



COMITATO UNICO DI GARANZIA

Provincia di Bologna

RELAZIONE ANNUALE COMITATO UNICO DI GARANZIA

ANNO 2013

27 Marzo 2014

Il Comitato Unico di Garanzia è composto da:

MEMBRI EFFETTIVI:

Venturi Laura – Presidente

Auregli Adelaide
Chiavegato Elena
Dotti Michela
Guerrini maura
Lazzari Marinella
Onorato Patrizia
Prete Valentina
Ramondo Lucia
Rito Adelina
Rivola Massimo
Sannino Maria Rosaria

MEMBRI SUPPLENTI:

Bianchi Angela
Cantoni Donatella
Gherardi Valter
Marocchi Daniela
Morini Patrizia
Rito Patrizia
Rossi Claudia
Stella Simone
Tartari Daniele
Tovoli Maria Grazia
Trombetti Giovanna
Tropea Michele

INVITATE PERMANENTI:

Assessore agricoltura e sviluppo rurale. Pianificazione faunistica, pari opportunità,
Gabriella Montera

Consigliere di parità provinciali Barbara Busi e Giorgia Campana

SEGRETERIA:

Rosanna Poluzzi – U.O. Pari opportunità

RINGRAZIAMENTI

Il Comitato Unico di Garanzia ringrazia le colleghe ed i colleghi del Settore Personale, in particolare dell'U.O. Selezione e Gestione Dotazione Organica, dell'U.O. Segreteria di Direzione, dell'U.O. Stipendi e dell'U.O. Formazione per la gentile collaborazione e per la puntualità nel fornire i dati necessari al completamento del lavoro.

Un ringraziamento va al Servizio di Prevenzione e Protezione della Provincia e al Medico Competente per il supporto e le utili informazioni fornite.

PREMESSA

Come previsto dalle Linee guida sulle modalità di funzionamento dei “Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”¹, la relazione si propone di illustrare la situazione del personale della Provincia di Bologna, nell’anno 2013, riguardo l’attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro – mobbing.

Per la redazione del documento si è tenuto conto dei dati forniti dall’amministrazione e dal datore di lavoro ai sensi del d.lgs. 81/2008 in materia *di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro* e dalla relazione redatta dall’amministrazione ai sensi della direttiva 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità recante *misure per realizzare parità e pari opportunità fra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*.

Il lavoro è suddiviso in due macroaree riguardanti:

- La situazione del personale dell’Ente - illustrata attraverso tabelle e descrizioni - relativamente alla composizione del personale (qualifica, posizione, età, tipologie contrattuali), ai differenziali retributivi, alle politiche formative, alle aree di intervento per l’attuazione di pari opportunità e benessere organizzativo.
- L’attività del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni della Provincia di Bologna relativamente a composizione, operatività, azioni.

¹ Direttiva del 04.03.2011 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Linee guida sulle modalità di funzionamento dei “Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” - paragrafo 3.3.

SEZIONE PRIMA

IL PERSONALE DELL'ENTE

Le seguenti tabelle mostrano la composizione del personale suddiviso per genere, qualifica, età e tipologia contrattuale (tempo indeterminato e tempo determinato), alla data del 31/12/2013

Dirigenti a tempo indeterminato	Donne	Uomini	Totale valori assoluti
Meno di 30 anni	0	0	0
31 – 40	0	0	0
41 – 50	1	0	1
Oltre 50 anni	9	10	19
Totale	10	10	20
Totale valori %	1.94% su totale personale femminile	2.52% su totale personale maschile	2.19% su totale personale complessivo

Dirigenti a tempo determinato	Donne	Uomini	Totale valori assoluti
Meno di 30 anni	0	0	0
31 – 40	0	0	0
41 – 50	3	3	6
Oltre 50 anni	3	2	5
Totale	6	5	11
Totale valori %	1,16% su totale personale femminile	1.26% su totale personale maschile	1.21% su totale personale complessivo

Dalle tabelle emerge che l'età del personale dirigente si attesta prevalentemente al di sopra dei 40 anni, con prevalenza di over 50.

Posizioni Organizzative	Donne	Uomini	Totale valori assoluti
Meno di 30 anni	0	0	0
31 - 40	4	3	7
41 – 50	13	10	23
Oltre 50 anni	15	11	26
Totale	32	24	56
Totale valori %	6.20% su totale personale femminile	6.06% su totale personale maschile	6.14% su totale personale complessivo

Cat. D a tempo indeterminato (escluse le P.O)	Donne	Uomini	Totale valori assoluti
Meno di 30 anni	0	0	0
31 - 40	33	11	44
41 - 50	77	48	125
Oltre 50 anni	86	64	150
Totale	196	123	319
Totale valori %	37.98% su totale personale femminile	31.06% su totale personale maschile	34.98% su totale personale complessivo

Cat. C a tempo indeterminato	Donne	Uomini	Totale valori assoluti
Meno di 30 anni	0	0	0
31 - 40	31	12	43
41 - 50	82	46	128
Oltre 50 anni	83	52	135
Totale	196	110	306
Totale valori %	37.98% su totale personale femminile	27.78% su totale personale maschile	33,55% su totale personale complessivo

Cat. B a tempo indeterminato	Donne	Uomini	Totale valori assoluti
Meno di 30 anni	1	0	1
31 - 40	10	11	21
41 - 50	36	44	80
Oltre 50 anni	24	68	92
Totale	71	123	194
Totale valori %	13.76% su totale personale femminile	31.06% su totale personale maschile	21.27% su totale personale complessivo

Non si rileva uno squilibrio fra i generi, né a livello di personale dirigenziale né di personale non dirigenziale; infatti nell'Amministrazione non esistono posizioni gerarchiche ove sussista un divario di genere superiore ai due terzi.

Personale non dirigenziale a tempo determinato	Donne	Uomini	Totale
Meno di 30 anni	0	0	0
31 – 40	1	1	2
41 – 50	0	0	0
Oltre 50 anni	0	0	0
Totale	1	1	2
% TD sul totale personale	0.19% su totale personale femminile	0.25% su totale personale maschile	0.22% su totale personale complessivo

Nel 2013 risultano due contratti a tempo determinato: uno con personale femminile di categoria D e uno con personale maschile sempre di categoria D.

Sono attive quattro collaborazioni coordinate e continuative (co.co.co), tutte stipulate con personale femminile.

Non risultano invece attive altre tipologie contrattuali di lavoro flessibile.

Situazione per genere e fascia d'età del personale dipendente in totale al 31/12/2013

Personale in totale	Donne V.A.	Valori % donne per fascia d'età/donne totali	Uomini V.A.	Valori % uomini per fascia di età/uomini totali	Totale valori assoluti	Totale valori %
Meno di 30 anni	1	0.19%	0	0	1	0.10%
31 – 40	82	15,89%	38	9,60%	120	13,16%
41 – 50	213	41,28%	151	38,13%	364	39,91%
Oltre 50 anni	220	42,63%	207	52,27%	427	46,82%
Totale	516	56.58%	396	43.42%	912	100%

L'organizzazione del lavoro e il benessere del personale

Part time

La tabella indica il personale in part time al 31 dicembre 2013.

E' evidente un utilizzo maggiore del part time da parte delle dipendenti; in totale la percentuale di donne è quasi il triplo di quella degli uomini.

La forma del part time è particolarmente utilizzata nella modalità superiore al 50%.

Part time	Donne	Uomini	Totale
Personale con part time inferiore o uguale al 50%, a tempo indeterminato	18	8	26
Personale con part time superiore al 50%, a tempo indeterminato	74	16	90
Totale	92	24	116
Totale valori %	17.83% su totale personale femminile	6.06% su totale personale maschile	12.7% su totale personale complessivo

Si specifica che l'Amministrazione in sede di prima applicazione - in via transitoria - dell'art. 16² della Legge 4 novembre 2010, n. 183 (c.d. collegato lavoro) non ha rimodulato la disciplina del part time, ma ha scelto di riconfermare la modalità già esistente.

Telelavoro

Per supportare politiche di conciliazione, l'Amministrazione provinciale ha favorito l'uso del telelavoro e di forme flessibili di lavoro.

La seguente tabella descrive il numero, il genere e il ruolo delle persone coinvolte nel telelavoro nell'Amministrazione provinciale. Attualmente sono attive 38 postazioni di telelavoro che, rapportate al totale (881) dei dipendenti non dirigenti (825 dipendenti e 56 posizioni organizzative) equivale al 4,31%.

Delle postazioni di telelavoro, 32 sono utilizzate da personale femminile e 6 da personale maschile. Tale modalità è quindi richiesta e fruita prevalentemente da donne ed è scarsamente utilizzato nelle posizioni apicali.

Si specifica che il progetto di telelavoro dell'Amministrazione non ne prevede l'utilizzo da parte del personale con contratto a termine.

² Art. 16 L.183/2010 - Disposizioni in materia di rapporto di lavoro a tempo parziale: In sede di prima applicazione delle disposizioni introdotte dall'articolo 73 del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, entro centottanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, nel rispetto dei principi di correttezza e buona fede, possono sottoporre a nuova valutazione i provvedimenti di concessione della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale già adottati prima della data di entrata in vigore del citato decreto-legge n. 112 del 2008, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 133 del 2008.

Personale in Telelavoro	Donne	Uomini	Totale
Posizioni Organizzative a tempo indeterminato	1	0	1
Cat. D a tempo indeterminato	19	2	21
Cat. C a tempo indeterminato	8	3	11
Cat. B a tempo indeterminato	4	1	5
Totale	32	6	38
Totale valori %	6,2% su totale personale femminile	1,52% su totale personale maschile	4,17% su totale personale complessivo

Congedi parentali

Le tabelle mostrano quanti dipendenti hanno utilizzato e per quanto tempo i congedi parentali obbligatori e facoltativi.

Va evidenziato che l'Amministrazione ha adottato misure per favorire il reinserimento del personale assente per lunghi periodi – ad esempio per maternità o congedi parentali:

- le persone sono state reinserite nei posti che occupavano in precedenza e nella propria U.O. in modo da non interrompere i percorsi di carriera;
- la formulazione dei calendari dei corsi ha tenuto conto di modalità favorevoli alla partecipazione di donne e uomini con carichi di cura.

Congedi parentali obbligatori	Donne	Uomini
Totale	11	0
Durata media in giorni per persona	160	0

Congedi parentali facoltativi	Donne	Uomini
Totale	49	14
Durata media in giorni per persona	25	25

Differenziali retributivi (Valori medi in euro)

Qualifica	Donne	Uomini	Differenza %
Dirigenti	83.809	85.152	- 1.58%
P.O.	39.843	40.380	- 1.33%
Cat. D	28.664	29.923	- 4.21%
Cat. C	23.905	26.164	- 8.63%
Cat. B	20.891	24.239	-13.81%

Nel 2013 non sono stati effettuati dall'Amministrazione studi o analisi sulla distribuzione del salario accessorio (straordinari, retribuzione di posizione, di risultati, incentivi, incarichi, ecc...) fra uomini e donne. Dalla evidenza dei dati emerge, comunque, che gli uomini hanno percepito in generale un salario più elevato delle donne.

Formazione

La tabella indica, per l'anno 2013, il numero dei dipendenti e le ore annue fruite per la formazione - con un'ulteriore suddivisione per genere e ruolo

Qualifica	Numero di persone		Ore annue	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Dirigenti	13	10	155	172
Posizioni organizzative	27	15	247	357
Cat. D	131	88	722	943
Cat. C	120	90	813	1.078
Cat. B	41	98	260	1.386
Totale	332	301	2.197	3.936
Totale valori %	64% su totale personale femminile	76% su totale personale maschile		

Dalla tabella risulta una leggera prevalenza di donne - come valori assoluti - nella partecipazione a percorsi formativi. Ciò è dovuto al fatto che il personale femminile è numericamente superiore a quello maschile. Infatti, osservando i valori % calcolati sul totale delle dipendenti e dei dipendenti, la percentuale maschile è più elevata.

Sul tema formazione si confermano i due punti già rilevati nella precedente relazione anno 2012:

- 1) le attività formative si sono svolte esclusivamente durante il normale orario di lavoro;
- 2) nelle schede di valutazione degli interventi formativi, così come nella fase di elaborazione ed interpretazione dei dati, non è mai stato rilevato né considerato il genere dei partecipanti.

si aggiunge inoltre che:

3) la formulazione dei calendari dei corsi ha tenuto conto di modalità favorevoli alla partecipazione di donne e uomini con carichi di cura.

Formazione sulle pari opportunità/discriminazioni

Nel corso del 2013 l'Amministrazione non ha effettuato corsi sul tema delle pari opportunità/discriminazioni.

Piani di intervento per attuare pari opportunità' e benessere organizzativo

Per quanto riguarda l'attuazione di pari opportunità, al 2013 l'Amministrazione ha redatto tre *Piani triennali di Azioni Positive (PAP)*: piano 2007/2009, piano 2010/2012 e piano 2013/2015.

I piani di azioni positive sono documenti necessari per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità così come prescritto dal d.lgs. 198/2006 *Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246*.

Essi individuano una serie di attività che permettono di avviare concretamente azioni di tipo integrato, in grado di produrre effetti di cambiamento significativi, nell'ente e nel territorio provinciale.

Nel piano triennale 2010/2012 l'Amministrazione ha finanziato la ricerca della docente universitaria Pina Lalli: *Rilevazione dei fabbisogni formativi del personale della Provincia di Bologna in un'ottica di genere* - Facoltà di Scienze della Comunicazione.

Una parte dei risultati di tale ricerca è stata ripresa e declinata nella forma di Azioni Positive all'interno dell'ultimo PAP 2013/2015.

Rispetto ai temi pari opportunità e benessere organizzativo, si confermano sostanzialmente i punti di forza e le possibili aree di miglioramento evidenziate nella precedente relazione.

Punti di forza:

- per quanto riguarda le politiche di conciliazione, l'Amministrazione ha favorito l'uso di forme flessibili di lavoro, tra cui il telelavoro e l'organizzazione di orari flessibili di lavoro;
- l'Amministrazione risulta attenta ad utilizzare un linguaggio non discriminatorio e sensibile al genere nell'elaborazione di documenti di lavoro (relazioni, circolari, regolamenti, offerte di lavoro pubbliche);
- l'Ente dispone di statistiche annuali del personale, suddivise per genere, utilizzate in occasione della redazione di atti di natura complessa quali il conto annuale – ovvero una rilevazione prevista dal titolo V “Controllo della spesa” del d.lgs. 165/01 “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”³.

³ In particolare l'adempimento è previsto dall'art. 60 e con il conto annuale vengono acquisiti dati inerenti l'organico e la

Alcune possibili aree di intervento e di miglioramento:

- l'Amministrazione non ha avviato attività sui *bilanci di genere*;
- non ha nominato una/un *consigliera/e di fiducia* – figura importante nella prevenzione, nella gestione e nel monitoraggio di episodi di discriminazione, molestie o mobbing, anche se ha provveduto alla formazione di proprio personale al ruolo già dal 2008.

Azioni di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro – *mobbing*

Nel corso del 2013 sono stati segnalati al medico del lavoro competente 5 casi di presunto mobbing.

Viene segnalato inoltre, in diversi Servizi, uno stato di disagio legato, da una parte, all'insicurezza generata dall'attesa del completamento della modifica istituzionale in corso e dall'incertezza della ricollocazione, dall'altra, a casi di relazioni difficoltose con dirigenti. Il problema della "violenza versus operatori" lamentata dagli operatori che svolgono la loro attività lavorativa presso i Centri per l'Impiego è stato gestito mediante la creazione di un percorso informativo/ formativo e la presa in carico, da parte del medico competente, dei casi in cui si possa creare un danno alla salute dell'operatore.

Attività dell'Amministrazione relative a sicurezza, valutazione dei rischi, piani di emergenza

Nel corso del 2013 sono state approvati 5 documenti di Valutazione dei Rischi (VDR):

- VDR da Stress Lavoro Correlato → approvata a febbraio 2013;
- VDR Laboratorio Prove e Materiali c/o Centro Tecnologico Provinciale → approvata a febbraio 2013;
- VDR Officina Macchinario del Servizio Manutenzione Strade c/o Centro Tecnologico Provinciale → approvata a febbraio 2013;
- VDR per le mansioni dei TECNICI dei Settori Ambiente, Lavori Pubblici, Pianificazione Territoriale e Trasporti, Sviluppo Economico (Agricoltura), Patrimonio, RSPP e Squadra di Manutenzione → approvata a giugno 2013;
- VDR per le mansioni di ARCHIVISTA → approvata a settembre 2013.

Nel corso del 2013 sono stati approvati i seguenti Piani di Emergenza (PE):

- PE Centro Tecnologico Prov.le di Castel Maggiore → approvato a febbraio 2013.

spesa del personale dipendente dalle pubbliche amministrazioni, con riferimento all'anno oggetto della rilevazione. Il conto annuale è accompagnato da una relazione in cui le Amministrazioni pubbliche espongono i risultati della gestione del personale, con riferimento agli obiettivi che, per ciascuna amministrazione, sono stabiliti dalla legge, dai regolamenti e dagli atti di programmazione.

Sono poi stati recuperati ed integrati i Piani di Emergenza di alcuni edifici presso i quali sono ospitati dipendenti provinciali:

- PE e per l'Evacuazione della sede Municipale e CIP di Zola Predosa → approvato a gennaio 2013;
- PE (sintesi) e piano per la gestione dell'Emergenza Terremoto della Sede di Via Risorgimento n° 1 – Pianoro → approvato a gennaio 2013;
 - Piano per la Gestione delle Emergenze della sede Regionale di V.le Silvani, n° 6
-> aggiornamento giugno 2013.

Nel corso del 2013 sono state effettuate 7 Prove di Evacuazione presso le sedi provinciali di:

- CIP di Zola;
- Sede uffici Via Peglion (Polizia Prov.le);
- Sede uffici Viale Silvani (Sviluppo Economico);
- Istituzione Villa Smeraldi Museo della Civiltà Contadina;
- CIP S. Lazzaro di Savena;
- SPA Pianoro;
- Palazzo Malvezzi – Via Zamboni (sede centrale).

11/02/2013 Documento di valutazione del rischio da stress lavoro correlato

Relazione tecnica finalizzata ad identificare e quantificare le situazioni di rischio dovute allo stress lavoro-correlato, relativamente alle attività svolte dal personale della Provincia di Bologna.

SEZIONE SECONDA

COMITATO UNICO DI GARANZIA (C.U.G.)

Restano invariati i dati relativi al Comitato Unico di Garanzia per quanto riguarda la composizione; si rilevano invece variazioni dal punto di vista dell'operatività e delle attività realizzate nel corso del 2013.

Composizione

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni è stato costituito dalla Provincia di Bologna il 21 dicembre 2011, con determinazione del Direttore Generale ed ha durata quadriennale.

Il Comitato si è insediato il 9 febbraio 2012 e si è dotato di un Regolamento che ne disciplina il funzionamento.

Il Comitato è composto in maniera paritetica da componenti nominati dall'Amministrazione e componenti designati dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione, nell'ambito di quelle individuate dall'ARAN.

La Presidente del Comitato Unico di Garanzia è donna ed è dirigente di area tecnica.

I componenti C.U.G. sono in totale 24, suddivisi tra effettivi e supplenti come rappresentato nella seguente tabella:

	Donne	Uomini	Totale
Componenti effettivi di parte dell'Amministrazione	6	0	6
Componenti effettivi di parte sindacale	5	1	6
Supplenti di parte dell'Amministrazione	3	3	6
Supplenti di parte sindacale	5	1	6
Totale	19	5	24

Sono ammesse a partecipare alle riunioni del Comitato, senza diritto di voto, l'Assessore alle Pari Opportunità e la Consigliera provinciale di Parità.

Operatività

Il Comitato ha sede presso la Provincia, ma non ha locali appositamente adibiti allo svolgimento delle proprie attività nè è dotato di un proprio budget annuale, come prevede la norma⁴.

⁴ Come indicato nella Premessa della Direttiva del 04.03.2011 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Linee guida

Le funzioni di segreteria sono svolte dal personale dell'Ufficio Pari Opportunità che garantisce il supporto necessario al suo funzionamento: cura l'invio delle convocazioni e dei documenti di interesse, redige i verbali delle riunioni, gestisce l'archivio, ecc...

Nel corso del 2013 il Comitato si è riunito sei volte, continuando anche l'attività di lavoro in piccoli gruppi.

Da parte del gruppo Comunicazione è proseguita la pubblicazione sull'Intranet provinciale delle attività del C.U.G., finalizzata ad una condivisione con le/i dipendenti dell'Ente di incontri, iniziative e progetti.

Durante l'anno, inoltre, il C.U.G. ha mantenuto contatti con le Consigliere di Parità provinciali e con l'Assessore alle Pari Opportunità su tematiche di interesse, collaborando per la programmazione delle future attività.

Azioni

Rispetto ai compiti previsti dalla normativa – propositivi, consultivi e di verifica – il Comitato Unico di Garanzia, nel corso del 2013, ha svolto attività propositive, di verifica e programmazione.

Nello specifico le **attività prevalenti** sono state:

- predisposizione del Piano Triennale di Azioni Positive (PAP) 2013/2015 (già approvato dall'Amministrazione). Il PAP si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dalla Provincia di Bologna per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità così come prescritto dal decreto legislativo 198/2006. "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246*";
- proposta di codice di condotta - per la prevenzione delle molestie, delle discriminazioni, del mobbing e per la tutela della dignità delle persone che lavorano e operano all'interno della Provincia di Bologna (in fase di discussione all'interno del GUG);
- rilevazione per l'anno 2012 e compilazione di un format in modalità telematica relativa all'attuazione delle misure per la parità e le pari opportunità tra uomini e donne nelle PP.AA., come previsto dalla Direttiva 23 maggio 2007;
- predisposizione della relazione annuale sulle attività del CUG – anno 2012 - come previsto dalle Linee guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni";
- comunicazione/diffusione delle proprie attività alle/ai dipendenti della Provincia attraverso l'aggiornamento dello spazio web dedicato – nell'area Intranet;

sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni".

- Acquisizione di conoscenze ed esperienze attraverso la partecipazione a seminari e workshop di approfondimento su tematiche di interesse:
in data 22/03/2013 partecipazione di una componente Cug al workshop organizzato dalle Consigliere di parità regionali, finalizzato a sviluppare momenti di incontro e di confronto tra I CUG del territorio emiliano-romagnolo: *Workshop di scambio di buone prassi tra esperienze del territorio emiliano-romagnolo. Discriminazioni, malessere organizzativo: principi, azioni, relazioni tra CUG, Consiglieri/e di fiducia, Consigliere/i di parità.*
La collega ha successivamente socializzato le informazioni con il Comitato Unico di Garanzia, relazionando e fornendo un importante contributo sul tema delle buone prassi per la costruzione del codice etico. In particolare sono stati messi in rilievo i diversi approcci e i diversi modelli organizzativi applicabili; la scelta tra questi modelli, tutti rispettosi della norme, dipenderà dalle condizioni oggettive in cui si opera e dalla volontà dei decisori;
- incontri con il Cug dell'Asl di Bologna, relativi al tema del mobbing e del benessere organizzativo e volti a condividere un piano di azione che comporti la collaborazione generale e per la creazione di un nucleo comune di consiglieri/e di fiducia;
- incontri con il Cug del Comune di Bologna, finalizzati alla creazione di una rete territoriale, alla condivisione di obiettivi e attività e alla creazione di un nucleo comune di consiglieri/e di fiducia;
- verifica dei risultati delle azioni positive e dei progetti in materia di pari opportunità;
- presentazione alle Commissioni consiliari n. 1 e n. 6 dell'attività del CUG⁵
- **Programmazione attività 2014:**
- rilevazione e compilazione del format telematico sull'attuazione delle misure per la parità e le pari opportunità tra uomini e donne nelle PP.AA.;
- relazione annuale sulle attività del CUG – anno 2013 (entro il 30.3.2014);
- incontro con il Responsabile del Servizio Prevenzione e Sicurezza e con il Medico Competente, ai fini della valutazione dei rischi in un'ottica di genere e di tutti quei fattori che possono incidere negativamente sul benessere organizzativo;
- confronto sulla programmazione delle attività formative contenute nel PAP.

Va sottolineato che, in particolare nella programmazione delle attività 2014, il Comitato Unico di Garanzia (in linea con il periodo che sta attraversando tutta l'Amministrazione Provinciale), ha incontrato diverse difficoltà.

⁵ In data 4 aprile 2013 presentazione alla 1° e 6° Commissione Consiliare riunite congiuntamente

A tutt'oggi l'incertezza istituzionale e la mancanza di completezza del quadro normativo non permettono ragionamenti a medio-lungo termine.

Lo sviluppo del lavoro futuro è dunque in parte condizionato dalle scelte normative.

Il CUG della Provincia di Bologna sta però già ragionando in un'ottica evolutiva, ritenendo fondamentale il lavoro di collaborazione con i CUG del Comune di Bologna, della Asl di Bologna e dell'Azienda Ospedaliera Sant'Orsola – Malpighi, dell'Università di Bologna e di tutti i comuni dell'area metropolitana bolognese, in quanto la trasformazione in Città Metropolitana può essere l'occasione per rafforzare la funzionalità dei CUG sul territorio attraverso la creazione di una rete e la realizzazione di sinergie di risorse umane e finanziarie.