativa, liberare energia per progettare il futuro: il self empowerment per ri-attivare le risorse personali, gli strumenti per la gestione delle attività e dei gruppi di lavoro in smart -working, l'esempio di Trello, gestire lo smart working in PAT: le connessioni tra principi, metodi e strumenti, corsi sull'utilizzo del digitale, quali quelli su Google Suite, approfondimenti sulla gestione dei documenti, l'agenda 2030 e gli obiettivi di sviluppo sostenibile, il ruolo del dirigente pubblico nel percorso di digitalizzazione della pubblica amministrazione, le competenze e leadership digitali del manager pubblico del futuro.

Consigliere/a di fiducia

Il Contratto collettivo per il personale dipendente della Provincia del personale Autonomie locali 2016/2018 biennio economico 2016-2017 sottoscritto in data 23 dicembre 2016 ed in particolare l'articolo 24 (contrasto a situazioni di disagio lavorativo) prevede l'istituzione della Consigliera di fiducia. La consigliera di fiducia ha il compito di prevenire, contrastare e risolvere situazioni di disagio lavorativo causate da atti di mobbing o da molestie sessuali o morali nei confronti delle/dei dipendenti provinciali nel contesto lavorativo. Con [deliberazione n. 384 del 22 marzo 2019](#), la Giunta provinciale ha nominato, in seguito ad una selezione pubblica per titoli, la dott.ssa Chiara Vicario,

psicologa, nuova consigliera di fiducia della Provincia Autonoma di Trento, per un periodo di 3 anni dal 1° aprile 2019 al 31 marzo 2022.

Sportello di ascolto per il personale

Nel corso del 2020, in occasione della introduzione sistematica dello smart working a causa della pandemia, è stato attivato uno specifico sportello d'ascolto per il personale della Provincia autonoma di Trento. In questo sportello, le persone addette raccolgono le segnalazioni, le criticità, i consigli forniti dal personale per meglio organizzare e gestire le attività lavorative, con specifica attenzione alla modalità di lavoro definita smart working.

4.3 Mobbing

Per quanto riguarda il mobbing, la presidente del CUG nominata anche presidente del Coordinamento provinciale antimobbing, ha garantito un costante raccordo tra le azioni delle diverse istituzioni che si occupano dell'argomento. In particolare, è stata avviata una collaborazione con l'Università di Trento, per attivare un'indagine coordinata: UniTn, CUG provinciale, Coordinamento provinciale antimobbing.

L'indagine sul fenomeno del mobbing in provincia di Trento, finanziata nell'ambito dell'accordo di programma con l'Università, è sottoposta alla supervisione del prof Fraccaroli, del dipartimento di scienze cognitive dell'Università di Trento e si avvale della collaborazione di ISPAT; essa è volta a indagare l'effettiva presenza di situazioni di difficoltà e di malessere organizzativo, mappare il territorio e, sulla base delle problematiche che emergeranno, permettere alle Istituzioni di individuare per gli ambiti di rispettiva competenza, proposte di intervento adeguate. Gli elementi conoscitivi che verranno acquisiti, risultanti dall'indagine di cui sopra, permetteranno di formulare proposte concrete per far emergere e contrastare il fenomeno del mobbing.

I componenti del CUG, al fine di comprendere e approfondire la problematica, hanno anche partecipato attivamente a convegni e momenti formativi sul mobbing.

4.4 Azioni del CUG

Osservazioni e raccomandazioni del CUG in merito alle modalità organizzative in funzione del loro impatto sul benessere organizzativo

Il CUG, nel corso del 2020 si è più volte espresso in ordine ad alcuni modelli organizzativi adottati che tendevano ad una articolazione dell'orario di lavoro in presenza in combinazione con il lavoro agile e che la Provincia ha successivamente modificato anche in parziale accoglimento delle osservazioni formulate dal CUG.

Peraltro, si deve dare atto, come sopra evidenziato, che per il 2020 era stato previsto ed era già in fase di programmazione avanzata lo svolgimento di un aggiornamento delle valutazioni del rischio stress lavoro correlato e che la pandemia ha reso non praticabile tale aggiornamento delle valutazioni. L'Amministrazione provinciale sta ora valutando come procedere nel corso dell'anno 2021.

In occasione dell'emergenza il CUG ha chiesto con nota prot. N. 253279 dell'8 maggio 2020 di essere attivamente coinvolto nella definizione delle azioni organizzative della fase 2, partendo da specifici protocolli per la gestione del rischio nella PAT, elaborati e condivisi all'interno di gruppi di lavoro multidisciplinari che abbiano al loro interno competenze in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, di igiene, di organizzazione e benessere dei lavoratori, di logistica e forniture, di informatica e di quant'altro ritenuto necessario.

Con la nota n. prot. n. 347828 del 19 giugno 2020, alla luce, delle Circolari 4/2020 e 5/2020 del Dipartimento Organizzazione, personale e affari generali, concernenti l'orario di lavoro durante il periodo post emergenza il CUG, coerentemente con le proprie funzioni e in linea con i propri compiti propositivi e consultivi, ha ritenuto doveroso presentare alcune riflessioni.

In particolare ha evidenziato l'importanza del ricorso allo smart working anche nel periodo post emergenza per migliorare l'organizzazione, renderla più produttiva e migliorare il benessere organizzativo. Inoltre lo smart working ha fatto emergere aspetti positivi per la comunità trentina, per es., la riduzione di traffico, sia privato sia sui mezzi pubblici, la conseguente riduzione di inquinamento, il mantenimento in periferia di occasioni di lavoro pubblico e quindi la valorizzazione del territorio, il mantenimento della qualità dei servizi erogati per l'utenza (interna/esterna),

A seguito della adozione della circolare n. 6 di data 22 giugno 2020 relativa all'organizzazione delle presenze durante la fase due dell'emergenza COVID 19, il Cug con nota prot. N. 40372 del 13 luglio 2020, ha evidenziato la necessità di una consultazione preventiva e ha evidenziato alcune criticità. Preso atto che veniva richiesto al personale una turnazione mattina e pomeriggio di cui un turno presso l'ufficio e l'altro in smart working e della notevole riduzione della flessibilità dell'orario, ha ritenuto di rilevare come questa nuova impostazione potesse comportare un effetto negativo sul benessere organizzativo e sulla conciliazione vita-lavoro con ripercussioni dirette sulla produttività e l'efficienza del sistema pubblico provinciale.

Confidando che questa visione di ampio respiro venisse accolta e sviluppata nei mesi successivi, la richiesta era che il CUG venisse coinvolto nella definizione della nuova organizzazione provinciale, così come previsto dalla sua legge istitutiva e dalle linee guida.

Si deve dare atto che successivamente il CUG è stato effettivamente coinvolto in occasione dell'assunzione di ulteriori provvedimenti, infatti, con nota Prot. N. 421268 del 17 luglio 2021 il CUG ha rilasciato parere in ordine alla bozza di circolare n. 7 del 2020 sempre concernente l'organizzazione del personale in emergenza.

In quell'occasione il CUG ha ribadito che l'orario di lavoro sia in presenza che agile deve essere funzionale alle esigenze del cittadino, purché esse siano monitorate e verificate tenendo conto anche del benessere organizzativo interno. In questo senso sono state formulate osservazioni critiche in ordine all'esclusione dei dirigenti e direttori dal lavoro

agile in considerazione che la loro prestazione è per definizione valutabile per obiettivi di risultato.

E' stato, quindi, proposto di predisporre un sistema di monitoraggio e di valutazione del rapporto tra i costi (anche in termini di benessere organizzativo) e i benefici ottenuti.

A questo proposito, in un'ottica propositiva e per un confronto franco e costruttivo su queste problematiche, il Dirigente generale del Dipartimento Organizzazione e personale è stato invitato a partecipare ad una riunione del CUG.

Direttiva 2/19 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche

Il Cug con nota prot. n. 313413 dell'11 giugno 2020 ha chiesto i dati da inviare al Dipartimento della funzione pubblica, sottolineando l'importanza di dare attuazione alla direttiva per una concreta ed approfondita analisi comparata della situazione nei diversi enti pubblici, ed anche -se non soprattutto- per dare conto di quanto fatto dalla nostra Amministrazione sul tema della conciliazione vita lavoro e del benessere organizzativo.

Alle due richieste non è seguito inizialmente formale riscontro da parte dell'Amministrazione, tuttavia, come sotto specificato, sono stati attivati alcuni momenti di confronto.

A seguito dell'acquisizione dei dati, con nota del 30/3/2021 è stato inviato agli organi competenti la relazione e gli allegati compilati, che sono agli atti del CUG.

Si tratta di un importante documento che analizza la situazione del personale, dei differenziali retributivi tra uomini e donne, dei differenziali di carriera, gli interventi posti in essere e le proposte formulate dal CUG.

Attività consultiva

L'attività del CUG comprende anche l'espressione del parere consultivo su diversi provvedimenti, in particolare il programma della formazione di TSM per il personale

provinciale, relativamente al quale sono state formulate specifiche richieste di integrazione della programmazione, accolte con favore da TSM, che ha provveduto a integrare la propria programmazione, anche attraverso moduli FAD.

La previsione di moduli specifici sugli organismi preposti e sulle azioni rivolte alla promozione della parità di trattamento e della cultura della parità costituisce, ad avviso del CUG, uno strumento semplice, ma non per questo meno efficace per incidere su quel cambiamento culturale di dirigenti e dipendenti provinciali verso obiettivi di conciliazione, benessere organizzativo, miglioramento delle pari opportunità tra uomo e donna, in un'ottica di valorizzazione del capitale umano e di miglioramento dell'efficienza organizzativa.

Il Cug ha sempre rilasciato i pareri sulla proposta di piano di formazione della PAT.

Da ultimo, con nota prot. N. 647685 del 21 ottobre 2020, il CUG ha rilasciato il parere favorevole alla bozza del Piano di formazione 2021 della Provincia autonoma di Trento proponendo alcune osservazioni con l'obiettivo di una sempre maggiore attenzione alla valorizzazione e alla motivazione del personale della Provincia autonoma di Trento.

Considerata la protratta criticità legata alla pandemia, è stato espresso apprezzamento per le proposte mirate alla sicurezza e alla prevenzione nonché per la messa a disposizione, tramite la Biblioteca digitale di “momenti formativi realizzati nella primavera 2020 a supporto dello smartworking”. Apprezzamento particolare è stato rivolto a proposte nell'area Benessere organizzativo Mindfulness e (Auto)stima), come pure per Strumenti e pratiche per la flessibilità.

Il CUG ha confermato che reputa necessaria per tutti i dipendenti provinciali una ampia formazione anche rispetto a temi psicologici (per es. l'impatto dello smartworking sulle persone) e di conciliazione fra tempi di lavoro e tempi extra-lavorativi.

Relativamente ai corsi Leadership al femminile si è valutata positivamente la proposta rivolta anche a funzionarie/i in linea con una richiesta presentata dal CUG

Il CUG ha riproposto un momento informativo aggiornato di presentazione delle proprie funzioni ed attività, per contribuire alla “promozione della parità di trattamento e della cultura delle pari opportunità tra donne e uomini”, come recita il titolo della L.P. n.13/2012 che ne prevede la costituzione (art.17, c.3); a tal scopo alcuni componenti del CUG hanno offerto la propria disponibilità a collaborare alla realizzazione di tale opportunità formativa rivolta a tutto il personale provinciale.

E’ stato anche formulato un invito ad un uso più esteso del linguaggio di genere.

Per il piano formativo 2022 si rinvia al parere prot. n. 750156 del 18 ottobre 2021.

Sempre considerando gli ambiti di competenza del CUG è stata segnalata la mancanza, nel Piano formativo, di moduli relativi al mobbing e su stereotipi e pregiudizi inconsci (unconscious bias).

Anche il bando per la nomina della Consiglieria di fiducia è stato valutato e sono state proposte spunti di miglioramento.

Infine, ma non per importanza, il CUG ha continuato la sua azione di presa in carico e di riscontro delle segnalazioni specifiche pervenute, per lo più su questioni di natura contrattuale relative ai temi della conciliazione vita lavoro, della flessibilità di orario, delle modalità di lavoro agile, ecc.. In quest’ottica sono state anche esaminate circolari e direttive emanate sulle questioni rientranti nell’ambito di competenza del CUG, formulando osservazioni e proposte al dipartimento competente.

Collaborazioni esterne/interne

Fin dalla sua istituzione, il metodo di lavoro adottato dal CUG è stato quello della valorizzazione della rete e della collaborazione con le istituzioni, in questo senso è stato avviato un confronto costruttivo sui progetti in corso all’interno della Provincia, come il progetto provinciale Pat4you, sul tema della conciliazione vita lavoro, il progetto Pat4young, sulla valorizzazione delle competenze dei giovani nell’Amministrazione e il progetto VeLa. Veloce, Leggero, Agile: Smart Working per la PA. Il progetto ha come obiettivo quello di trasferire agli enti la buona pratica di modalità di lavoro agile (smart

working), TelePAT2.0, già in uso presso la Provincia autonoma di Trento, che ha introdotto quattro differenti tipologie di lavoro a distanza (agile, mobile, domiciliare e da telecentro).

Nell'ambito dell'attuazione del progetto, il trasferimento della buona pratica si contraddistinguerà per un approccio anch'esso agile e flessibile, per far sì che lo smart working rappresenti una grande opportunità di innovazione, a portata di tutte le amministrazioni a prescindere dalle risorse professionali ed economiche disponibili, grazie alla fornitura di un kit del riuso composto di strumenti e metodologie semplici ed efficaci.

Gli incontri con l'Assessora alle pari opportunità Sara Ferrari e con il Consigliere di parità avv. Emanuele Corn e, successivamente, prof Matteo Borzaga, hanno permesso di avviare un lavoro in sinergia, coordinando le attività del CUG con quelle dell'assessorato e del consigliere di parità nell'ottica di maggiore efficienza ed efficacia nel raggiungimento degli obiettivi comuni.

A questo proposito e a titolo di esempio, sono stati coordinati gli interventi formativi del CUG nell'ambito dei percorsi organizzati da TSM sul tema della conciliazione vita lavoro con quelli della Consigliera di fiducia nei medesimi percorsi e con quelli del Consigliere di parità sulle discriminazioni nei luoghi di lavoro.

Inoltre il CUG ha aderito al Forum nazionale dei CUG, la rete nazionale che coinvolge tutti i CUG degli enti pubblici presenti sul territorio italiano.

Il 2018 è stato un anno particolarmente importante sotto il profilo della partecipazione del CUG a progetti internazionali sulle questioni della conciliazione vita lavoro e del benessere organizzativo.

Infatti, nei giorni 7-8-9 marzo 2018, presso la Sala Depero a Trento, ci siamo confrontati con altri Paesi europei e con esperti internazionali sul tema del lavoro femminile e della conciliazione tra vita e lavoro, nell'ambito del Convegno internazionale "Female (Un)Employment & Work Life Balance".

Il confronto è stato particolarmente stimolante, grazie alla partecipazione di rappresentanti della Commissione europea, di personalità di calibro internazionale, come Avivah Wittenberg Cox, scrittrice canadese autrice di numerosi best sellers sul benessere organizzativo e l'importanza delle pari opportunità tra uomini e donne negli ambienti di lavoro, di rappresentanti del Dipartimento Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, di EIGE (l'istituto europeo per l'equità di genere), di OCSE, del dipartimento di equità di genere dell'Università di Trento, ecc.

Le riflessioni e le proposte emerse in occasione del convegno sono state riportate e sistematizzate nel documento della Commissione europea **"Female (Un)Employment & Work Life Balance"**.

Stante la situazione di emergenza sanitaria, nel 2020 e 2021 il CUG non ha potuto coinvolgere come gli anni passati le varie autorità che a vario titolo si occupano di parità di genere, discriminazioni, mobbing, e benessere organizzativo. Sono peraltro stati attivati incontri con i/le dirigenti competenti di risorse umane per la rilevazione dei bisogni e delle criticità emerse fra il personale con l'emergenza Covid e quali misure sono state intraprese dalla Provincia.

Linguaggio

Il CUG ha poi affrontato i temi dell'uso del linguaggio di genere nel linguaggio amministrativo, anche grazie ad un confronto con la prof Giovanna Covi, dell'università di Trento e ha implementato e migliorato il proprio sito web.

5. Conclusioni finali sull'attività 2016/2021

In conclusione, riteniamo che l'impegno profuso da tutti i componenti e le componenti e dalla segretaria, abbia permesso al CUG di svolgere i propri compiti con serietà, competenza e concretezza, formulando proposte utili ed attuabili, sebbene nella ristrettezza di tempo e in assenza di risorse finanziarie.

Impegno, intelligenza e competenze messe a disposizione del sistema provinciale dal primo all'ultimo giorno, nonostante i quasi due anni di agire in prorogatio abbiano comportato inevitabili disagi e difficoltà.

A questo proposito, si rileva che al fine di permettere ai componenti del CUG di partecipare alle riunioni nazionali e locali della rete dei CUG, e ad eventi dedicati ai temi trattati, sarebbe opportuno individuare un *budget* che vada a coprire le *spese vive* sostenute, oltre ad un riconoscimento di permessi retribuiti dedicati da usufruire in occasione di questi eventi.

Per quanto riguarda il merito dell'azione del CUG, crediamo che il Comitato abbia dato un contributo significativo al miglioramento del benessere organizzativo, alla soluzione dei problemi di mobbing, di disparità, contrastando qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica sulle/sui lavoratrici/ori.

Per quanto riguarda in particolare le discriminazioni tra uomini e donne all'interno della PAT, sulla base dei dati disponibili, emergono gravi differenze di trattamento economico e giuridico tra uomini e donne all'interno della Amministrazione, che non sono giustificate dalla diversa tipologia oraria. Si rilevano infatti, al netto dell'incidenza dovuta alla riduzione di orario, differenze di poco inferiori al 10% nel livello D base (funzionari), senza tener conto del differenziale del 36% per il funzionario direttivo antincendio.

Valutato che l'utilizzo di orari ridotti costituisce molto spesso una scelta obbligata per le donne, il differenziale reale di retribuzione che si aggira attorno al 20% nei livelli funzionali e dell'8% per i direttori e dirigenti, richiede un'azione mirata affinché venga ridotto.

Un altro elemento emerso dai dati sulla composizione per genere del personale riguarda un sostanziale “soffitto di cristallo” che impedisce di fatto alle donne l'assegnazione di ruoli di responsabilità dirigenziale se non in una percentuale ridotta.

Una riflessione deve essere fatta anche sull'utilizzo sbilanciato tra uomini e donne degli strumenti di conciliazione, siano essi i congedi parentali, i permessi L104, i regimi di orario ridotto o flessibile, il lavoro agile.

L'emergenza COVID ha come ovunque intensificato e diffuso l'applicazione di modalità di telelavoro anche per categorie di dipendenti PAT per le quali in precedenza non erano previste, questo ha portato anche elementi positivi sia per un parziale, ma non uniforme, cambiamento di atteggiamento da parte della dirigenza nei confronti del lavoro da remoto, sia per la maggiore possibilità di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro che ha consentito una riduzione delle domande di part time nell'anno 2020.

Per ridurre le discriminazioni in atto tra uomini e donne, migliorare il benessere organizzativo e al contempo aumentare l'efficienza dell'Amministrazione, il CUG ha formulato alla Amministrazione provinciale le seguenti proposte di miglioramento, che vengono qui ripresentate in sintesi:

1. dedicare maggiore cura e tempestività nella raccolta dei dati;
2. promuovere la diffusione di nuovi modelli organizzativi flessibili (es.: lavoro agile);
3. favorire l'utilizzo delle misure di conciliazione da parte degli uomini e prevedere l'estensione del congedo di paternità obbligatoria, anche tenendo conto dell'evoluzione della normativa nazionale in merito;
4. impartire formazione specifica obbligatoria alla classe dirigente in ordine alla situazione giuridica ed economica del personale in un'ottica di genere e di generazione ed alle leve disponibili per ridurre ed eliminare le discriminazioni;
5. adottare un piano per la valorizzazione del personale e per l'eliminazione del gap salariale all'interno della Provincia Autonoma di Trento;
6. elaborare e applicare un piano di uguaglianza di genere (GEP – Gender Equality Plan) come richiesto anche da bandi europei (Horizon Europe)
7. introdurre tra i criteri di valutazione della dirigenza obiettivi trasversali specifici di riduzione/eliminazione dei fattori di discriminazione

8. riconoscere maggiormente il ruolo del CUG come attore interno da coinvolgere sollecitamente e preventivamente nelle materie di competenza, per raggiungere maggiori livelli di ottimizzazione della produttività del lavoro nell'Ente, di promozione di una cultura tesa al benessere organizzativo, delle pari opportunità e della dignità delle persone.

Siamo consapevoli che le questioni aperte e le sfide che si presenteranno siano molteplici e richiedano ancora molto impegno, sotto numerosi punti di vista, ma speriamo che questo nostro lavoro possa agevolare il prossimo Comitato nell'individuare le problematiche e le linee di intervento ed affrontare con energia ed entusiasmo il proprio mandato.

Buon lavoro.

Trento, 31 dicembre 2021

Il Comitato Unico di Garanzia

Antonella Chiusole *Presidente*

Roberta Giovanna Arcaini *Vice-Presidente*

Lanfranco Barozzi

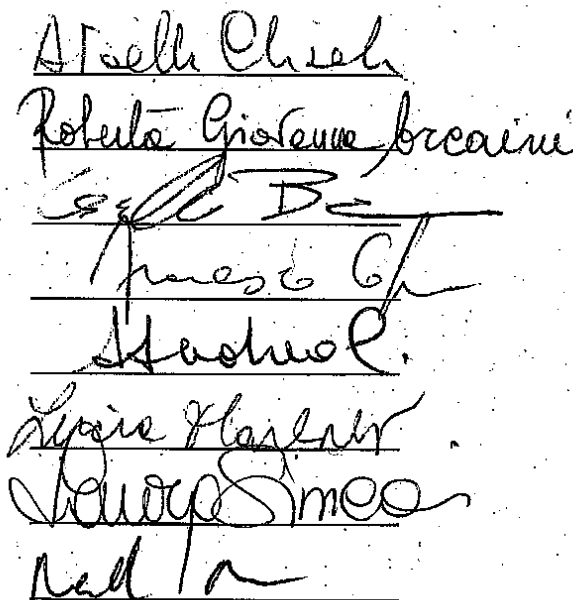
Francesco Cofone

Alessandra Andreoli

Lucia Martinelli

Laura Simeoni

Marcella Tomasi

The block contains seven handwritten signatures, each written on a horizontal line. From top to bottom, the signatures are: 1. Antonella Chiusole, 2. Roberta Giovanna Arcaini, 3. Lanfranco Barozzi, 4. Francesco Cofone, 5. Alessandra Andreoli, 6. Lucia Martinelli, and 7. Laura Simeoni. The signature of Marcella Tomasi is not present in this block.