



PROVINCIA DI PISA

Istituzione dei Comuni per il governo dell'area vasta
Scuole, Strade e Sistemi di trasporto, Territorio e Ambiente
Gestione associata di servizi e assistenza ai Comuni

**Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità,
la valorizzazione del benessere di chi lavora
e contro le discriminazioni
della Provincia di Pisa**

(nominato con Determinazioni nn. 1513/2016 e 92/2017)

**RELAZIONE ANNUALE
RIFERITA ALL'ANNO 2017**

(“Il Comitato redige entro il 30 marzo di ciascun anno di mandato, una relazione sulla situazione del personale nell’Amministrazione di appartenenza riferita all’anno precedente, riguardante 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.”)

Pisa, 2018

PREMESSE

Insediatosi il 10 novembre 2016 il CUG della Provincia di Pisa ha svolto con regolarità la propria attività istituzionale nel corso del 2017. La tabella che segue sintetizza il calendario delle riunioni svolte e gli argomenti trattati.

| Resoconto riunioni CUG anno 2017 | | |
|----------------------------------|--------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| n. | data | ARGOMENTO PRINCIPALE |
| 1 | 19 gennaio | Informazioni sulle tematiche a cura dei referenti dei gruppi di lavoro conciliazione - logistica- servizi di supporto |
| 2 | 22 febbraio | Rimodulazione gruppi di lavoro |
| 3 | 9 marzo | Analisi relazioni dei gruppi tematici (propedeutica alla stesura della relazione finale) |
| 4 | 27 aprile | Incontro con il Segretario Generale |
| 5 | 25 maggio | Esame di Azioni Positive su orari e telelavoro - Piano Pluriennale Azioni Positive 2017/2020 |
| 6 | 21 giugno | Piano Pluriennale Azioni Positive (proposta) |
| 7 | 12 Luglio | Relazione su incontri con i vertici dell'ente (sperimentazione banca delle ore e proposta PAP) |
| 8 | 26 luglio | Piano Pluriennale Azioni Positive della Provincia di Pisa - (illustrazione proposta inviata all'Ente) presente il Segretario Generale |
| 9 | 14 settembre | Formulazione parere sul Piano Triennale Azioni Positive 2017-2020 di cui al D.P. prop. N. 96 del 13/9/2017 |
| 10 | 8 novembre | Esiti circa ns proposta di P.T.A.P. - Giornata Internazionale contro la violenza sulle donne |

ATTIVITA' DI CONTRASTO AL MOBBING ED ALLE DISCRIMINAZIONI

Il CUG è legittimato ad affrontare il problema del mobbing non in relazione a singoli casi ma proponendo azioni generali all'Amministrazione; nell'attività svolta sino ad ora non sono peraltro state sottoposte al CUG segnalazioni di mobbing né su casi individuali né in relazione a problematiche attinenti specifiche strutture organizzative dell'Ente.

Il CUG nel 2017 ha ricevuto una segnalazione (reiterata) relativa ad una presunta discriminazione in relazione a procedure di mobilità verso l'esterno ed un'altra relativa ad una presunta discriminazione nell'ambito delle procedure di valutazione della prestazione individuale. In entrambi i casi, previa verifica, è stato riscontrato che il Comitato Unico di Garanzia non è legittimato ad intervenire su istanze di carattere individuale relative agli Atti di gestione del personale per i quali già esistono specifiche procedure anche relativamente ai ricorsi e alle richieste di revisione (procedure che erano effettivamente state attivate in entrambi i casi in questione). In relazione peraltro al primo dei due casi è stato ribadito quanto già affermato in altre occasioni, e cioè che il CUG ritiene auspicabile che quanto prima sia possibile riaprire la possibilità per il personale di partecipare a procedure di mobilità (attualmente vige un indirizzo contrario dell'Ente, formalizzato nel DP 72/2017 che ribadisce *"la volontà dell'Ente di non concedere nulla osta per la partecipazione del personale a bandi di mobilità verso altri Enti almeno fino a quando non potranno essere attivate nuove assunzioni del personale non dirigente"*). In coerenza, nell'ambito della proposta di Piano Triennale di Azioni Positive (cfr. sotto) il CUG ha formalizzato la richiesta che siano riavviati processi di mobilità interna e vengano garantiti criteri trasparenti e concertati nelle procedure di riduzione/trasferimento/mobilità, ecc... del personale dell'Ente.

ATTIVITÀ CONSULTIVA E PROPOSITIVA

L'attività del CUG è ordinariamente organizzata su 3 gruppi tematici dedicati ai seguenti temi:

1. Impatto orario di lavoro/benessere lavorativo e sua incidenza nei tempi di conciliazione vita lavoro.
2. Logistica: trasporti, parcheggi, ciclomobilità, buoni pasto.

3. Servizi di aiuto ai dipendenti e alle loro famiglie: ludoteche, sportelli di ascolto, asili

Sulla base del lavoro dei gruppi è stato espresso un contributo propositivo alla redazione del Piano delle Azioni Positive della Provincia di Pisa: tale contributo è stato ampiamente recepito, unitamente alla gran parte degli elementi informativi e conoscitivi contenuti nella precedente Relazione.

Ciò conferma la correttezza e l'efficacia dell'approccio e del metodo di lavoro sin qui seguito, che si è sempre imperniato sulla consapevolezza che il CUG è un interlocutore attivo dell'Amministrazione (che in esso è rappresentata), non una sua controparte. L'accoglimento di gran parte delle proposte (sia pure, per il momento, senza che si sia ancora potuto passare alla fase della loro implementazione) attesta che questa consapevolezza è condivisa dal vertice amministrativo dell'Ente e ci fa quindi auspicare che l'approccio sin qui seguito venga mantenuto e confermato.

Schematizzando in una tabella quanto meglio dettagliato nel documento di proposta formulato in data 29/6/2017 le proposte di Azioni Positive avanzate dal CUG consistono essenzialmente di:

| TEMA | OBIETTIVO | DESCRIZIONE |
|-------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Conciliazione vita lavorativa e privata | Favorire politiche di conciliazione - attenzione alla persona | Massima diffusione del vigente protocollo orario. Sperimentazioni di tipologie di organizzazione flessibile del lavoro che tenga conto delle esigenze personali e di servizio. (Utilizzo banca delle ore) Verifica della possibilità di accedere a convenzioni per servizi di sostegno alla famiglia o alla vita privata. |
| Flessibilità lavorativa | Facilitare forme di flessibilità lavorative ed orarie per specifiche situazioni | Dare particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo (accompagnamento all'atto del rientro, rientro nell'ufficio di provenienza, affiancamento, iniziative formative e di aggiornamento). Assicurare la possibilità di ricollocazione presso altri Uffici interni (mobilità/rotazione). Facilitare la trasformazione del contratto di lavoro da full-time a part-time e viceversa. Aggiornare i criteri ed il regolamento vigente anche alla luce della Direttiva "Lavoro Agile" |
| Avvio di procedure di reclutamento / riassetto / mobilità interna | Favorire la collocazione e ricollocazione di tutto il personale compreso quello dei Centri per l'Impiego | Favorire trasparenza e pubblicità dei protocolli sindacali relativi alle pari opportunità e dei verbali delle delegazioni trattanti. Garantire criteri trasparenti concertati nelle procedure di riduzione/trasferimento/mobilità, ecc... del personale dell'Ente, affrontando criticità connesse all'inquadramento del personale dei Centri per l'Impiego |
| Informazione Istituzionale | Diffondere informazioni su pari opportunità e lotta a discriminazioni di genere | Implementare il sito Istituzionale dell'ente, con apposita sezione informativa sulla normativa e sulle iniziative in tema di pari opportunità |
| Diffusione del benessere | Raggiungimento di un miglior benessere ambientale spazio/relazionale | Promuovere una verifica degli spazi delle postazioni di lavoro, della luminosità, degli aspetti ergonomici, ecc... e della distribuzione del personale, anche in relazione ai rapporti interpersonali. Chiedere una verifica rispetto all'applicazione della normativa sul divieto di fumo. |
| Lavoro flessibile/Telelavoro | Conciliazione vita/lavoro | Attività preparatoria al recepimento della Direttiva n. 3 del 2017 in materia di lavoro agile. Valutazione attraverso un monitoraggio delle attività telelavorabili e della loro compatibilità con il lavoro agile |

SITUAZIONE ORGANIZZATIVA

Il CUG ha preso atto che l'Amministrazione, con il DP 133/2017, ha formalizzato che la attuale struttura organizzativa, "rispondente all'esigenza di assicurare il funzionamento dell'Ente nella fase di transizione che

Una ulteriore iniziativa sul tema “L’utilità sociale del lavoro pubblico nella crisi dello stato nazionale” programmata per l’autunno è poi slittata per ragioni organizzative e si è tenuta nel febbraio dell’anno in corso. Con modalità analoghe potrebbe essere opportuna l’organizzazione di un momento formativo per un’analisi dei punti del CCNL che abbiano rilevanza per la conciliazione dei tempi vita lavoro e su altri temi/istituti contrattuali collegati alle pari opportunità.

La partecipazione alle iniziative in questione è riconosciuta dalla Provincia come attività di servizio per i componenti del CUG (sia titolari che supplenti).

SITUAZIONE DEL PERSONALE

INTRODUZIONE

La precedente Relazione predisposta dal CUG (la prima nella sua nuova composizione) aveva dato conto delle elevate criticità sia operative che ambientali nelle quali la Provincia in quanto Ente ed il suo personale si sono trovati ad operare nei tre anni precedenti.

E’ purtroppo necessario evidenziare a distanza di un anno da allora come tali criticità non siano state superate ma, al più, abbiano mutato configurazione, diminuendo di gravità in certi casi ma aumentandone in altri.

Alla grave incertezza che caratterizzava le condizioni di lavoro di un Ente che appariva nel senso comune (e anche in certi frettolosi assunti normativi) destinato alla soppressione, si è ora sostituita quella derivante dal mancato riconoscimento, da parte degli interlocutori politico-istituzionali, che la rilevanza costituzionale delle Province è stata confermata nonché dal rifiuto *de facto* di dare conseguentemente corso a tale riconferma ripristinando piene condizioni operative all’Ente in termini di dotazione di risorse finanziarie ed umane, capacità di gestione del personale, riconoscimento di ruolo e rango istituzionale.

Le Province della Toscana, in particolare, si trovano ancora adesso ad operare nell’ambito delle competenze ridefinite dalla Legge regionale 22/2015, esplicitamente definita di “attuazione della legge 7 aprile 2014, n. 56” (Legge DelRio) la quale a sua volta era altrettanto espressamente e testualmente intesa come disciplina di transizione “in attesa della riforma del titolo V della parte seconda della Costituzione e delle relative norme di attuazione”. Logica avrebbe voluto che, non essendosi attuata alcuna riforma del Titolo V della parte seconda della Costituzione, tanto la legge DelRio quanto la Legge Regionale che a questa dà attuazione fossero state sottoposte a revisione, in ossequio alla volontà popolare espressasi nel referendum costituzionale del 4 dicembre 2016.

Purtroppo però né il legislatore nazionale e regionale, né i rispettivi Esecutivi sono sino ad ora intervenuti non solo a modificare il quadro normativo vigente (e ormai incongruo perché legato a presupposti che non si sono verificati) ma nemmeno ad avviare un più ampio e sereno ragionamento sul ruolo che le confermate Province possono e debbono svolgere in uno Stato comunque bisognoso di riforma. Tale inerzia genera per di più ulteriori effetti di distorsione nella percezione dei fatti e dei ruoli da parte dell’opinione pubblica (e talvolta perfino di operatori del settore), tant’è vero che frequentemente, a fronte di parziali provvedimenti (quali ad esempio quelli adottati in sede di Legge di Bilancio) volti a mitigare questa grave situazione, gli organi di stampa ne danno conto come di un paradosso, in quanto si è voluta instillare nell’opinione pubblica la convinzione che le Province siano effettivamente scomparse così che non si capisce per quale ragione “enti che dovevano essere soppressi” chiedano, e possano a volte anche ottenere, funzioni e risorse, per quanto inadeguate.

In questa situazione di perdurante difficoltà che inevitabilmente si traduce in una spinta alla demotivazione il personale provinciale ha assicurato la continuità dell’azione della Provincia con spirito di collaborazione e disponibilità fondate nella gran parte dei casi sul senso di appartenenza, sulla consapevolezza del ruolo dell’operatore pubblico, sull’attenzione ed il rispetto per il proprio lavoro, in un contesto che per ragioni oggettive non concede spazio per significative incentivazioni o premialità. Di qui la necessità che l’Amministrazione utilizzi al meglio e con responsabilità gli strumenti disponibili, avendo a mente che

l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa passano necessariamente attraverso un miglioramento dell'organizzazione del lavoro ed una valorizzazione delle politiche di pari opportunità che oltre ad essere uno strumento di tutela della condizione femminile, divengono una leva importante per il miglioramento dell'efficienza organizzativa e delle qualità dei servizi.

Per questo motivo il CUG ribadisce che il tema della conciliazione dei tempi di vita e tempi di lavoro (part-time, telelavoro, orario flessibile in entrata o in uscita, banca delle ore) deve essere oggetto di particolare attenzione, focalizzando l'attenzione dell'Ente al perseguimento del benessere organizzativo nel suo complesso: si tratta infatti di politiche che interessano tutti i dipendenti, toccando la sfera privata, e che si propongono di fornire strumenti per rendere compatibili sfera lavorativa e sfera familiare.

ANALISI

Come si è detto il personale della Provincia di Pisa è stato interessato da una fase di intensa riorganizzazione e ridislocazione, che presumibilmente a breve potrà vivere una seconda fase (sia pure non così intensa e traumatica come la precedente) per effetto della definitiva entrata in vigore del nuovo assetto dei Servizi per il lavoro e per la prevista introduzione delle misure di riorganizzazione dell'Ente citate in precedenza.

Nel frattempo, perdurando il divieto di turn-over la condizione lavorativa del personale è in oggettivo peggioramento per effetto dei processi di pensionamento, per le pur sporadiche fuoriuscite volontarie, per il correlato costante innalzamento dell'età media dei dipendenti. I pochi pensionamenti "alleggeriscono" la fascia di età 59-68 anni mentre diventa maggioritaria quella 49-58 (con una netta prevalenza femminile). Vengono quindi confermati, ed in aggravamento, i dati rilevati l'anno scorso: il personale con meno di 48 anni scende addirittura sotto il 21%. Le percentuali sono simili tra uomini e donne, con un invecchiamento leggermente maggiore per i primi.

Solo tre dipendenti (tutti maschi) hanno meno di 38 anni.

| Personale dipendente della Provincia di Pisa. Composizione per genere e per decade di nascita al 1° marzo 2018 | | | | | | | | | | | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|------------|------------|----------------|------------|------------|------------|----------------|------------|------------|------------|
| | F | M | TOT | età' | F | M | TOT | età' | F | M | TOT |
| nel 1959 o prima | 33 | 33 | 66 | 59 anni e più | 26,8 | 29,7 | 28,2 | 49 anni o più | 78,9 | 79,3 | 79,1 |
| tra il 1960 e il 1969 | 64 | 55 | 119 | 49-58 anni | 52,0 | 49,5 | 50,9 | | | | |
| tra il 1970 e il 1979 | 26 | 20 | 46 | 39-48 anni | 21,1 | 18,0 | 19,7 | fino a 48 anni | 21,1 | 20,7 | 20,9 |
| nel 1980 o dopo | | 3 | 3 | 38 anni o meno | - | 2,7 | 1,3 | | | | |
| | 123 | 111 | 234 | | 100 | 100 | 100 | | 100 | 100 | 100 |

Il 52,6% del personale della Provincia è alla data odierna costituito da donne e il 47,4% da uomini mentre un anno prima le rispettive percentuali erano del 52,1% per le donne e 47,9% per gli uomini.

| PERSONALE IN SERVIZIO ALLA DATA del: | F | M | TOT | F | M | TOT |
|--------------------------------------|------------|------------|------------|-------------|-------------|------------|
| 31/12/2015 | 254 | 179 | 433 | 58,7 | 41,3 | 100 |
| 31/12/2016 | 125 | 117 | 242 | 51,7 | 48,3 | 100 |
| 01/03/2017 | 125 | 115 | 240 | 52,1 | 47,9 | 100 |
| 01/02/2018 | 123 | 111 | 234 | 52,6 | 47,4 | 100 |
| note: inclusi i dirigenti | | | | | | |

Il dato è quindi momentaneamente stabilizzato rispetto a quello risultante nel 2016 dopo il processo di riordino di funzioni e i trasferimenti del personale. Inevitabilmente varierà -e di molto- nel corso del 2018, sia nel numero che nella composizione, per effetto del nuovo assetto dei Servizi per il lavoro.

La tabella che segue dà conto della distribuzione del personale nei diversi Uffici (Settori ed altri servizi), comprensiva dei cinque Dirigenti, comparandola con quella rilevata l'anno scorso:

| | dipendenti al 01/02/2018 | | dipendenti al 31/03/2017 | | variazioni 2018-2017 | |
|------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|--------------|-----------------------------|--------------|-------------------------|--------------|
| | N. | % | N. | % | N. | % |
| Settore viabilità, protezione civile e trasporto pubblico locale. | 49 | 20,9 | 51 | 21,3 | -2 | - 3,9 |
| Settore programmazione e risorse | 43 | 18,4 | 44 | 18,3 | -1 | - 2,3 |
| Settore edilizia e programmazione scolastica | 33 | 14,1 | 33 | 13,8 | 0 | - |
| Settore aa. gg. e pari opportunità | 30 | 12,8 | 30 | 12,5 | 0 | - |
| Politiche attive del lavoro | 29 | 12,4 | 30 | 12,5 | -1 | - 3,3 |
| Area tecnica e Supporti amministrativi | 18 | 7,7 | 18 | 7,5 | 0 | - |
| Settore per l'attuazione del programma e polizia provinciale | 16 | 6,8 | 17 | 7,1 | -1 | - 5,9 |
| Segreteria generale | 9 | 3,8 | 9 | 3,8 | 0 | - |
| Settore pianificazione strategica, partecipazioni, sistemi informativi | 7 | 3,0 | 8 | 3,3 | -1 | - 12,5 |
| | 234 | 100,0 | 240 | 100,0 | -6 | - 2,5 |

Rispetto all'anno scorso si conferma, guardando alla **distribuzione per categoria di inquadramento contrattuale** delle donne e degli uomini occupati nella Provincia (escludendo la dirigenza), il relativo innalzamento dell'inquadramento contrattuale delle prime rispetto a quello dei secondi, che risulta sia guardando quanto pesano le diverse categorie contrattuali tra le donne e quanto tra gli uomini, sia guardando, per ciascuna categoria, che percentuale di uomini e di donne la componga.

| 2018 - DISTRIBUZIONE TRA LE CATEGORIE, PER GENERE | | | 2018 - Composizione SECONDO IL GENERE delle varie categorie di inquadramento contrattuale | | | |
|------------------------------------------------------|-------|-------|----------------------------------------------------------------------------------------------|------|------|-------|
| CATEGORIA | F | M | CATEGORIA | F | M | TOT |
| B | 41,5 | 43,2 | B | 51,5 | 48,5 | 100,0 |
| C | 39,8 | 41,4 | C | 51,6 | 48,4 | 100,0 |
| D | 8,1 | 6,3 | D | 58,8 | 41,2 | 100,0 |
| p.o. | 8,9 | 6,3 | p.o. | 61,1 | 38,9 | 100,0 |
| dirigenti | 1,6 | 2,7 | dirigenti | 40,0 | 60,0 | 100,0 |
| totali | 100,0 | 100,0 | totali | 52,6 | 47,4 | 100,0 |

Una ulteriore rilevazione è stata poi compiuta (per aggregati) sul personale che si avvale della Legge 5 febbraio 1992, n. 104 "Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate." Lo scopo della rilevazione è quello di fornire informazioni utili alla formulazione di eventuali proposte di azioni positive o di attivazione di servizi complementari, anche in convenzione con altri Enti, per alleggerire l'onere di cura che grava sul personale che rientra nel campo di applicazione della Legge.

In base a tale rilevazione risulta che sono al momento 26 i dipendenti che si avvalgono della l. 104/92: 16 donne e 10 uomini (due dei quali per propria necessità diretta). L'unica variazione sull'anno scorso si riferisce a quest'ultimo dato, che in precedenza ammontava a 14.

Il ricorso alla L. 104 si conferma per essere motivato essenzialmente da esigenze di cura (presumibilmente in relazione a persone anziane, considerando che purtroppo l'età media elevata del personale riduce l'incidenza dei figli minori) ed è quindi in questa direzione che potranno eventualmente orientarsi proposte di miglioramento.

| UTILIZZO DELLA LEGGE 104/1992 | F | M | TOT |
|----------------------------------------------|--------------|-------------|--------------|
| dipendenti che ne usufruiscono per sé | 0 | 2 | 2 |
| dipendenti che ne usufruiscono per familiari | 16 | 8 | 24 |
| TOT | 16 | 10 | 26 |
| <i>percentuale su Totale dipendenti</i> | <i>13,01</i> | <i>9,01</i> | <i>11,11</i> |

La tabella che segue dà conto dell'incidenza di questo strumento nei diversi uffici dell'Ente.

| UTILIZZO DELLA LEGGE 104/1992 per struttura organizzativa | anno 2017 | | | anno 2016 | | | |
|------------------------------------------------------------------------|-----------|-----------|------|-----------|-----------|------|--------------------------------|
| | n° | dip. Tot. | % | n° | dip. Tot. | % | |
| Settore aa. gg. e pari opportunità | 9 | 30 | 30,0 | 9 | 30 | 30,0 | |
| Area tecnica e Supporti amministrativi | 4 | 18 | 22,2 | 4 | 18 | 22,2 | |
| Politiche attive del lavoro | 4 | 29 | 13,8 | 4 | 30 | 13,3 | |
| Settore pianificazione strategica, partecipazioni, sistemi informativi | 1 | 7 | 14,3 | 1 | 8 | 12,5 | <i>media dell'Ente = 12,5%</i> |
| Settore per l'attuazione del programma e polizia provinciale | 2 | 16 | 12,5 | 2 | 17 | 11,8 | |
| Segreteria generale | 1 | 9 | 11,1 | 1 | 9 | 11,1 | <i>media dell'Ente = 11,1%</i> |
| Settore programmazione e risorse | 4 | 43 | 9,3 | 4 | 44 | 9,1 | |
| Settore viabilità, protezione civile e trasporto pubblico locale. | 1 | 49 | 2,0 | 4 | 51 | 7,8 | |
| Settore edilizia e programmazione scolastica | 0 | 33 | 0,0 | 1 | 33 | 3,0 | |
| | 26 | 234 | 11,1 | 30 | 240 | 12,5 | |

BENESSERE ORGANIZZATIVO - AMBITI TEMATICI

PREMESSE - UNA INDAGINE CONOSCITIVA

In vista della stesura della relazione per l'anno precedente è stata svolta una indagine conoscitiva per verificare l'interesse a promuovere intese tra la Provincia ed altri Enti che possano fornire servizi al personale provinciale. A tal fine tutti i dipendenti (dirigenza inclusa) sono stati invitati a segnalare l'eventuale interesse ad usufruire dei servizi orientativamente indicati in una tabella appositamente predisposta.

Erano stati ricevuti in risposta 65 questionari con risultati interessanti, sulla base dei quali erano state individuate possibili azioni di incremento del benessere lavorativo, quali forme di potenziamento dei servizi per la ristorazione; agevolazioni tariffarie per il trasporto pubblico, agevolazioni per i parcheggi e per il servizio CicloPi, Servizi alla famiglia.

A fronte di risultati interessanti dell'indagine (il tasso di risposta fu del 27%), rispetto ai quali l'Amministrazione aveva manifestato disponibilità al recepimento delle proposte, anche ipotizzando di prevederne la copertura finanziaria, sia pure nell'ambito degli stringenti vincoli del bilancio dell'Ente, il passaggio dalla generica istanza da parte del personale ad una puntuale richiesta di attivazione è stato scarso, anche se in modo diversificato in relazione alle varie tipologie di servizio. Ciò è occasione di riflessione per il CUG, che è ben consapevole che in presenza di risorse limitate ogni richiesta che si dovesse poi dimostrare non effettivamente rispondente a bisogni sentiti dal personale danneggerebbe la stessa credibilità dell'Organismo proponente. Attualmente il servizio sul quale il riscontro è stato più rilevante è quello inerente il servizio di mensa (trattato sotto più approfonditamente) che, pure, deve essere ulteriormente consolidato e promosso.

CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA LAVORO

Dal 1° gennaio 2017 sono entrate in vigore le nuove politiche sull'orario di lavoro nella Provincia di Pisa.

Il gruppo di lavoro del CUG su questo tema ha individuato alcuni punti che sono stati motivo di analisi e riflessione e che (rispettando le attribuzioni del CUG che non si possono sovrapporre a aspetti regolati dalla contrattazione ma, al contrario, esercitando la funzione propositiva in relazione a temi di esclusiva competenza dell'Amministrazione) possono portare a proposte finalizzate a favorire ed agevolare il superamento di situazioni di disagio personale e familiare dei dipendenti.

Orario di Lavoro del personale su 7 ore e 12 (minuti continuativi su 5 gg). La nuova disciplina prevede una estensione della fascia di presenza obbligatoria dalle 9 alle 13,45 (anziché le 13): analizzati i dati estrapolati dal programma ADWEB Personale, è emerso che in totale i dipendenti che ne usufruiscono sono 20 su 235: numero non sufficientemente significativo, che denoterebbe quindi uno scarso apprezzamento dell'utilizzo di questo orario.

Part- Time: i dati dallo storico rilevano anche in questo caso poco utilizzo del part-time dovuto forse alla conseguente minore retribuzione.

La Provincia di Pisa prevede cinque tipologie:

| TIPOLOGIA E CARATTERISTICHE | N° FRUITORI |
|-----------------------------|----------------|
| 20 h part-time orizzontale | 2 |
| 30 h part-time orizzontale | 11 |
| 33 h part-time orizzontale | 1 |
| 19 h part-time orizzontale | 1 |
| 18 h part-time verticale | 3 |

In totale i dipendenti che usufruiscono di part-time sono 18.

La constatazione di quelli che sembrano segnali di limitato apprezzamento per gli strumenti di flessibilità e conciliazione attualmente disponibili può suggerire l'opportunità di cercare nuove risposte in altre tipologie di strumento, come i seguenti:

Telelavoro e Direttiva Lavoro Agile: L'istituto del telelavoro è stato recentemente inglobato nella Direttiva della Presidenza del Consiglio n. 3/2017 "Linee guida in materia di promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro" (comunemente indicata come "Direttiva Lavoro Agile"). La direttiva indica una nuova modalità di svolgimento del lavoro subordinato, prevedendo maggiore flessibilità di orari e di spazi lavorativi e un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi, stabilita mediante accordo tra dipendente e datore di lavoro; una modalità che aiuta il lavoratore a conciliare i tempi di vita e lavoro e, al contempo, favorire la crescita della sua produttività. Come ricordato nell'Introduzione, al lavoro agile "Smart Working" è stata dedicata un'intera giornata di approfondimento organizzata dal coordinamento dei CUG, dalla quale sono emersi alcuni spunti: relativamente all'avvio della sperimentazione, che dovrebbe essere indirizzata per i prossimi tre anni ad almeno il 10% del personale, è possibile per ciascuna amministrazione, nell'ambito della propria autonomia organizzativa, individuare modalità di applicazione della direttiva, mettendo in essere, ad esempio, forme di flessibilità non circoscritte al tele-lavoro e più adeguate rispetto all'obiettivo da perseguire.

La Direttiva 3/2017 fa anche un richiamo al ruolo dei CUG, determinante nell'attuazione delle misure prescritte. Nell'ambito dei propri compiti propositivi, consultivi e di verifica il CUG contribuisce significativamente ed attivamente all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, collaborando alla tutela del benessere del lavoratore anche attraverso la promozione di soluzioni finalizzate al rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e del contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori. A tal fine si ritiene utile proporre che i rappresentanti del CUG siano coinvolti, al termine del percorso formativo finalizzato alla ristrutturazione organizzativa dell'Ente attualmente in corso, in un momento di confronto con i vertici dell'Amministrazione.

Lo stesso nuovo modello organizzativo, del resto, potrà e dovrà essere occasione di introduzione e sperimentazione di nuove modalità di lavoro, particolarmente importanti alla luce delle problematiche segnalate nella prima parte di questa Relazione.

Banca delle Ore:

La Banca delle ore è un vero e proprio Istituto contrattuale che, in quanto tale, deve essere portato al Tavolo della delegazione Trattante dell'Ente. Ciò però non impedisce che il CUG promuova, come ha fatto lo scorso anno e ribadisce nel presente, una sperimentazione dell'istituto contrattuale stesso.

L'Amministrazione riferisce che esistono delle problematiche collegate ad un orientamento ARAN: incide sulla spesa dell'Ente per lavoro straordinario perché sottrae somme al budget dedicato. La Provincia di Pisa

ha previsto (vedi cartellino mensile) per il momento l'accantonamento in un fondo (RECSTR) al quale il dipendente può attingere per proprie necessità, con fruizione a giorni, e solo su ore già accantonate.

Si suggerisce di promuovere la costruzione di un tesoretto di ore da poter utilizzare anche ad ore per le necessità collegate alle situazioni familiari. L'autorizzazione preventiva da parte del dirigente dovrebbe essere così mitigata dalla motivazione.

Si sottolinea che anche la Banca delle ore rientra tra le misure previste dalla Direttiva lavoro Agile. Per questo motivo si suggerisce di avviare intanto in forma sperimentale almeno l'utilizzo del monte ore individuale che viene accantonato per coloro che sono in regime di straordinario a recupero, sin dal prossimo mese o al massimo dal mese di giugno quando cioè aumentano le necessità per motivi familiari.

AGEVOLAZIONI PER ABBONAMENTI A PARCHEGGI, AUTOBUS E BIKE-SHARING

PARK & BIKE-SHARING

Tra le iniziative indicate nella relazione dello scorso anno e poi divenute oggetto di proposta operativa, si era suggerita la stipula di convenzioni per la riduzione - in favore dei dipendenti della Provincia di Pisa in servizio presso le sedi cittadine - dei costi degli abbonamenti per i parcheggi e per il servizio di bike-sharing gestiti dalla PisaMo SpA per il Comune di Pisa. Durante un'iniziativa promossa dal Comune di Pisa, ad una precisa richiesta, da parte di un rappresentante del CUG, sulla possibilità di attivare le relativi agevolazioni, fu risposto che sarebbe stata predisposta dal Comune una modulistica ad hoc; tuttavia, nonostante i successivi contatti con l'assessorato competente, non sono mai state ricevute le indicazioni richieste.

Si ritiene opportuno rimandare ai prossimi mesi, successivamente alle elezioni comunali, nuovi contatti al fine di verificare la possibilità di attivare le convenzioni suddette.

AUTOBUS

Nel far seguito a un sondaggio tra i colleghi, il CUG aveva proposto l'attivazione di una convenzione per la riduzione del costo dell'abbonamento al servizio di trasporto pubblico locale. Nonostante i riscontri favorevoli da parte dell'Amministrazione, disponibile a prevedere nel Bilancio dei fondi per l'attivazione dei relativi costi, un successivo e più specifico rilevamento, effettuato sulla base delle proposte già offerte da altri enti (sulla tipologia delle linee e dei servizi che si intendevano utilizzare, utile anche alla definizione dei relativi impegni finanziari), non ha fornito risultati significativi e non è stato dato seguito alle relative procedure.

Per quanto riguarda l'anno in corso, il CUG formulerà una richiesta di stanziamento orientativo sulla quale avviare in via sperimentale la convenzione, tenendo conto del fatto che in data 29 dicembre 2017 la Regione Toscana ha sottoscritto con un unico gestore, One Scarl (raggruppamento degli attuali gestori del servizio di TPL) un "contratto ponte" con il quale gestirà il servizio sino al 31/12/2019; per l'eventuale stipula di una convenzione, è previsto che questa venga sottoposta alla Regione per l'approvazione e, verificata la congruità finanziaria, la successiva ratifica.

SERVIZI MENSA E DI SUPPORTO ALLA CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA LAVORO

Pasti: La riorganizzazione dell'Ente avvenuta nel 2016 aveva fatto emergere come rilevante il tema dei servizi di ristorazione, anche in relazione alla mutata logistica degli Uffici. Per questo motivo il Cug aveva caldeggiato l'individuazione di un locale adibito alla refezione, dove consumare/scaldare i pasti, stante la carenza di locali convenzionati nelle vicinanze delle sedi provinciali. Anche questo tema va considerato nell'ottica della riorganizzazione dell'ente e nel quadro della Direttiva lavoro agile che tra le altre cose prevede anche la riprogettazione degli spazi di lavoro.

Mensa ARSDU: dopo che su iniziativa del CUG era stata verificata la possibilità per il personale della Provincia di accedere ai servizi di ristorazione dell'Azienda Regionale per il Diritto allo Studio Universitario, la stessa

ARDSU ha rilasciato 16 tessere (dietro richiesta degli interessati) da poter utilizzare liberamente presso le mense dislocate in città, previo caricamento a proprie spese del necessario credito.

I dettagli sono disponibili sul sito ARDSU all'indirizzo:

<http://www.dsu.toscana.it/servizi/ristorazione/come-accedere/tariffa-agevolata-su-base-isee/tariffa-altra-tipologia-utenti/>

Il servizio allo stato attuale non è configurabile come alternativa al buono-pasto, ma costituisce comunque una significativa potenziale miglioria per il personale in quanto consente a tutti di fruire di un servizio pasto completo (sia consumabile in mensa, sia asportabile) non necessariamente vincolato alla prestazione lavorativa, a proprie spese ma a prezzo calmierato. Inoltre il servizio ristorazione dell'ARDSU è articolato su diversi punti di ristorazione, tra i quali uno in via Rosellini che potrebbe essere particolarmente interessante per il personale degli uffici di Galleria Gerace.

Sono ancora in corso contatti con l'ARDSU per verificare la possibilità di raggiungere un accordo convenzionale che consenta di conciliare il pagamento con la normativa interna ed esterna in materia di buoni pasto, ma allo stato questa ipotesi sembra difficilmente praticabile in quanto non adottata dall'ARDSU con alcun altro Ente.

Il CUG auspica peraltro un approfondimento con il settore Programmazione e Risorse della Provincia volto a verificare la possibilità di affiancare la prestazione ARDSU all'ordinario utilizzo dei buoni pasto, ad esempio consentendo di rilasciare al dipendente, in alternativa al blocchetto di ticket, una tessera ARDSU ricaricata con importo equivalente, da utilizzare presso le mense universitarie con le medesime modalità e vincoli dei buoni pasto.

Il punto richiede però la soluzione di possibili problematiche di natura contabile principalmente con riferimento alla quota di costo che resta a carico della Provincia nel caso dei buoni pasto e che non sarebbe facilmente contabilizzabile nel caso della scheda ARDSU.

SERVIZI DI SUPPORTO: Sono stati presi contatti con il CNR riguardo ai Servizi di Asilo. All'interno del Centro funzionano, con gestione esterna da parte di una cooperativa, un asilo nido ed una mensa interna. Per poter usufruire di questi servizi occorre che la Provincia si relazioni con la cooperativa al fine di verificare l'ipotesi di un rapporto convenzionale. Si fa presente che il CNR ha previsto un impegno economico.

ALTRI CONTRIBUTI:

Il Comitato ha un suo Regolamento, approvato dal Consiglio Provinciale con delibera n. 2/2013, sostanzialmente modellato sulle Linee guida ministeriali. Esso può essere perfezionato ed integrato adattandolo meglio all'attuale situazione che le Province stanno vivendo: ad esempio prevedendo la regolamentazione di una collaborazione più stretta con altri CUG (facendo tesoro dell'esperienza positiva di coordinamento con i Comitati del Comune di Pisa, dell'Università di Pisa, dell'AOUP, della Scuola Superiore Sant'Anna e della Scuola Normale), per consentire l'utilizzo in particolare degli sportelli d'ascolto che operano da tempo in questi Enti/Aziende (ciò potrebbe avere implicazioni onerose considerando che tali Sportelli si avvalgono di prestazioni professionali).

Può essere utile anche una migliore specificazione delle attività oggetto di *parere*.

E' poi da valorizzare ulteriormente l'attuale coordinamento dei CUG pisani, attualmente circoscritto agli Enti presenti nel capoluogo. Va valutata, anche in considerazione di una analoga iniziativa di livello regionale alla quale è opportuno assicurare carattere costruttivo e concreto, la promozione di una Rete dei CUG di ambito Provinciale, nel rispetto dell'autonomia di ciascun Comune, che abbia tra i suoi scopi l'individuazione di soluzioni organizzative condivise, l'esame di problematiche comuni e lo scambio di buone pratiche.
