



PROVINCIA DI PISA

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

**RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL
PERSONALE
RIFERITA ALL'ANNO 2019**

Documento redatto dal CUG della Provincia di Pisa – Settembre 2020

I CUG sono istituiti ai sensi della Legge 04/11/2010 n. 183 la quale all'art 21 prevede che “Le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni”

Il CUG della Provincia di Pisa è stato istituito originariamente il 2 agosto 2012 con Determinazione n. 3661 del Direttore Generale. Per il periodo 2016-2020 è stato nominato con Determinazione del Segretario Generale n. 1513 del 3/11/2016.

Il CUG della Provincia di Pisa aderisce al



INDICE

PREMESSA	Pag. 5
PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI	Pag. 7
SITUAZIONE DEL PERSONALE	Pag. 7
SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE	Pag. 9
SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO	Pag. 10
SEZIONE 3. PARITA' / PARI OPPORTUNITA'	Pag. 11
SEZIONE 4. BENESSERE ORGANIZZATIVO	Pag. 18
SECONDA PARTE – L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA - ATTIVITA' 2019	Pag. 22
1. RELAZIONI ESTERNE e MOMENTI SEMINARIALI E/O DI CONFRONTO	Pag. 23
2. ATTIVITA' DI CONTRASTO AL MOBBING ED ALLE DISCRIMINAZIONI	Pag. 25
3. ATTIVITÀ PROPOSITIVA	Pag. 25
4. ATTIVITÀ CONSULTIVA	Pag. 27
CONSIDERAZIONI FINALI	Pag. 27

PREMESSA

Riferimento normativo

La relazione sulla condizione del personale è un adempimento del Comitato Unico di Garanzia previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 recante le “*Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG*” così come integrata dalla successiva Direttiva n. 2/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario per le Pari Opportunità (“Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche”).

Finalità

In base alle Direttive citate:

la relazione ha un duplice obiettivo: fornire uno spaccato sulla situazione del personale le azioni di benessere organizzativo da promuovere, verificando lo stato di attuazione di quelle già analizzando i dati forniti dall’Amministrazione e al tempo stesso costituire uno strumento utile per le azioni di benessere organizzativo da promuovere, verificando lo stato di attuazione di quelle già inserite nel Piano di azioni positive adottato dall’amministrazione.

Compito del CUG è ricongiungere i dati provenienti da vari attori interni alla propria organizzazione per trarne delle conclusioni in merito all’attuazione delle tematiche di sua competenza: attuazione dei principi di parità e pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche sul luogo di lavoro.

Struttura della Relazione

La **prima parte** della relazione è dedicata all’analisi dei dati sul personale raccolti da varie fonti:

- *dati forniti dagli uffici risorse umane sulla distribuzione del personale per genere (fruizione di istituti per la conciliazione vita-lavoro, congedi/permessi per disabilità, congedi parentali, ecc.)*
- *dati raccolti con le indagini sul benessere organizzativo con riguardo alle risultanze e azioni messe in campo*
- *dati raccolti dal servizio salute e sicurezza con le valutazioni sullo stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere, laddove realizzata*

- dati ed informazioni provenienti da altri organismi operanti nell'amministrazione (OIV, responsabile dei processi di inserimento, consigliera di parità ecc)

Nella **seconda parte** della relazione trova spazio una analisi relativa al rapporto tra il Comitato e i vertici dell'amministrazione, nonché una sintesi delle attività curate direttamente dal Comitato nell'anno di riferimento.

PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI ¹

SITUAZIONE DEL PERSONALE

Il 2019 è caratterizzato da una inversione del trend di contrazione occupazionale che aveva contrassegnato tutti gli anni più recenti, a partire da quando nel 2016 (anno di entrata in vigore della nuova macrostruttura) l'organico era stato letteralmente dimezzato per effetto dei trasferimenti di funzioni e personale conseguenti alla Legge DelRio e alla Legge regionale 22/2015 che ne aveva accentuato le conseguenze. Successivamente l'organico si era ulteriormente ridotto per effetto del blocco del turnover, così che al 31.12.2018 risultava diminuito di un altro 18,3% (quasi un quinto del personale in meno in tre anni) a causa da un lato di ulteriori processi di ristrutturazione (il passaggio dei Centri per l'Impiego e del relativo personale alle dipendenze delle strutture regionali) e dall'altro di nuovi pensionamenti o uscite volontarie non compensate da nuove assunzioni, all'epoca ancora vietate ad eccezione di quelle per posizioni dirigenziali. Sotto quest'ultimo profilo si ricorda che nel corso del 2018 erano cessati dal servizio quattro dei cinque dirigenti in servizio (uno per pensionamento e tre per fine incarico ex art. 110 TUEL) e erano state portate a termine le procedure di assunzione di tre dirigenti nuovi, con un saldo globale negativo (-1) e una mutata composizione di genere (attuale: 3 uomini e una donna; precedente: tre uomini e due donne).

Pur essendo proseguiti i flussi di uscita, per pensionamento o dimissioni, il personale al 31/12/2019 risulta incrementato di 22 unità rispetto all'inizio dell'anno, grazie allo sblocco delle procedure assunzionali ed all'espletamento dei concorsi, avvenuto proprio nel corso del 2019 e perfezionatosi nella maggior parte dei casi nella fase finale dell'anno. Una più approfondita analisi degli effetti di queste nuove immissioni di personale sarà possibile solamente quando la conseguente riorganizzazione si sarà assestata (alle nuove assunzioni si sono infatti talvolta associati episodi di rotazione, mobilità, scorrimento di graduatorie). Nel frattempo, ai fini di questa Relazione, inevitabilmente se ne potrà fare una lettura solamente quantitativa.

Tornando al dato complessivo, la novità è segnata -come detto- da un'inversione di tendenza che fa registrare una crescita occupazionale netta, a fronte del calo costante registrato nei cinque anni precedenti, che aveva visto il punto più basso alla fine del 2018 a seguito della definitiva uscita dai ruoli provinciali del personale dei servizi per il lavoro (fonti: Relazioni Cug anno 2017 e 2018).

Il personale della Provincia torna così a superare la soglia dei 200 dipendenti e si assesta a **218**, con un rapporto dipendenti/cittadini pari a **1 ogni 1.937 abitanti** (sono 422.310 gli abitanti totali della provincia di Pisa al 31 dicembre 2019 - dato ISTAT), mentre erano **1 ogni 972** nel 2015, dato che evidenzia l'aumento dell'onere operativo ed organizzativo che grava sulla Provincia dopo la "riforma DelRio" (acuita, in Toscana, dalla LR 22/2015). Ovviamente non si può ignorare che nel 2015 la Provincia doveva fare fronte ad un complesso di funzioni molto più ampio e variegato di quello attuale e da ciò derivava un organico corposo (433 dipendenti all'ultima rilevazione pre-riforma), tuttavia il dato citato dimostra che il trasferimento di

¹ La stesura della Relazione di quest'anno ha risentito della situazione di emergenza verificatasi in relazione alla diffusione del contagio da COVID-19, che ha impedito l'effettuazione di una rilevazione tra il personale in merito al benessere organizzativo ed alla espressione di problematiche e proposte, che pure era stata programmata dal CUG e che avrebbe potuto fornire ulteriori elementi conoscitivi. Tale attività è stata rinviata e sarà effettuata in un secondo tempo.

Per le medesime motivazioni i dati necessari per la redazione della Relazione sono stati forniti dagli Uffici preposti con tempi più lunghi del previsto, e ciò si è ripercosso sui tempi di stesura e release della Relazione stessa.

queste funzioni e del relativo personale si è tradotto comunque in un maggior carico operativo, che ha come noto negli ambiti della manutenzione stradale e dell'edilizia scolastica il punto di maggiore esposizione.

Con le nuove assunzioni avvenute nel secondo semestre 2019 risulta anche sensibilmente mitigato il tasso di vecchiaia del personale, che pur confermandosi composto in grandissima maggioranza da dipendenti ultracinquantenni² vede l'incidenza di questa fascia di età tra il personale della Provincia di Pisa scendere dal picco del 79,1% raggiunto nel 2018, al meno preoccupante **65,6%** del 2019. Inutile aggiungere che le immissioni di nuove leve, oltre ad abbassare il dato anagrafico, immettono anche nell'organico dipendenti con competenze fresche e di recente aggiornamento.

Il rinnovamento avvenuto nell'organico si riflette anche in un mutamento nella composizione di genere nonché nella distribuzione per categoria di inquadramento contrattuale. La percentuale di donne scende nettamente e si assesta appena al di sopra della soglia del 50% del totale (sono esattamente il 50,46%), presumibilmente per effetto di una forte immissione di addetti tecnici inquadrati nella Cat. B (che infatti nel 2019 diversamente dagli anni precedenti risulta caratterizzata da una netta prevalenza maschile) destinati alla manutenzione stradale, settore il cui organico nel corso del 2019 registra un incremento del 30%. Tra le risultanti, anche un significativo incremento della "connotazione femminile" del funzionariato: nella cat. di inquadramento D (Funzionari Amministrativi e Funzionari tecnici) le donne salgono infatti al 62% e, corrispondentemente, quasi 1/4 delle dipendenti (23,5%) risulta inquadrata in questa categoria, alla quale invece appartiene solamente il 13% dei dipendenti maschi.

² (come peraltro nella generalità delle Pubbliche Amministrazioni: la recente *Relazione 2020 sul costo del lavoro pubblico* rilasciata dalla Corte dei Conti indica in 53 anni l'età media del personale del comparto Regioni-Enti Locali, ed evidenzia che il 68,11% dei dipendenti ha 50 anni o più).

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

Tabelle 1.1– RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (dettagliata per tipo di contratto e livello) - ANNO 2019 FONTE UFF. PERSONALE.

2019 - Personale dipendente della Provincia di Pisa - Composizione per genere e per decade di nascita							eta'			
	F	M	TOT	F	M	TOT		F	M	TOT
60 anni o più	12	17	29	10,9	15,7	13,3	50 anni o più	68,2	63,0	65,6
tra 50 e 60 anni	63	51	114	57,3	47,2	52,3	fino a 50 anni	31,8	37,0	34,4
tra 40 e 50 anni	25	21	46	22,7	19,4	21,1				
fino a 40 anni	10	19	29	9,1	17,6	13,3				
	110	108	218	100	100	100		100	100	100
2018 - Personale dipendente della Provincia di Pisa - Composizione per genere e per decade di nascita							eta'			
	F	M	TOT	F	M	TOT		F	M	TOT
60 anni o più	33	33	66	26,8	29,7	28,2	50 anni o più	78,9	79,3	79,1
tra 50 e 60 anni	64	55	119	52,0	49,5	50,9	fino a 50 anni	21,1	20,7	20,9
tra 40 e 50 anni	26	20	46	21,1	18,0	19,7				
fino a 40 anni		3	3	-	2,7	1,3				
	123	111	234	100	100	100		100	100	100
2017 - Personale dipendente della Provincia di Pisa - Composizione per genere e per decade di nascita							eta'			
	F	M	TOT	F	M	TOT		F	M	TOT
60 anni o più	34	36	70	27,2	31,3	29,2	50 anni o più	78,4	79,1	78,8
tra 50 e 60 anni	64	55	119	51,2	47,8	49,6	fino a 50 anni	21,6	20,9	21,3
tra 40 e 50 anni	27	21	48	21,6	18,3	20,0				
fino a 40 anni		3	3	-	2,6	1,3				
	125	115	240	100,0	100,0	100,0		100	100	100

2019 - DISTRIBUZIONE TRA LE CATEGORIE, PER GENERE		
CATEGORIA	F	M
B	30,6	45,4
C	43,9	38,9
D	23,5	13,0
Dirigenti	2,0	2,8
totali	100,0	100,0

2019 - Composizione SECONDO IL GENERE delle varie categorie di inquadramento contrattuale			
CATEGORIA	F	M	TOT
B	38,0	62,0	100,0
C	50,6	49,4	100,0
D	62,2	37,8	100,0
Dirigenti	40,0	60,0	100,0
totali	47,6	52,4	100,0

2018 - DISTRIBUZIONE TRA LE CATEGORIE, PER GENERE		
CATEGORIA	F	M
B	41,5	43,2
C	39,8	41,4
D	17,1	12,6
Dirigenti	1,6	2,7
totali	100,0	100,0

2018 - Composizione SECONDO IL GENERE delle varie categorie di inquadramento contrattuale			
CATEGORIA	F	M	TOT
B	51,5	48,5	100,0
C	51,6	48,4	100,0
D	58,8	41,2	100,0
Dirigenti	40,0	60,0	100,0
totali	52,6	47,4	100,0

2017 - DISTRIBUZIONE TRA LE CATEGORIE, PER GENERE		
CATEGORIA	F	M
B	40,8	43,5
C	40,0	40,9
D	17,6	13,0
Dirigenti	1,6	2,6
totali	100,0	100,0

2017 - Composizione SECONDO IL GENERE delle varie categorie di inquadramento contrattuale			
CATEGORIA	F	M	TOT
B	50,5	49,5	100,0
C	51,5	48,5	100,0
D	57,9	42,1	100,0
Dirigenti	40,0	60,0	100,0
totali	52,1	47,9	100,0

Ripartizione dipendenti per settori e raffronto con anni passati.

Fonte: CUG ed U.O. Personale

	al 31/12/2019		al 01/03/2019		al 01/02/2018		VARIAZIONI 2019	
	N.	%	N.	%	N.	%	n.	%
Settore viabilità, protezione civile e trasp. pubblico locale.	57	26,1	46	23,5	49	20,94	11	2,68
Settore programmazione e risorse	42	19,3	42	21,4	43	18,38	0	-2,2
Settore edilizia e programmazione scolastica	32	14,7	31	15,8	33	14,1	1	-1,1
Settore aa. gg. e pari opportunità	27	12,4	29	14,8	30	12,82	-2	-2,4
Politiche attive del lavoro	0	0	0	0	29	12,39	0	0
Area tecnica e Supporti amministrativi, Patrimonio	22	10,1	16	8,16	18	7,692	6	1,93
Polizia Provinciale	16	7,34	16	8,16	16	6,838	0	-0,8
Segreteria Generale e Rspg	14	6,42	9	4,59	9	3,846	5	1,83
Settore pianif. strategica, partecipazioni, sist.informativi	8	3,67	7	3,57	7	2,991	1	0,1
	218	100	196	100	234	100	22	0,34

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Il mutamento nella composizione di genere, unito all'altezza dell'età media dei/delle dipendenti viene evidentemente ad incidere sulla tipologia di richieste che vengono formulate ai fini di una tutela e incremento del benessere lavorativo ed alla necessità di conciliare meglio il tempo lavorativo con quello dedicato alla vita familiare (strumenti di conciliazione e per il sostegno ai lavoratori affetti da disabilità grave e ai familiari che assistono una persona con handicap in situazione di gravità): il part-time e l'orario flessibile nel 2019 sono stati utilizzati da 5 uomini e 14 donne su 218 dipendenti, inoltre il ricorso ai congedi parentali ed ai permessi L. 104/92 è stato usufruito più dalle donne che dagli uomini (260,4 ore complessive per questi ultimi contro 372,35 per le prime) a dimostrazione che il carico familiare pesa tuttora soprattutto sulle donne.

TABELLA 2.1– RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA Fonte Uff. Personale

TIPO PRESENZA	UOMINI					DONNE					TOTALE GENERALE					TOT
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	oltre 51	> di 60	
Tempo pieno	5	14	21	50	14	5	5	20	54	13	10	19	41	104	27	201
Part Time >50%				1				6	2	1	0	0	6	3	1	10
Part Time < 50%					2			2	3		0	0	2	3	2	7
Totale	5	14	21	51	16	5	5	28	59	14	10	19	49	110	30	218

Nota metodologica – la modalità di rappresentazione dei dati è quella individuata dalla Ragioneria Generale dello Stato e che si trova al link <https://www.contoannuale.mef.gov.it/struttura-personale/occupazione>

TABELLA 2.2 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA' Fonte Ufficio del personale

Classi età	UOMINI						DONNE						Totale
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	
Personale che fruisce di part time a richiesta *				1	2	3			6	6	2	14	17
Personale che fruisce di telelavoro						0						0	0
Personale che fruisce del lavoro agile						0						0	0
Personale che fruisce di orari flessibili				1	1	2						0	2
Totale	0	0	0	2	3	5	0	0	6	6	2	14	19

*su 17 part-time: 1 misto, 3 verticale al 50%, 10 orizzontale all'83,33%, 2 orizzontale al 55,55%, 1 orizzontale al 52,77%

TABELLA 2.3 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE – Fonte: Ufficio del personale

	UOMINI		DONNE		TOTALE
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	21	31,8	45	68,1	66
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti					
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	190	55,88	150	44,12	340
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	49,40	21,75	177,35	77,20	227,15
Totale ore	260,4		372,35		

Criterio metodologico: valore= ora

SEZIONE 3. PARITÀ / PARI OPPORTUNITÀ

Misure adottate dalla Provincia di Pisa per la tutela della parità e la promozione delle pari opportunità.

Il Piano Triennale di Azioni Positive 2018/2020

La Provincia di Pisa, sulla base di una proposta del CUG, ha adottato con Decreto Presidenziale n. 91 del 21 settembre 2017 il Piano delle Azioni positive per il triennio 2019-2020, le cui azioni sono quindi ancora in corso.

LINEE GENERALI D'INTERVENTO DEL PIANO

Gli obiettivi generali usualmente assegnati alle azioni positive, anche alla luce delle finalità promosse dalla normativa vigente, sono:

1. Garantire pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale e nei casi di mobilità.
2. Promuovere una migliore organizzazione del lavoro e del benessere organizzativo che, ferma restando la necessità di garantire la funzionalità degli uffici, favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro ed esigenze di vita privata.
3. Promuovere in tutte le articolazioni dell'Amministrazione e nel personale la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione, diretta e indiretta.

Descrizione delle azioni positive

L'analisi dei principali indicatori numerici rappresentativi della "popolazione" dipendente (organici, rappresentatività nei profili professionali, ecc.) ha evidenziato la possibilità di escludere la sussistenza delle principali criticità tipiche della contrapposizione di genere, facendo emergere, di converso, la necessità di intraprendere iniziative finalizzate a migliorare il benessere organizzativo, a beneficio della generalità dei dipendenti.

In quest'ottica il Piano, che recepisce diverse proposte elaborate dal CUG, pur confermando la medesima attenzione circa la necessità di proseguire nell'analisi e nel monitoraggio dei citati indicatori numerici -non potendosi mai escludere possibili inversioni di tendenza che un'attenta lettura di tali indicatori è in grado di segnalare in anticipo- è orientato principalmente alla realizzazione di obiettivi di natura più ampia, in grado di far conseguire benefici concreti a tutti i dipendenti, in quanto capaci di produrre esternalità positive sull'intero contesto lavorativo, come ben sintetizzato nell'espressione "benessere organizzativo".

Tra tali obiettivi, una particolare attenzione è stata volutamente rivolta -nell'ottica di favorire la migliore conciliazione dei tempi di vita e di quelli di lavoro- ai temi della flessibilità lavorativa e del telelavoro, nella considerazione dell'ineludibilità, in una previsione di medio periodo, della piena affermazione dei principi dello "smart working" anche nel perimetro del pubblico impiego.

A titolo di promemoria, si richiamano sinteticamente di seguito gli ambiti di intervento pluriennale previsti dal Piano:

Ambito: CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

OBIETTIVO 1 Favorire politiche di **conciliazione** tra responsabilità professionali e familiari, ponendo l'attenzione alla persona e tenendo conto delle esigenze organizzative.

SOGGETTI COINVOLTI Cug, Uff. Personale, Uff. P.O., Consigliera Parità ed Uffici direttamente interessati.

DESTINATARI Tutto il personale.

FINALITA' Dare massima diffusione al vigente protocollo orario, avviare sperimentazione di tipologie di organizzazione flessibile del lavoro che tenga conto delle esigenze personali – Verificare possibilità di convenzioni per favorire servizi di sostegno alla famiglia.

OBIETTIVO 2 Attività preparatoria al recepimento della Direttiva n.3 del 2017 in materia di **lavoro agile**, valutazione e monitoraggio delle attività telelavorabili

SOGGETTI COINVOLTI Cug, Uff. Personale, Rsu

DESTINATARI Tutto il personale

FINALITA' Analisi dei processi ed individuazione delle attività telelavorabili. Implementazione di progetti pilota. Avvio fase di sperimentazione compatibilmente con le disponibilità economiche.

OBIETTIVO 3 Facilitare l'utilizzo di forme di **flessibilità** lavorative finalizzate al superamento di specifiche situazioni.

SOGGETTI COINVOLTI Cug, Uff. Personale, Uff. P.O., Consigliera Parità ed Uffici direttamente interessati

DESTINATARI Tutto il personale

FINALITA' Dare particolare attenzione al reinserimento del personale assente per lungo tempo a vario titolo. Assicurare la ricollocazione attraverso la mobilità in altri uffici interni, anche in relazione al processo di revisione della macrostruttura. Garantire adeguata formazione ed affiancamento

Ambito: BENESSERE ORGANIZZATIVO

OBIETTIVO 4 Raggiungimento di un miglior **benessere spazio-ambientale**

SOGGETTI COINVOLTI CUG, Uff. Personale, RSU, Rspg

DESTINATARI Tutto il personale

FINALITA' promuovere in collaborazione con i servizi coinvolti, una verifica degli spazi, delle postazioni della luminosità, degli aspetti ergonomici, ecc...

OBIETTIVO 5 Programmare **attività formative** che possano consentire la massima partecipazione dei dipendenti

SOGGETTI COINVOLTI Ufficio Personale, Settori interessati

DESTINATARI Tutto il personale

FINALITA' Organizzare percorsi formativi con orari compatibili con quelli delle lavoratrici/lavoratori part-time

OBIETTIVO 6: Comunicazione e diffusione di informazioni sul tema delle pari opportunità e della lotta alle discriminazioni di genere

SOGGETTI COINVOLTI Ufficio Personale, Ufficio P.O., Ufficio Comunicazione Web, Consigliera di Parità e tutti gli uffici interessati

DESTINATARI dipendenti e cittadini

In relazione a quanto sopra possiamo evidenziare che nel corso del 2019 si è sviluppata una diffusa attività di comunicazione abbinata a quella formativa (rif. Obb. 5 e 6) in tema di discriminazioni di genere sui luoghi di lavoro e non solo: Il Corso **Pisa Readyforma** di cui meglio si parlerà in seguito, al quale hanno partecipato 94 persone tra personale provinciale appositamente selezionato, personale sanitario dell'AOUP e docenti degli istituti superiori della provincia di Pisa, della Scuola Normale Superiore e della Scuola Superiore Sant'Anna, ha formato proprio su una delle forme di discriminazione più diffuse nei luoghi di lavoro: il sessismo e l'omofobia.

In questo ambito sono stati realizzati due Focus con le emittenti televisive locali, esplicativi della Rete Ready (la rete anti-discriminazione tra gli Enti Locali):

- il primo come restituzione del corso formativo sopra citato,
- il secondo in occasione del trentennale della realizzazione del Murale Tuttomondo di Haring, artista che ha sostenuto la rete finché è stato in vita.

Preme evidenziare anche che, rispetto all'Obiettivo 2 del Piano inerente l'attività preparatoria finalizzata ad una sperimentazione del lavoro agile e caldeggiata dal Comitato (come verrà evidenziato nella apposita sezione della relazione laddove si richiama l'analisi approfondita dal gruppo di lavoro circa tale modalità e la sua possibile declinazione all'interno della Provincia) sta producendo i suoi risultati nell'anno in corso (2020), in quanto l'Ente risulta avere quasi completato uno specifico Regolamento sullo Smart Working.

Ci auguriamo, sulla scorta anche del materiale che l'Ufficio Pari Opportunità nella sua funzione istituzionale di supporto al CUG ha prodotto a suo tempo e della indagine sul lavoro agile in emergenza Covid 19 che il CUG ha deciso di realizzare nel corso del 2020 a seguito del generalizzato ricorso allo Smart Working in

funzione anti-epidemiologica, di veder realizzata quanto prima questa moderna modalità di lavoro che raccoglie in sé molte soluzioni per il raggiungimento degli obiettivi istituzionali attraverso il benessere lavorativo dei dipendenti.

Composizione per genere delle diverse commissioni di concorso per il reclutamento del personale

Il 2019 si è caratterizzato per lo sblocco delle procedure concorsuali che hanno portato ad un aumento di 22 unità nell'organico dell'ente. Si rileva che nella composizione delle commissioni di concorso, è stata rispettata la parità di genere.

TABELLA 3.1 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

Fonte: U.O. Personale

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
concorso D amm.vo	1	33,33%	2	66,67%	3	11,11%
concorso C amm.vo	1	33,33%	2	66,67%	3	11,11%
concorso C tecnico	2	66,67%	1	33,33%	3	11,11%
concorso D professional	2	66,67%	1	33,33%	3	11,11%
concorso D professional	2	66,67%	1	33,33%	3	11,11%
concorso B tecnico	2	66,67%	1	33,33%	3	11,11%
concorso C Vigilanza	1	33,33%	2	66,67%	3	11,11%
mobilità D professional	2	66,67%	1	33,33%	3	11,11%
progressione verticale	1	33,33%	2	66,67%	3	11,11%
Totale personale	14		13		27	100,00%
% sul personale complessivo	6,54%		6,07%		1,26%	

TABELLA 3.2 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

Fonte U.O. Personale

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE
	Valori assoluti	% su 108	Valori assoluti	% su 110	Valori assoluti
Posizione Organizzativa	5	4,63%	11	10,%	16
Totale personale*	108		110		218

*Compresi dirigenti e segretario generale

TABELLA 3.3 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (*)

Inquadramento	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello (U – D)
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Valori assoluti
CAT. B2	19.335,01	0,00	Non Applicabile
CAT. B3	1.667,69	0,00	Non Applicabile
CAT. B3 INIZIATO B1	30.381,03	27.062,50	3.318,53
cat. B4 DI CARRIERA B3	20.854,52	20.246,21	608,31
cat. B4 DI CARRIERA B1	22.477,39	20.147,66	2.329,73
cat. B5	20.562,42	20.562,42	0,00
cat. B5 DI CARRIERA B1	20.571,66	11.436,25	9.135,41
cat. B6	23.735,00	26.149,17	-2.414,17
Cat. B6 iniziato B1	20.922,51	21.011,43	-88,92
CAT. B7	20.635,52	22.406,72	-1.771,20
CAT. B7 iniziato B1	22.022,23	0,00	Non Applicabile
CAT. B8	20.289,41	22.511,23	-2.221,82
C1	8.766,20	9.820,39	-1.054,19
C2	24.165,36	26.808,44	-2.643,08
C2 P.V.	0,00	22.849,95	Non Applicabile
C3	0,00	0,00	0,00
C4	23.708,99	22.821,97	887,02
C5	24.265,87	21.730,51	2.535,36
c5 p.v.	22.940,15	0,00	22.940,15
C6	24.284,20	21.730,51	2.553,69
C6 P.V.	22.940,15	0,00	Non Applicabile
D1	8.052,95	5.209,45	2.843,50
D2	27.857,86	27.152,41	705,45
D2 P.V.	25.251,33	0,00	Non Applicabile
D3 iniziato D1	19.708,29	32.036,79	-12.328,50
D4 iniziato D1		35.916,15	Non Applicabile
D5 iniziato D1		42.485,85	Non Applicabile
D6 con indennità		29.223,05	Non Applicabile
D6 iniziato D1	40.737,57	35.940,36	4.797,21
cat. D6 senza indennità di FUNZIONE	38.301,12	38.770,50	-469,38
D7 iniziato D1	16.067,05		Non Applicabile
D7 SP	38.301,12		Non Applicabile
Dirigenti	72.142,53	70.540,93	1.601,60

(*) Differenziali retributivi uomo/donna (valore medio della retribuzione annua netta inclusa retribuzione di risultato e retribuzione variabile al 31 dicembre dell'anno di riferimento dei/delle titolari di posizioni organizzative).

TABELLA 3.4- ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE

Fonte U.O. Personale

Classi età permanenza nei propri e livello	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Inferiore a 3 anni	6	7	6	2	0	21	20,00%	6	4	3	2	0	15	13,89%
Tra 3 e 5 anni	0	0	0	0	0	0	0,00%	0	0	0	0	0	0	0,00%
Tra 5 e 10 anni	0	1	5	3	0	9	8,57%	0	0	3	2	0	5	4,63%
Superiore a 10 anni	0	4	9	46	16	75	71,43%	0	0	21	52	15	88	81,48%
Totale	6	12	20	51	16	105	100,00%	6	4	27	56	15	108	100,00%
Totale %	5,71%	11,43%	19,05%	48,57%	15,24%			5,56%	3,70%	25,00%	51,85%	13,89%		

TABELLA 3.5 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

Fonte U.O. Personale

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE
	Valori assoluti	% su 218	Valori assoluti	% su 218	Valori assoluti
Laurea					
Laurea magistrale	2	0,91	2	0,91	4
Master di I livello					
Master di II livello					
Dottorato di ricerca	1	0,46			1
Totale personale	3		2		5
% sul personale complessivo	60%		40%		100%

TABELLA 3.6 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

Fonte U.O. Personale

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti
Inferiore al Diploma superiore	32	30,47	14	12,96	46
Diploma di scuola superiore	52	49,52	58	53,70	110
Laurea	21	20	36	19,45	57
Laurea magistrale					
Master Universitario					
Dottorato di ricerca					
Totale personale (escluso Dirig. e SG)	105		108		213
% sul personale complessivo	49,3		50,7		100

- Fruizione per genere della formazione e rilevazione del genere nelle schede di valutazione

TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA'

Fonte: Ufficio Personale

Classi età	UOMINI						DONNE					
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot
Tipo Formazione												
Obbligatoria (sicurezza)		94	236	502	86	918	32	14	192	336	68	642
Aggiornamento professionale		43	79	194	45	361	47	16	119	267	36	485
Competenze manageriali/Relazionali			24			24			28	70	22	120
Tematiche CUG												
Violenza di genere												
Altro (obblighi formativi in materia di privacy)		8	24	78	8	108						
Totale ore		145	353	774	139	1411	79	30	339	673	126	1247

SEZIONE 4. BENESSERE ORGANIZZATIVO

Il benessere organizzativo si costruisce nella reciprocità d'intenti e attraverso l'ottimizzazione di tutti quegli istituti già contemplati nella normativa nazionale ed europea, ma anche attraverso accordi di partnership con altri Enti ed Organismi Centrali (cfr.: Dipartimento delle Pari Opportunità).

Tra gli strumenti di Conciliazione dei tempi vita lavoro il CUG ha individuato come significativi:

- A) la Sperimentazione dello Smart Working
- B) la Flessibilità oraria
- C) La Banca delle ore solidali

A) SPERIMENTAZIONE DELLO SMART WORKING

Per quanto attiene la sperimentazione dello Smart Working (richiesta peraltro dalle norme vigenti) si è partiti da un'analisi di fattibilità, per definire quali siano le attività attuabili in modalità "lavoro agile", che erroneamente vengono spesso ricondotte esclusivamente al Telelavoro³.

L'ipotesi seguita è stata quella di tenere conto di alcune *peculiari caratteristiche dell'attività, e precisamente:*

1. possibilità di delocalizzazione, nel senso che le attività dovrebbero essere tali da poter essere eseguite in remoto e da non richiedere la costante presenza fisica del lavoratore in sede;
2. possibilità di effettuare le prestazioni lavorative al di fuori dell'ufficio grazie ad un sistema di tecnologie ICT (pc, connessioni,) reso disponibile dal "lavoratore agile" ovvero eventualmente messo a disposizione dall'amministrazione;
3. autonomia operativa, nel senso che le prestazioni da eseguire non debbano richiedere l'interscambio continuo e diretto con altri componenti l'unità di appartenenza ovvero con gli utenti dei servizi;
4. possibilità di programmare il lavoro e di controllarne l'esecuzione da parte del responsabile P.O. o del Dirigente.

Potrebbero non essere idonee ad esempio le attività che richiedono lo svolgimento di prestazioni da eseguire necessariamente presso specifiche strutture di erogazione dei servizi (sportelli frontali per il ricevimento del pubblico, servizi di polizia provinciale, attività con macchine ed attrezzature tecniche specifiche ecc...) o come meglio specificato nel prospetto riportato più sotto che distingue il lavoro amministrativo da quello tecnico. Nell'approvazione dei progetti di "lavoro agile" si dovrebbe prestare particolare attenzione (anche ai fini della priorità di attivazione) a:

1. situazioni di disabilità psico-fisiche o di grave patologia in atto del richiedente;
2. esigenze di cura di figli minorenni, di familiari o conviventi;
3. maggiore tempo di percorrenza dall'abitazione del dipendente alla sede di lavoro;
4. richieste di mobilità non accolte per ragioni organizzative o normative.
5. Risultati dell'attività di analisi dello stress lavoro correlato svoltasi nel corso del corrente anno.

³ Le attività del 2019 descritte in questa Sezione non possono evidentemente fare riferimento all'attivazione in emergenza dello smart working conseguente alle norme per la prevenzione dei rischi da COVID-19 in quanto queste sono intervenute successivamente. Il lavoro svolto dal CUG sul tema nel corso del 2019 ha comunque costituito una importante azione di sensibilizzazione e approfondimento, che ha facilitato (come emergerà dalla futura Relazione riferita all'anno corrente) l'attivazione in un brevissimo lasso di tempo del lavoro a distanza per una rilevantissima percentuale del personale provinciale, pari mediamente al 56%, con picchi sensibilmente più alti in relazione a particolari fasi attuative.

Lo SW potrebbe essere utilizzato anche per patologie NON TABELLATE.

Un apposito Gruppo di lavoro ha svolto una statistica che dà conto del personale potenziale che potrebbe avvalersi del lavoro agile. Sono stati così individuate le seguenti casistiche:

A: distanza casa-lavoro 1^ fascia + richiesta mobilità	3 dipendenti
B: carico familiare + richiesta mobilità	1 dipendente
C: richiesta mobilità	3 dipendenti
D: distanza casa-lavoro 2^ fascia + carico familiare + richiesta mobilità	1 dipendente
E: distanza casa-lavoro 1^ fascia + carico familiare + richiesta mobilità	1 dipendente
F: distanza casa-lavoro 1^ fascia + carico familiare	9 dipendenti
G: carico familiare pesante	1 dipendente
H: distanza casa-lavoro 2^ fascia + carico familiare	2 dipendenti
I: carico familiare	11 dipendenti
L: carico familiare molto pesante	2 dipendenti
M: distanza casa-lavoro 1^ fascia + carico familiare pesante	1 dipendente
N: grave inabilità personale	1 dipendente
O: distanza casa-lavoro 1^ fascia	31 dipendenti

Profilo	Attività che, allo stato attuale, prevedono la presenza in ufficio (o in sede/cantiere per i tecnici)	Attività eseguibili in modalità smart	Flessibilità spazio/temporale	Attività telelavorabili (utilizzo connessione da remoto)
Amministrativo	Confronto e raccordo con i propri responsabili e con gli altri colleghi in genere; Attività di front office; Utilizzo gestionali; Elaborazione e relativo inserimento in banche dati; Perfezionamento iter amministrativo e informativo pratiche.	Attività di back-office in generale; Redazione bozze atti amministrativi; Elaborazione dati; Istruttoria pratiche; Attività di Front Office in modalità videoconferenza; Utilizzo gestionali e implementazione banche dati in modalità di connessione remota.	Le attività di cui alla colonna precedente sono eseguibili, mediante utilizzo di un proprio pc o di un portatile fornito dall'Ente, da casa o comunque in altre sedi. Mediante l'individuazione dell'obiettivo/termine per ciascuna attività, con la flessibilità oraria (ad es. l'unico vincolo temporale potrebbe essere di consegnare il lavoro entro una data scadenza)	Elaborazione dati e atti; Redazione bozze e materiali atti di gara; Istruttoria pratiche di concessione permessi/abilitazioni professionali; Utilizzo gestionali; Svolgimento di buona parte dell'iter amministrativo e informatico per il perfezionamento degli atti; Attività di front office in modalità videoconferenza.

<p>Tecnico</p>	<p>Attività di controllo e verifica lavori (cantieri); Confronto e raccordo con i propri responsabili e con gli altri colleghi in genere; Utilizzo gestionali; Utilizzo piattaforme regionali/ministeriali.</p>	<p>Redazione di parte dei progetti; Stesura relazioni; Elaborazione stati avanzamento lavori; Utilizzo gestionali in modalità di connessione remota; Utilizzo piattaforme regionali/ministeriali in modalità di connessione remota; Attività di Front Office in modalità videoconferenza.</p>	<p>Le attività di cui alla colonna precedente sono eseguibili, mediante utilizzo di un proprio pc o di un portatile fornito dall'Ente e dotato di programmi specifici, in qualsiasi sede differente da quella di lavoro (ad es. per i tecnici del servizio Edilizia Scolastica, parte del lavoro potrebbe essere svolto nelle Scuole Superiori, soprattutto in quelle interessate ai lavori - assicurando quindi una maggiore presenza del tecnico sul cantiere) e con una flessibilità di orario e temporale commisurata ai vari step del lavoro/progetto e alla necessità di raccordo con altre figure professionali.</p>	<p>Redazione dei progetti; Stesura relazioni; Elaborazione stato avanzamento lavori; Utilizzo gestionali; Utilizzo piattaforme regionali/ministeriali; Attività di front office in modalità videoconferenza.</p>
-----------------------	---	---	--	--

In base all'indagine da svolta dal Gruppo di lavoro anche con approfondimenti presso altri Enti che hanno già avviato la sperimentazione, l'individuazione dei lavoratori da adibire alle nuove modalità di "lavoro agile" potrebbe essere effettuata secondo due distinte modalità e sulla base dei criteri precedenti:

A. attraverso appositi bandi/progetti di sperimentazione in cui potrebbero essere indicati: il contenuto e la motivazione del progetto, gli obiettivi da raggiungere, gli indicatori di risultato, ruolo e numero del personale coinvolto, durata della sperimentazione, giornate da lavorare in modalità "agile", eventuali attrezzature e relativi costi. Il progetto dovrebbe anche prevedere, un sistema di monitoraggio che consenta di ottenere una valutazione complessiva dei risultati conseguiti in termini di obiettivi raggiunti nel periodo considerato e/o la misurazione della produttività delle attività svolte dai dipendenti.

Il personale interessato chiederà, su base volontaria, secondo le linee guida indicate dalla Direttiva, di avvalersi del lavoro agile.

B. sulla base di richiesta volontaria individuale da parte del lavoratore connessa all'esigenza di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Nella proposta di parte potrebbe essere indicato: - contenuto dell'attività svolta in lavoro agile - programmi/piattaforme informatiche necessarie allo svolgimento del lavoro - obiettivo del progetto - durata - le giornate lavorative svolte in modalità "agile" - indicatori di risultato - tutor del progetto.

Le modalità di svolgimento dell'attività in "lavoro agile" dovranno essere pianificate d'intesa con il proprio Dirigente responsabile che ne approverà contenuti e modalità attuative.

L'Amministrazione ha sempre facoltà di non accogliere l'istanza o di differirne la decorrenza qualora sussistano motivazioni connesse al raggiungimento di obiettivi prefissati nonché all'efficacia e all'efficienza dell'azione amministrativa.

A. In caso di bando/progetto di sperimentazione, lo stesso dovrà definire la durata e la disciplina di eventuali proroghe, in relazione alla tipologia di attività prevista. Nel caso invece di richiesta

individuale, la durata massima del progetto potrebbe essere definita in 6 mesi o un anno; potrà essere rinnovato qualora alla scadenza del termine fissato permanessero i requisiti di accesso da parte del dipendente e non venisse modificato il progetto (purché autorizzato dal Dirigente responsabile).

B) FLESSIBILITA' ORARIA

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 **15 su 218**: numero non sufficientemente significativo, che denoterebbe quindi uno scarso apprezzamento dell'utilizzo di questo orario.

C) BANCA DELLE ORE SOLIDALI O FERIE SOLIDALI

L'istituto contrattuale che va a modificare la vecchia "Banca delle ore" è stato introdotto recentemente nel mondo del lavoro italiano (lo si trova menzionato infatti in un decreto attuativo del Jobs Act di settembre 2015) e prevede la possibilità per i lavoratori di cedere a titolo gratuito i riposi e le ferie a colleghi che si trovino in condizione di dover assistere figli minori con problemi di salute. Esauriti i propri periodi di ferie e permessi, quindi, i lavoratori con questo genere di difficoltà familiari possono avvalersi della solidarietà dei colleghi.

Il CCNL 2016-2018 (al momento vigente), che ha recepito la norma, delimita specificatamente all'art.30, l'uso "*al solo caso del dipendente che abbia l'esigenza di prestare assistenza ai figli minori che necessitano di cure costanti per particolari condizioni di salute*". Ciò non ha consentito al momento all'Ente di poter autorizzare altri beneficiari se non coloro che rientrano nella casistica.

La Consigliera di Parità della Provincia di Pisa, interpellata dal Cug per un approfondimento, ha osservato che il comma 10 dell'art. 30 CCNL prevede quanto segue: "*La presente disciplina ha carattere sperimentale e potrà essere oggetto di revisione, anche ai fini di una possibile estensione del beneficio ad altri soggetti, in occasione del prossimo rinnovo contrattuale*". Su sua indicazione si è provveduto a verificare a livello di contrattazione decentrata l'ipotesi di una sorta di ampliamento della sperimentazione di cui al CCNL, ipotesi che la stessa Consigliera non ha escluso anche considerato che si tratterebbe di una deroga migliorativa. L'estensione a titolo sperimentale della casistica di accesso alle ferie e ai riposi solidali è comunque già una realtà di fatto nella contrattazione decentrata, come nel caso delle città di Torino e Milano. Anche nell'ipotesi di contratto decentrato della Regione Lazio, si esprime un chiaro intendimento in questo senso là dove si dice che "*... le parti concordano di estendere l'accesso alle ferie e riposi solidali ai dipendenti che necessitano di prestare assistenza e cure costanti per particolari condizione di salute, debitamente documentate, a parenti ed affini entro il secondo grado*".

La Consigliera di Parità ha anche invitato a riflettere se la problematica non possa eventualmente essere affrontata attraverso una azione positiva del CUG che si faccia promotore di un **progetto sperimentale** sull'istituzione di una sorta di banca delle ore, regolamentata esattamente come le ferie solidali ma con un ampliamento dei soggetti beneficiari di tale istituto (incluso anche le difficoltà del lavoratore/trice stesso/a e dell'eventuale coniuge o convivente). L'Amministrazione provinciale potrebbe valutare anche la possibilità di contribuire ad alimentare il monte ore della Banca ore solidale e/o inserire l'istituto contrattuale in un Progetto di Smart Working come avviene già in diversi accordi sindacali di Aziende importanti che stanno rivalutando il cosiddetto *Welfare Aziendale*, ritenendolo uno strumento prezioso per il raggiungimento degli obiettivi e l'innalzamento della produttività, ribadendo in tal modo che "Smart working" non deve essere inteso esclusivamente o necessariamente come "telelavoro".

Intanto il nostro Ente ha accolto parzialmente la segnalazione/suggerimento, inserendo nel nuovo Contratto Decentrato 2018/2021 siglato in data 28/10/2019 un apposito articolo che prevede tale istituto e ne riconosce l'estensione come di seguito richiamato:

art. 10 Ferie e ore straordinario solidali (art. 30 del CCNL 21/05/2018)

1. *Su base volontaria ed a titolo gratuito, il dipendente può cedere giorni di ferie, in tutto o in parte, nelle casistiche previste dall'art. 30 del CCNL 21/05/2018. Inoltre può cedere giorni di ferie o ore di straordinario (che potranno essere utilizzate solo in modo frazionato e fino ad un massimo del 50% delle ore di lavoro giornaliero) ad altro dipendente che ne fa richiesta per particolari condizioni di salute proprie o di familiari fino al 2° grado.*

2. *La procedura è la stessa indicata nell'art. 30 del CCNL del 21/05/2018.*

SECONDA PARTE – L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA ATTIVITA' 2019

Il CUG della Provincia di Pisa è stato ricostituito nel Novembre 2016 e il suo mandato scadrà quindi alla fine dell'anno corrente. Il Comitato ha svolto la propria attività istituzionale anche nel corso del 2019 attraverso riunioni periodiche, corrispondenza tramite posta elettronica, interazione con gli Uffici, attività esterne. La tabella che segue sintetizza il calendario degli incontri svolti e gli argomenti trattati.

Resoconto riunioni CUG anno 2019		
n.	data	ARGOMENTO PRINCIPALE
1	26 febbraio	Attività 2019 –Relazione Annuale
2	21 marzo	Incontro con Segretario Generale
3	14 maggio	Relazione annuale definizione - sollecito all'amministrazione avvio sperimentazione Smart Working –Premio Pisa Donna 2019
4	11 luglio	Incontro con il Presidente
5	9 ottobre	Programma Consiglio Cittadino Pari Opportunità – bozza di convenzione per accesso alla mensa ARSDU

Le attività svolte sono consistite di:

- 1. Relazioni esterne, momenti seminariali e di confronto,**
- 2. Attività di contrasto al mobbing ed alle discriminazioni,**
- 3. Attività propositiva,**
- 4. Attività consultiva.**

1. RELAZIONI ESTERNE e MOMENTI SEMINARIALI E/O DI CONFRONTO

Rilevante ed utile l'attività di **RELAZIONI ESTERNE**, in particolare svolta in seno al Coordinamento dei CUG pisani composto dai presidenti dei CUG di Università di Pisa, Scuola Normale, Scuola Superiore Sant'Anna Provincia di Pisa, Aoup, e Comune di Pisa.



L'esperienza del Corso PisaReadyForma

La Provincia di Pisa ha aderito alla rete nazionale "READY" e al correlato Accordo con la Regione Toscana per la valorizzazione e la promozione delle adesioni di Enti pubblici alla Rete stessa. In tale scenario, ed avvalendosi anche di finanziamenti regionali erogati in base a tale Accordo, il CUG della Provincia di Pisa nel corso del 2019 ha co-promosso con gli enti componenti il Coordinamento dei CUG pisani un Corso di Formazione destinato ai rispettivi dipendenti su sessismo ed omofobia nei luoghi di lavoro. Un interessante ed utile percorso attraverso il quale è stato affrontato il tema delle discriminazioni di genere sul lavoro e che, visti i positivi risultati conseguiti e l'apprezzamento riscontrato, sarà replicato anche nell'anno in corso (2020).

In quest'ottica, il CUG della Provincia di Pisa ha proposto che nel Piano di Azioni Positive 2018-2020 si affrontasse il tema del benessere collegato a quello delle discriminazioni nel contesto lavorativo attraverso specifica attività formativa. Ha poi condiviso in seno al **Coordinamento dei Cug degli enti pisani** la realizzazione di un'attività formativa sul contrasto alle discriminazioni ed all'omofobia, che coinvolgesse il personale di tutti gli enti componenti il Coordinamento stesso. E' nata così l'idea progettuale **Pisa ReadyForma**: una innovativa metodologia di formazione finalizzata a prevenire e contrastare il pregiudizio e le discriminazioni eterosessiste e omotransnegative nelle istituzioni pubbliche, che è stata concretamente realizzata nella fase finale dell'anno avvalendosi della collaborazione e delle competenze di un gruppo di docenti e ricercatori coordinati dal prof. Vincenzo Bochicchio (UNICAL) e provenienti da: Università della Calabria, Università di Bologna, Università di Torino, Università di Napoli "Suor Orsola Benincasa", Università di Roma "La Sapienza", Università di Napoli "Federico II", Università di Modena e Reggio Emilia, sulla base di una impostazione generale che il CUG e, su sua iniziativa, l'Ente stesso, ha fatto propria⁴.

⁴ "La legge istitutiva dei Comitati unici di Garanzia (CUG) nelle amministrazioni pubbliche (L.183/2010) e le successive "Linee guida" contenute nella Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 04/03/2011, nel disciplinare le modalità di costituzione e funzionamento dei CUG, ne delineano anche le aree di competenza: la promozione di una cultura delle pari opportunità nei gruppi di lavoro, **la promozione del benessere organizzativo nei contesti lavorativi, e il contrasto ad ogni forma di discriminazione basata sul genere, l'orientamento sessuale, l'identità etnica e ogni altra condizione personale o sociale.** Queste aree di competenza e intervento del CUG nei contesti organizzativi possono essere ricondotte alla sfida della promozione del benessere organizzativo, una sfida centrale per garantire l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa nelle istituzioni. Il CUG, dunque, si configura come un organismo che, nel promuovere il benessere organizzativo nei gruppi di lavoro operanti nelle istituzioni pubbliche, favorisce l'azione amministrativa nel suo insieme. Un clima organizzativo sessista può incidere negativamente sul benessere psicologico, sulle dinamiche relazionali e sulla job satisfaction delle lavoratrici e dei lavoratori, favorendo sentimenti disforici, decrementando l'autostima, e alterando le dinamiche partecipative nell'organizzazione del lavoro. Può incidere pesantemente sul benessere organizzativo, e di conseguenza sulla salute mentale, l'autostima, l'autoefficacia, e le opportunità di partecipazione attiva dei lavoratori e delle lavoratrici.

Una Delegazione del CUG ha partecipato il 9 maggio 2019 al seminario: **Smart Working nella PA - ripensare il lavoro per un cambiamento culturale** promosso da Comune di Firenze, Cug del Comune di Firenze e Forum nazionale dei CUG.

I temi affrontati ed i relatori:

Dal telelavoro allo Smart Working, una sfida per la PA

Enrichetta Brandi – Avvocato Direttrice U.O.C. Affari Legali - Azienda Ospedaliera Universitaria Careggi

Smart working nella PA: adempimento o nuovo modello gestionale?

Carlo Stroschia - Psicologo del lavoro - Professore a contratto Scuola di Psicologia - Università degli Studi di Firenze

Nuove modalità di lavoro e cambiamento culturale

Daniela Corsini - Phd Business Administration - Scuola Superiore Sant'Anna di Pisa – Esperta di gestione dei cambiamenti organizzativi

L'esperienza del Comune di Bologna

Daniela Gemelli – Avv. Dirigente U.I. Amministrazione Personale - Comune di Bologna

Sicurezza e smart working: il punto di vista di INAIL

Antonella Ninci – co- coordinatrice nazionale del Forum dei CUG – INAIL- Coord. Reggente Avvocatura Regionale Toscana

Progetto Lavoro agile per il futuro della PA , l'esperienza del Comune di Firenze

Nicoletta Vergari – Responsabile PO Organizzazione e Formazione - Comune di Firenze - Progetto sperimentale Smart Working

La conciliazione dei tempi fra lavoro e vita privata

Maria Grazia Maestrelli – Consigliera Parità Regione Toscana

L'iniziativa si è resa utile per raccogliere informazioni ed argomenti che motivassero la richiesta all'Amministrazione di avvio di una sperimentazione nel nostro ente.

Di rilevanza anche la presenza nel **CONSIGLIO CITTADINO PARI OPPORTUNITA' DEL COMUNE DI PISA**: Il CUG della Provincia di Pisa ne è componente di diritto attraverso il proprio Presidente.

Il C.C. PP.OO. ha come **specifica finalità** quella di: promuovere l'ottica di genere in tutti gli ambiti politici, amministrativi ed economico-finanziari (mainstreaming); valorizzare le differenze di genere, promuovendo azioni positive nei confronti delle donne e rimuovendo gli ostacoli sociali e culturali che costituiscono discriminazione diretta o indiretta nei confronti del genere femminile.

Cura i rapporti con gli enti e gli organismi con i quali individua forme anche continuative di collaborazione, di coordinamento di iniziative e di programmi comuni. Cura inoltre i rapporti con ogni altro soggetto che concorra alla realizzazione delle finalità del Consiglio Cittadino stesso. **I principali compiti del Consiglio Cittadino sono:** svolgere funzioni consultive, propositive e conoscitive, riguardo le tematiche di competenza di tutti gli organi di governo della Città

Per tutte queste ragioni, una buona prassi di organizational policy consiste nel proporre nei contesti lavorativi specifici interventi di contrasto al sessismo e all'omofobia al fine di mitigare gli effetti negativi che il sessismo, l'eterosessismo e il genderismo possono produrre sul clima organizzativo e sul benessere delle lavoratrici e dei lavoratori. Un indirizzo di politica organizzativa che, di fatto, rientra a pieno titolo nelle competenze e nel raggio di azione dei Comitati Unici di Garanzia." (Cit. Vincenzo Bochicchio, Elena Luppi, Roberto Baiocco, Giovanna Vingelli, Cristiano Scandurra Sessismo e omofobia sul posto di lavoro: Un modello di intervento per promuovere il benessere organizzativo contrastando i pregiudizi di genere e sessuali)

2. ATTIVITA' DI CONTRASTO AL MOBBING ED ALLE DISCRIMINAZIONI.

Il CUG è legittimato ad affrontare il problema del mobbing e delle discriminazioni proponendo azioni generali all'Amministrazione. Nel corso del 2019 ha ricevuto 4 segnalazioni riguardanti presunti fenomeni persecutori e discriminatori, in particolare collegati al mancato riconoscimento di ferie solidali e di mobilità esterne. Le segnalazioni sono state affrontate calandole nel contesto generale. Si è trattato di interventi (anche in risposta alle segnalazioni dei dipendenti) con funzioni propositive o di verifica su problematiche di carattere generale e, in tal senso, il CUG ha recepito - e se ne è fatto interprete presso l'Amministrazione sia in termini generali, sia nella formulazione di proposte di Azioni Positive - l'esigenza di ampliare la fruizione dell'istituto delle ferie solidali e di riattivare prima possibile procedure di trasferimento/mobilità del personale dell'Ente garantendo criteri trasparenti nella loro trattazione.

3. ATTIVITÀ PROPOSITIVA

Sperimentare lo Smart Working nella Provincia di Pisa

In occasione di una delle prime riunioni dopo la sua costituzione il CUG della Provincia di Pisa ha proposto all'Ente di inserire nel Piano delle Azioni Positive l'avvio di una analisi di fattibilità con lo scopo di verificare una possibile sperimentazione dello smart-working nel nostro Ente. Ne è seguita l'approvazione, con Decreto Presidenziale n. 91 del 24/9/2017, del primo Piano Triennale delle Azioni Positive annualità 2017-2018, 2018-2019, 2019-2020 che vede tra le Azioni prioritarie nell'ambito della conciliazione vita/lavoro, indicato come **"Obiettivo n. 2", una Attività preparatoria al recepimento della Direttiva n.3 del 2017 in materia di lavoro agile.**

Il tema è stato ampiamente descritto nelle pagine precedenti.

Il Nuovo Regolamento del Comitato Unico di Garanzia

A fine 2019 il Consiglio Provinciale, su proposta dell'Ufficio Pari Opportunità che ha curato l'istruttoria poi vagliata e ratificata dal CUG, ha deliberato all'unanimità l'approvazione della proposta di **nuovo Regolamento del Comitato di Garanzia**, che lo stesso CUG aveva sottoposto agli organi di vertice.

Il nuovo articolato tiene conto delle nuove disposizioni indicate nella Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019.

Si è altresì ritenuto opportuno apporre una parziale modifica alla luce dell'esperienza applicativa compiuta sino ad ora, tenuto anche conto del mutato ruolo e del diverso scenario operativo delle Province.

La nuova stesura è stata improntata anche ad accentuare la funzione consultiva e propositiva del CUG e il suo ruolo di interlocutore attivo dell'Amministrazione che in esso è rappresentata pariteticamente, meglio definendo le modalità di funzionamento del Comitato e le sue interazioni con le diverse articolazioni dell'Ente.

LOGISTICA: TRASPORTI, PARCHEGGI, CICLOMOBILITÀ, BUONI PASTO/RISTORAZIONE.

Trasporti/parcheggi/ciclomobilità

Poiché la riorganizzazione compiuta a seguito della modifica delle competenze e della ristrutturazione degli Uffici ha comportato anche una ridislocazione delle sedi operative, in più occasioni è stata segnalata al Comitato la carenza di *parcheggi* dedicati per i dipendenti. Nonostante la presenza di *bike sharing* nelle vicinanze che potrebbero essere utili per coloro che devono raggiungere la Stazione ferroviaria, è sentito il disagio della insufficienza di linee comode dei mezzi pubblici (autobus) per coloro che risiedono fuori comune di Pisa e che per raggiungere la sede di lavoro dovrebbero utilizzare la linea extraurbana e poi la linea urbana.

Il Comitato ha perciò verificato la fattibilità della sottoscrizione di una convenzione con il Consorzio Toscano Trasporti, finalizzata ad ottenere sconti sugli abbonamenti per i dipendenti. L'Azienda di trasporto deve rispondere alla Regione Toscana per cui non può applicare sconti sulle tariffe e pertanto la differenza tra il costo complessivo degli abbonamenti venduti in convenzione e le quote versate dai dipendenti interessati (mancato incasso) dovrebbe essere coperta dalla Provincia, fatto che rappresenta un significativo ostacolo alla messa a punto di questo strumento data la difficile situazione finanziaria della Provincia. Sono comunque in atto dei confronti con altri Enti che già da tempo hanno stipulato la convenzione, per meglio comprendere come gestire l'operazione in termini contabili e gestionali.

Buoni Pasto/ristorazione

Per quanto attiene i *servizi di ristorazione*, dietro iniziativa del CUG già nel 2017 era stata attivata una convenzione tra la Provincia e l'Azienda regionale per il Diritto allo Studio Universitario (DSU) per consentire al personale della Provincia di Pisa l'accesso alle mense universitarie con fruizione piena dei servizi erogati (pasto diurno, serale e prefestivo; asporto cestino), ancorché con costi interamente a carico del dipendente. A dicembre 2019 è stata sottoscritta con l' A.R.D.S.U. una **Convenzione** che prevede l'utilizzo dei buoni pasto elettronici della Provincia di Pisa presso tutte le mense gestite dall'Azienda. L'entrata a regime di questa nuova modalità, per la quale si erano già attivati i primi fruitori, è stata poi interrotta a seguito dell'emergenza Covid 19.

Si sottolinea che questa iniziativa è stata portata avanti a seguito di indagine interna svolta a cura del CUG dalla quale era emerso, tra altre cose, che circa una quarantina di dipendenti (sugli allora 196, numerosi dei quali dislocati in sedi periferiche) sarebbero stati interessati alla mensa. Diversi di questi avevano anche già richiesto ed ottenuto il tesserino magnetico per accedere alla mensa sulla base della vecchia Convenzione che prevedeva la possibilità di accedere ai servizi mensa a proprie spese, ma con un contributo calmierato.

SERVIZI DI AIUTO AI DIPENDENTI E ALLE LORO FAMIGLIE: LUDOTECHE, SPORTELLI DI ASCOLTO, ASILI/SERVIZI SCOLASTICI.

Asili/servizi scolastici

E' stata svolta un'indagine sulla possibilità di sottoscrivere accordi convenzionali finalizzati ad usufruire di servizi scolastici, in particolare si è provato a verificare presso il vicino CNR, la disponibilità a condividere l'*Asilo Aziendale* funzionante all'interno del Centro da diversi anni. Essendo un nido aziendale, la fascia di età dei bambini (figli di dipendenti) frequentante è di 0/3 anni e dunque al momento non può interessare i nostri colleghi, che mediamente hanno figli di età scolare o superiore. L'asilo è gestito da una cooperativa sociale, la convenzione andrebbe in ogni caso sottoscritta con tale soggetto e presuppone un impegno economico. Il CUG intenderebbe verificare altre possibilità anche con altre strutture vicine alle attuali sedi di lavoro dei dipendenti, e tenuto conto che con le nuove assunzioni potrebbero aumentare i bisogni di servizi in tal senso (tra i nuovi assunti vi sono persone giovani con bambini piccoli e neomamme).

Sportello di ascolto psicologico: sono stati presi contatti con il Direttore del Dipartimento Area Amministrativa di Aoup. L'Azienda ha creato uno sportello di ascolto per i dipendenti. Hanno in corso la realizzazione di una collaborazione con l'Università di Pisa e sono favorevoli a valutarne una eventuale estensione alla Provincia di Pisa. E' da verificare meglio l'aspetto economico, poiché il servizio non sarebbe completamente gratuito. Le ipotesi di convenzione prevedono una Sperimentazione di 6 mesi ed un percorso di vari step che coinvolgerebbero figure esterne. L'AOUP ha anche costituito una unità funzionale presso

Medicina preventiva che coinvolge psicologi medici del lavoro e psichiatri: “il Centro mobbing”. A causa dell'emergenza Covid 19 i contatti sono stati sospesi ma c'è l'intenzione di verificare come riprendere le relazioni anche coinvolgendo la Consigliera di Parità della Provincia di Pisa.

4. ATTIVITA' CONSULTIVA

Pareri

Nel corso del 2019 non sono stati richiesti né espressi pareri.

CONSIDERAZIONI FINALI

La Relazione 2020, relativa alla condizione del personale nel 2019, è l'ultima rilasciata dal CUG che venne nominato nell'autunno del 2016: il suo mandato è infatti quadriennale e pertanto volge al termine. Riteniamo di poter dire che il bilancio di fine mandato non è negativo. Tra i principali risultati possono essere annoverati:

- la formulazione delle proposte poi recepite dall'Amministrazione nel Piano delle Azioni Positive,
- l'organizzazione, d'intesa con gli altri CUG cittadini, di momenti pubblici altamente qualificati di approfondimento e discussione;
- la formulazione di proposte in materia di lavoro agile che hanno concorso a non affrontare impreparati la gestione dell'emergenza da COVID-19;
- l'organizzazione ed il consolidamento di una importante ed apprezzata Azione formativa per il personale in materia di contrasto alle discriminazioni di genere ed all'omo/trans-fobia;
- la conclusione di una serie di accordi che hanno reso disponibile per il personale un servizio di mensa prima non esistente.

Nel corso della sua attività questo CUG ha cercato di mantenere un profilo eminentemente propositivo ed analitico, in linea con quanto previsto da norme e direttive, mentre ha evitato di assecondare interpretazioni ambigue del suo ruolo, che ne avrebbero fatto una sorta di “ultima istanza” per l'esame di problematiche gestionali (ad es. in merito alla valutazione del personale, o alla discrezionalità di scelte organizzative dei responsabili degli Uffici) non definitivamente risolte nelle sedi naturali.

Il CUG della Provincia di Pisa ha cercato di mantenere un profilo aperto, confrontandosi anche con organismi gemelli di altre Amministrazioni; in questo senso è stata di particolare utilità l'azione del coordinamento tra i presidenti dei CUG degli enti pubblici pisani, sia per lo scambio diretto di informazioni ed esperienze, sia per l'attivazione di importanti momenti di approfondimento, confronto, formazione sulle tematiche generali alle quali l'azione dei CUG deve essere ispirata.

E' stato così possibile prendere atto che la gran parte dei CUG risentono delle medesime criticità che anche il CUG della Provincia ha rilevato. Benché previsti da gran tempo dalla normativa e dalla contrattazione, e per

di più radicandosi nelle precedenti esperienze di altri comitati che, separatamente, erano comunque chiamati ad affrontare le stesse tematiche, i CUG (e quello della Provincia di Pisa non fa eccezione) scontano ancora una sostanziale mancanza di riconoscimento effettivo da parte degli Enti di appartenenza. Non avendo una precisa collocazione né nella macrostruttura dell'Ente, né nell'organigramma funzionale, il Comitato soffre inevitabilmente un ruolo marginale, non è ritenuto -nonostante precise disposizioni in merito- un interlocutore necessario dei processi organizzativi dell'Amministrazione ed è percepito in ultima analisi come controparte più che come partner propositivo.

In diverse occasioni queste problematiche sono state rappresentate ai vertici dell'Ente che si sono via via succeduti, ma scarsi sono stati i riscontri concreti, al di là di apprezzamenti formali. Lo stesso recepimento delle proposte formulate dal CUG nel piano delle Azioni Positive dell'Ente è da ricondursi più all'opportunità di soddisfare in tal modo ad un preciso adempimento propedeutico all'implementazione dei piani assunzionali, che non alla volontà positiva di adottare e sviluppare pratiche innovative. Alcune di queste criticità nascono, è giusto riconoscerlo, da difficoltà oggettive: se per esempio da un lato è necessario, prima ancora che opportuno, che nell'organismo sia coinvolta una autorevole rappresentanza degli Uffici preposti all'organizzazione ed alla gestione del personale, dall'altro è inevitabile che da questo possa nascere un conflitto di interessi o una questione di opportunità in capo a chi svolgesse questo ruolo e dovesse poi andare a confrontarsi con le applicazioni concrete di proposte formulate a titolo consultivo dal Comitato al quale partecipa. L'esistenza di difficoltà oggettive non deve però portare ad ignorare il problema o accantonarne la soluzione.

L'attività del CUG, per poter essere adeguatamente svolta, chiede ai suoi membri un forte impegno di tempo e di lavoro, e non va dimenticato che la composizione dell'organismo è tale che se per una metà dei partecipanti (quelli di nomina dell'Ente) si tratta pur sempre di un incarico formalmente attribuito, per l'altra metà si tratta di attività interamente volontaria. Tutti quelli che si candidano a svolgerla devono perciò essere messi nelle condizioni di svolgere il loro ruolo con piena efficacia, vedendo riconosciuto l'impegno prestato come attività di servizio a pieno titolo (al di là della mera contabilizzazione dell'orario a fini contrattuali), e non come attività aggiuntiva ed "eccentrica", potenzialmente contrastante in termini di impegno di tempo e carichi di lavoro con i compiti specifici dell'ufficio di appartenenza.

L'attività del CUG però non trova spazio negli strumenti di programmazione e gestione dell'Ente: non solo - come abbiamo visto- nella struttura organizzativa, ma neanche nei PEG o nel ciclo della performance. Sarebbe quindi opportuna una riflessione dei vertici dell'Ente in proposito, ad esempio definendo specifici Obiettivi Trasversali correlati alle attività propositive del Comitato.

L'anno in corso è stato caratterizzato dalle eccezionali circostanze dell'emergenza sanitaria da coronavirus, che ha comportato pesanti ripercussioni sull'operatività degli Enti e quindi anche della Provincia: ciò meriterà adeguata analisi in occasione della prossima Relazione che sarà svolta a cura dei nostri successori. L'auspicio è però che l'emergenza (quando le circostanze lo consentiranno) venga superata nel segno dell'innovazione e non della mera normalizzazione e del ritorno alle prassi consolidate: in tal senso il Comitato uscente della Provincia di Pisa ritiene di poter lasciare a chi ne svolgerà i compiti un patrimonio non trascurabile di riflessione e conoscenza.