



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 2020**

Documento redatto dal CUG della Provincia di Pisa – Marzo 2021

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 2021-2025 è stato nominato con Determinazione del Segretario Generale n. 118 del 27/01/2021 e si è insediato il 15/02/2021.

Tutta la documentazione ufficiale inerente le attività del CUG è pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente, nella pagina dedicata al CUG raggiungibile all'indirizzo <https://www.provincia.pisa.it/it/provincia/48641/Comitato-Unico-di-Garanzia.html>

Il CUG della Provincia di Pisa aderisce al



INDICE

PREMESSA	Pag. 5
PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI	Pag. 6
SITUAZIONE DEL PERSONALE	Pag. 6
Sezione 1. Dati sul personale	Pag. 8
Sezione 2. Conciliazione vita/lavoro	Pag. 10
Sezione 3. Parità / pari opportunità	Pag. 14
Sezione 4. Benessere organizzativo	Pag. 17
SECONDA PARTE – L’AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA - ATTIVITA’ 2020	
	Pag. 20
1. RELAZIONI ESTERNE e MOMENTI SEMINARIALI E/O DI CONFRONTO	Pag. 22
2. ATTIVITA’ DI CONTRASTO AL MOBBING ED ALLE DISCRIMINAZIONI	Pag. 23
3. ATTIVITÀ PROPOSITIVA	Pag. 23
4. ATTIVITÀ CONSULTIVA	Pag. 25
CONSIDERAZIONI FINALI	Pag. 25

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 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

SITUAZIONE DEL PERSONALE

Dal punto di vista numerico, nel 2020 si è sostanzialmente stabilizzato il livello di dipendenti raggiunto nel 2019 che aveva contrassegnato una inversione del trend di contrazione occupazionale che proseguiva dal 2016 (anno di entrata in vigore della nuova macrostruttura), quando 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, facendo raggiungere il punto più basso (con soli 196 dipendenti) a seguito della definitiva uscita dai ruoli provinciali del personale dei servizi per il lavoro, avvenuta all'inizio del 2019.

Il personale al 31/12/2020 risulta diminuito di una sola unità rispetto all'inizio dello stesso anno, grazie alla possibilità di attingere a graduatorie formate nel 2019 per sopperire alle esigenze di turnover causate da pensionamenti o dimissioni volontarie e, purtroppo, decessi.

I tempi di espletamento delle procedure necessarie per lo scorrimento delle graduatorie, uniti al permanere di vincoli che limitano la possibilità di assicurare il turnover al 100%, hanno generato peraltro nel corso dell'anno oscillazioni nel dato numerico e temporanei "vuoti" nella copertura dei posti in organico dei vari uffici, come del resto evidenziato dal saldo finale, in diminuzione di 5 unità sul 2019.

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, anche perché il CUG che firma questa Relazione è entrato nelle sue funzioni solo recentemente.

Il personale della Provincia resta stabilmente al di sopra della soglia dei 200 dipendenti (sia pure con la flessione sull'anno precedente ricordata sopra) e si assesta a **213**, con un rapporto dipendenti/cittadini pari a **1 ogni 1.983 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 Del Rio" (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 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, avviate nel secondo semestre 2019 e proseguite anche nel 2020, risulta anche sensibilmente mitigata l'età media del personale, che pur confermandosi composto in grande maggioranza da dipendenti ultracinquantenni¹ 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 **62.0%** del 2020. È quindi possibile affermare che è

¹ (come peraltro nella generalità delle Pubbliche Amministrazioni: la recente *Relazione 2020 sul costo del lavoro pubblico* rilasciata nel Luglio scorso 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).

finalmente in corso un vero processo di ringiovanimento del personale provinciale: ancora nel 2018 solo 3 dipendenti avevano meno di 40 anni e 46 avevano tra i 40 e i 50: all'ultima rilevazione i venti/trentenni sono invece saliti a 32 (il 15% del totale) e i quarantenni a 49 (23%).

Le nuove assunzioni non hanno solamente arricchito la pianta organica dell'ente, ma creato una proficua sinergia grazie allo scambio e all'integrazione delle rispettive competenze, più aggiornate per la parte teorica nel personale neoassunto, e più consolidate nell'aspetto pratico per il personale di maggiore esperienza, con un beneficio generale per i dipendenti.

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, dopo una breve flessione che ne aveva portato nel 2019 il peso percentuale appena al di sopra della soglia del 50% del totale (presumibilmente per effetto di una forte immissione di addetti tecnici destinati alla manutenzione stradale ed inquadrati nella Cat. B, che infatti consolida una caratterizzazione prevalentemente maschile), risale nel 2020 al 51,2% e prevale nettamente sulla componente maschile nelle categorie C e D.

Tra le risultanti, viene inoltre confermato anche il significativo incremento della "connotazione femminile" del funzionariato, già rilevata nella Relazione precedente: nella cat. di inquadramento D (Funzionari Amministrativi e Funzionari tecnici) le donne salgono infatti al 64% (ma raggiungono addirittura il 66% se si considera solamente il personale con incarico di Responsabilità di posizione organizzativa o Alta professionalità) e, corrispondentemente, quasi 1/4 delle dipendenti (22,9%) risulta inquadrata in questa categoria, alla quale invece appartiene solamente il 13,5% dei dipendenti maschi.

Sezione 1. Dati sul personale

Tablelle 1.1- RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (dettagliata per tipo di contratto e livello) - ANNO 2020-2019 FONTE UFF. PERSONALE.

2020 - Personale dipendente della Provincia di Pisa. Composizione per genere e per fascia di età											
F				M				TOT			
eta'	F	M	TOT	F	M	TOT	eta'	F	M	TOT	
60 anni e più	9	14	23	8,3	13,5	10,8	50 anni o più	62,4	61,5	62,0	
tra 50 e 60	59	50	109	54,1	48,1	51,2	fino a 50 anni	37,6	38,5	38,0	
tra 50 e 40	29	20	49	26,6	19,2	23,0					
fino a 40 anni	12	20	32	11,0	19,2	15,0					
	109	104	213	100	100	100		100	100	100	

2019 - Personale dipendente della Provincia di Pisa. Composizione per genere e per fascia di età											
F				M				TOT			
eta'	F	M	TOT	F	M	TOT	eta'	F	M	TOT	
60 anni e più	12	17	29	10,9	15,7	13,3	50 anni o più	68,2	63,0	65,6	
tra 50 e 60	63	51	114	57,3	47,2	52,3	fino a 50 anni	31,8	37,0	34,4	
tra 50 e 40	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 fascia di età											
F				M				TOT			
eta'	F	M	TOT	F	M	TOT	eta'	F	M	TOT	
60 anni e più	33	33	66	26,8	29,7	28,2	50 anni o più	78,9	79,3	79,1	
tra 50 e 60	64	55	119	52,0	49,5	50,9	fino a 50 anni	21,1	20,7	20,9	
tra 50 e 40	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	

2020 - DISTRIBUZIONE TRA LE CATEGORIE, PER GENERE						
CATEGORIA	valori assoluti			percentuali		
	F	M	TOT	F	M	TOT
B	32	47	79	29,4	45,2	37,1
C	51	40	91	46,8	38,5	42,7
D non P.O.	15	9	24	13,8	8,7	11,3
P.O.	10	5	15	9,2	4,8	7,0
dirigenti	1	3	4	0,9	2,9	1,9
totali	109	104	213	100,0	100,0	100,0

2020 - Composizione SECONDO IL GENERE delle varie categorie di inquadramento						
CATEGORIA	valori assoluti			percentuali		
	F	M	TOT	F	M	TOT
B	32	47	79	40,5	59,5	100,0
C	51	40	91	56,0	44,0	100,0
D non P.O.	15	9	24	62,5	37,5	100,0
P.O.	10	5	15	66,7	33,3	100,0
dirigenti	1	3	4	25,0	75,0	100,0
totali	109	104	213	51,2	48,8	100,0

2019 - DISTRIBUZIONE TRA LE CATEGORIE, PER GENERE						
CATEGORIA	valori assoluti			percentuali		
	F	M	TOT	F	M	TOT
B	34	49	83	30,9	45,4	38,1
C	49	42	91	44,5	38,9	41,7
D non P.O.	15	7	22	13,8	6,7	10,3
P.O.	11	7	18	10,1	6,7	8,5
dirigenti	1	3	4	0,9	2,8	1,8
totali	110	108	218	100,0	100,0	100,0

2019 - Composizione SECONDO IL GENERE delle varie categorie di inquadramento						
CATEGORIA	valori assoluti			percentuali		
	F	M	TOT	F	M	TOT
B	34	49	83	41,0	59,0	100,0
C	49	42	91	53,8	46,2	100,0
D non P.O.	15	7	22	68,2	31,8	100,0
P.O.	11	7	18	61,1	38,9	100,0
dirigenti	1	3	4	25,0	75,0	100,0
totali	110	108	218	50,5	49,5	100,0

2018 - DISTRIBUZIONE TRA LE CATEGORIE, PER GENERE						
CATEGORIA	valori assoluti			percentuali		
	F	M	TOT	F	M	TOT
B	51	48	99	41,5	43,2	42,3
C	49	46	95	39,8	41,4	40,6
D non P.O.	10	7	17	9,2	6,7	8,0
P.O.	11	7	18	10,1	6,7	8,5
dirigenti	2	3	5	1,6	2,7	2,1
totali	123	111	234	100,0	100,0	100,0

2018 - Composizione SECONDO IL GENERE delle varie categorie di inquadramento						
CATEGORIA	valori assoluti			percentuali		
	F	M	TOT	F	M	TOT
B	51	48	99	51,5	48,5	100,0
C	49	46	95	51,6	48,4	100,0
D non P.O.	10	7	17	58,8	41,2	100,0
P.O.	11	7	18	61,1	38,9	100,0
dirigenti	2	3	5	40,0	60,0	100,0
totali	123	111	234	52,6	47,4	100,0

Ripartizione dipendenti per settori e raffronto con anni passati.

Fonte: CUG ed U.O. Personale

Ripartizione dipendenti per settori e raffronto con anni passati	2020		2020/2019	2019		2019/2018	2018	
	totale	%	var. %	totale	%	var. %	totale	%
Settore aa. gg. e pari opportunità	27	12,68	-	27	12,39	- 10,00	30	12,82
Area tecnica, Supporti amministrativi, Patrimonio	20	9,39	- 9,09	22	10,09	22,22	18	7,69
Politiche attive del lavoro	0	-	n.a.	0	-	n.a.	29	12,39
Settore pianificazione strategica, partecipazioni, sistemi informativi	9	4,23	12,50	8	3,67	14,29	7	2,99
Polizia provinciale	16	7,51	-	16	7,34	-	16	6,84
Segreteria generale e RSPP	14	6,57	-	14	6,42	55,56	9	3,85
Settore programmazione e risorse	37	17,37	- 11,90	42	19,27	- 2,33	43	18,38
Settore viabilità, protezione civile e trasporto pubblico locale.	59	27,70	3,51	57	26,15	16,33	49	20,94
Settore edilizia e programmazione scolastica	31	14,55	- 3,13	32	14,68	- 3,03	33	14,10
totale	213	100,00	- 2,29	218	100,00	- 6,84	234	100,00

Sezione 2. Conciliazione vita/lavoro

Il mutamento nella composizione di genere, unito a quanto sia alta l'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 in relazione 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 2020, esattamente come nel 2019 sono stati utilizzati da 5 uomini e 14 donne (su 213 dipendenti), tutti appartenenti alle fasce di età più alte.

Anche il ricorso ai congedi parentali ed ai permessi previsti dalla L. 104/92 è stato usufruito in misura percentualmente molto più consistente dalle donne che dagli uomini (il 36% dei permessi giornalieri complessivamente fruiti è stato chiesto da questi ultimi contro il 64% richiesto dalle prime) a dimostrazione che il carico familiare pesa tuttora soprattutto sulle donne. Va peraltro notato che il divario si attenua scorporando il solo dato relativo ai permessi previsti dalla Legge 104 (43,1% uomini vs. 56,9% donne), presumibilmente perché la fruizione è motivata da esigenze dello stesso dipendente più che di un suo familiare.

Occorre poi ricordare che tra le misure istituzionalmente rivolte a favorire la conciliazione tra esigenze di vita e organizzazione del lavoro rientrano anche il telelavoro e il lavoro agile. A questo proposito va evidenziato che gli elevati valori relativi al personale che usufruisce di "Lavoro agile" riportati nella tabella 2.2 sono causati dalla necessità di fare ricorso a questa modalità organizzativa per prevenire il rischio di contagio da COVID-19 e non rispecchiano necessariamente la domanda spontanea dei dipendenti strettamente motivata da esigenze di conciliazione vita-lavoro né gli indirizzi organizzativi dell'Ente. In paragrafi successivi l'argomento sarà esaminato più a fondo.

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

TIPO PRESENZA	UOMINI (fasce di età)					DONNE (fasce di età)					TOTALE GENERALE					TOT GEN
	<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	15	20	49	12	5	7	21	54	8	10	22	41	103	20	196
Part Time >50%				1				6	2	1			6	3	1	10
Part Time <50%					2			2	3	0			2	3	2	7
Totale	5	15	20	50	14	5	7	29	59	9	10	22	49	109	23	213

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

CLASSI DI ETA'	UOMINI (fasce di età)						DONNE (fasce di età)						TOT GEN
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	TOTALE	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	TOTALE	
Personale che usufruisce di part-time a richiesta				1	2	3			6	6	2	14	17
Personale che fruisce di orari flessibili			1	1		2							2
			1	2	2	5	0	0	6	6	2	14	19
Personale che fruisce di lavoro agile (*)	1	2	8	18	5	34	2	7	21	35	8	73	107
Organico Totale	5	15	20	50	14	104	5	7	29	59	9	109	213
<i>incidenza %</i>	<i>20,0</i>	<i>13,3</i>	<i>40,0</i>	<i>36,0</i>	<i>35,7</i>	<i>32,7</i>	<i>40,0</i>	<i>100,0</i>	<i>72,4</i>	<i>59,3</i>	<i>88,9</i>	<i>67,0</i>	<i>50,2</i>

(*) con le motivazioni e secondo le modalità previste dalle misure di prevenzione del contagio da COVID 19

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
	Numero permessi giornalieri per congedi parentali (GIORNI fruiti)	62	24,1	195	75,9	257
Numero permessi giornalieri L.104/1992 (GIORNI fruiti)	188	43,1	248	56,9	436	100,0
NUMERO PERMESSI GIORNALIERI TOTALI	250	36,1	443	63,9	693	100,0
Numero permessi orari L.104/1992 (ORE fruiti)	32,2	17,4	153,38	82,6	185,58	100,0

Altri dati

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

Nel corso del 2020 non si sono svolte procedure concorsuali: resta pertanto valido quanto rilevato in relazione al 2019, anno caratterizzato dallo sblocco delle procedure concorsuali, a proposito delle quali è stato rilevato 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

	uomini		donne		totale	
	valori assoluti	%	valori assoluti	%	valori assoluti	%
concorso D amm.vo	1	33,33	2	66,67	3	11,1
concorso C amm.vo	1	33,33	2	66,67	3	11,1
concorso C tecnico	2	66,67	1	33,33	3	11,1
concorso D professional	2	66,67	1	33,33	3	11,1
concorso D professional	2	66,67	1	33,33	3	11,1
concorso B tecnico	2	66,67	1	33,33	3	11,1
concorso C vigilanza	1	33,33	2	66,67	3	11,1
concorso D professional	2	66,67	1	33,33	3	11,1
progressione verticale	1	33,33	2	66,67	3	11,1
Totale personale	14	51,85	13	48,15	27	100,0
% sul personale complessivo	6,54%		6,07%		1,26%	

TABELLA 3.2 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI ("Posizione Organizzativa"), RIPARTITE PER GENERE

	UOMINI	DONNE	TOTALE	UOMINI	DONNE	TOTALE
	Valori assoluti	Valori assoluti	Valori assoluti	%	%	%
Posizione Organizzativa	5	10	15	33,3	66,7	100,0
Totale personale*	104	109	213	48,8	51,2	100,0
<i>P.O su Totale Dip.</i>	4,8	9,2	7,0			

*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 (*)

		UOMINI	DONNE	Divario economico per livello (retr. Donne - retr. Uomini)
	Inquadramento	Retribuzione netta media (€)	Retribuzione netta media (€)	Valori assoluti (€)
B	CAT. B2	19.323	-	n.a
	CAT. B3	20.497	21.946	1.449,00
	CAT. B3 INIZIATO B1	21.440	23.135	1.695,00
	cat. B4 DI CARRIERA B3	20.990	20.987	-3,00
	cat. B4 DI CARRIERA B1	23.708	21.664	-2.044,00
	cat. B5	9.001	21.745	12.744,00
	cat. B5 DI CARRIERA B1	22.098	11.842	-10.256,00
	cat. B6	24.927	21.130	-3.797,00
	Cat. B6 iniziato B1	23.109	23.198	89,00
	CAT. B7	23.730	-	n.a
	CAT. B7 iniziato B1	24.721	-	n.a
	CAT. B8	24.451	24.346	-105,00
C	C1	15.843	20.360	4.517,00
	C1 P.V.	46.874	27.831	-19.043,00
	C2	22.998	25.870	2.872,00
	C2 P.V.		17.118	n.a
	C3	23.864	19.885	-3.979,00
	C4	33.572	22.539	-11.033,00
	C5	26.655	-	n.a
	c5 p.v.	-	-	n.a
	C6	26.508	23.477	-3.031,00
	C6 P.V.	23.531	-	n.a
D	D1	23.468	17.886	-5.582,00
	D2	29.282	25.798	-3.484,00
	D2 P.V.	31.317	-	n.a
	D3 iniziato D1	30.095	34.637	4.542,00
	D4 iniziato D1	-	35.660	n.a
	D5 iniziato D1	-	45.055	n.a
	D6 con indennità	-	26.723	n.a
	D6 iniziato D1	36.046	41.084	5.038,00
	cat. D6 senza indennità di FUNZIONE	53.056	-	n.a
	D7 iniziato D1	20.462	39.623	19.161,00
D7 SP	43.995	44.464	469,00	
	Dirigenti	72.185	70.783	-1.402,00
	Segretario Generale	-	109.586	n.a

(*) 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

TABELLA 3.4- ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE																
CLASSI DI ETA' PERMANENZA NEL PROFILO E LIVELLO	UOMINI							DONNE							TOT GEN	
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	TOTALE	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	TOTALE	%		%
Inferiore a 3 anni	6	8	8	2	0	24	23,76	6	4	7	3	0	20	18,69	44	21,15
Tra 3 e 5 anni	0	0	0	0	0	0	-	0	0	0	0	0	0	-	0	-
Tra 5 e 10 anni	0	1	4	3	0	8	7,92	0	0	2	2	0	4	3,74	12	5,77
Superiore a 10 anni	0	4	9	45	11	69	68,32	0	0	20	53	10	83	77,57	152	73,08
TOTALE	6	13	21	50	11	101	100,00	6	4	29	58	10	107	100,00	208	100,00
%	5,94	12,87	20,79	49,50	10,89	100,00		5,61	3,74	27,10	54,21	9,35	100,00			

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

TABELLA 3.5 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO						
Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea magistrale o Vecchio ordinamento	2	66,67	2	100,00	4	80,00
Master Universitario	-	-	-	-	0	-
Dottorato di ricerca	1	33,33	-	-	1	20,00
Totale	3	100,00	2	100,00	5	100,00

(incl Segr. Gen.)

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

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	31	29,52	14	13,59	45	21,63
Diploma di scuola superiore	48	45,71	52	50,49	100	48,08
Laurea triennale	-	-	-	-	0	-
Laurea magistrale o Vecchio	26	24,76	37	35,92	63	30,29
Master Universitario	-	-	-	-	0	-
Dottorato di ricerca	-	-	-	-	0	-
Totale (escluso Dirig. e SG)	105	100,00	103	100,00	208	100,00

TABELLA 3.7 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE - PER GENERE, AMBITO ED ETA'

Classi età Tipo Formazione	UOMINI (fasce di età)						DONNE (fasce di età)						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	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot
Obbligatoria (sicurezza)	92	176	156	148	-	572	32	52	52	24	24	184	124	228	208	172	24	756
Aggiornamento professionale	548	310	282	81	36	1.257	288	16	98	188	8	598	836	326	380	269	44	1.855
Competenze manageriali/Relazionali	-	-	6	-	-	6	-	-	-	-	-	-	-	-	6	-	-	6
Tematiche CUG	-	-	-	4	-	4	4	4	16	12	4	40	4	4	16	16	4	44
Violenza di genere	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Altro (obblighi formativi in materia di privacy)	9	18	15	-	-	42	9	15	29	25	-	78	18	33	44	25	-	120
Totale ore	649	504	459	233	36	1.881	333	87	195	249	36	900	982	591	654	482	72	2.781

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 dell'attività propositiva del CUG, ha adottato con Decreto Presidenziale n. 91 del 21 settembre 2017 il Piano delle Azioni positive per il triennio 2019-2020, che si è quindi concluso nell'anno appena trascorso. Si ricorda che 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

La proposta di Piano è partita dall'assunto che 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 prevalente necessità di intraprendere iniziative finalizzate a migliorare il benessere organizzativo, a beneficio della generalità dei dipendenti.

In quest'ottica il Piano, che recepiva diverse proposte formulate 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- era 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 era 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.

L'emergenza sanitaria scoppiata nel febbraio 2020 e tuttora in corso ha portato ad una generalizzazione del ricorso al c.d. lavoro agile, principalmente come mezzo per ridurre al minimo il rischio di contagio del personale, tanto a causa della presenza in ufficio, a contatto con colleghi o con l'utenza, tanto a causa dei contatti con terzi durante gli spostamenti casa-lavoro e nelle pause per il pranzo; ciò ha costretto l'Ente nel

suo complesso e ogni singolo ufficio a ripensare le proprie modalità operative ed organizzative. A questo dedicheremo uno specifico paragrafo.

Restando al Piano triennale di Azioni positive 2018-2020, si richiamano di seguito gli ambiti di intervento pluriennale previsti dal Piano stesso, corredati di informazioni sintetiche sulla attuazione degli obiettivi dati.

AMBITO	OBIETTIVO	VERIFICA RISULTATI
CONCILIAZIONE VITA-LAVORO	<p>OBIETTIVO 1 Favorire politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, ponendo l'attenzione alla persona e tenendo conto delle esigenze organizzative.</p> <p>SOGGETTI COINVOLTI: Cug, Uff. Personale, Uff. P.O., Consigliera Parità ed Uffici direttamente interessati.</p> <p>DESTINATARI Tutto il personale.</p> <p>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.</p>	Non completato
	<p>OBIETTIVO 2 Attività preparatoria al recepimento della Direttiva n.3 del 2017 in materia di lavoro agile, valutazione e monitoraggio delle attività telelavorabili</p> <p>SOGGETTI COINVOLTI: Cug, Uff. Personale, Rsu</p> <p>DESTINATARI Tutto il personale</p> <p>FINALITA' Analisi dei processi ed individuazione delle attività telelavorabili. Implementazione di progetti pilota. Avvio fase di sperimentazione compatibilmente con le disponibilità economiche.</p>	<p>L'emergenza epidemiologica da Covid-19 ha dato una accelerata alla implementazione dello Smart Working, per il quale è stato adottato uno specifico Regolamento transitorio che sarà sostituito dal POLA.</p> <p>La sperimentazione del lavoro agile è caldeggiata dal CUG, che ha realizzato una indagine interna sul lavoro agile in emergenza Covid 19 a seguito del generalizzato ricorso allo Smart Working in funzione anti-epidemiologica.</p>
BENESSERE ORGANIZZATIVO	<p>OBIETTIVO 3 Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità lavorative finalizzate al superamento di specifiche situazioni.</p> <p>SOGGETTI COINVOLTI: Cug, Uff. Personale, Uff. P.O., Consigliera Parità ed Uffici direttamente interessati</p> <p>DESTINATARI Tutto il personale</p> <p>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.</p>	Nel Contratto Decentrato 2018/2021 siglato in data 28/10/2019 un apposito articolo prevede il riconoscimento e l'estensione dell'istituto delle ferie solidali.
	<p>OBIETTIVO 4 Raggiungimento di un miglior benessere spazio-ambientale</p> <p>SOGGETTI COINVOLTI: CUG, Uff. Personale, RSU, Rspg</p> <p>DESTINATARI Tutto il personale</p> <p>FINALITA' promuovere in collaborazione con i servizi coinvolti, una verifica degli spazi, delle postazioni della luminosità, degli aspetti ergonomici, ecc...</p>	Non completato
	<p>OBIETTIVO 5 Programmare attività formative che possano consentire la massima partecipazione dei dipendenti</p> <p>SOGGETTI COINVOLTI: Ufficio Personale, Settori interessati</p> <p>DESTINATARI Tutto il personale</p>	Nel corso del 2019 si è sviluppata una diffusa attività di comunicazione abbinata a quella

	FINALITA' Organizzare percorsi formativi con orari compatibili con quelli delle lavoratrici/lavoratori part-time	formativa in tema di discriminazioni di genere sui luoghi di lavoro e non solo. È stato organizzato il Corso Pisa Readyforma (v. in seguito) su una delle forme di discriminazione più diffuse nei luoghi di lavoro: il sessismo e l'omofobia.
COMUNICAZIONE E TRASPARENZA	<p>OBIETTIVO 6: Comunicazione e diffusione di informazioni sul tema delle pari opportunità e della lotta alle discriminazioni di genere</p> <p>SOGGETTI COINVOLTI: Ufficio Personale, Ufficio P.O., Ufficio Comunicazione Web, Consigliera di Parità e tutti gli uffici interessati</p> <p>DESTINATARI dipendenti e cittadini</p>	<p>In questo ambito sono stati realizzati due <i>Focus</i> con emittenti televisive locali:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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.

Sulla base degli esiti del PTAP 2017-2020 è stato formulato il Piano Triennale per il periodo 2021-2024.

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

Il tema dello Smart Working e della sua sperimentazione (richiesta peraltro dalle norme vigenti) era da tempo oggetto di approfondimento e sensibilizzazione da parte del CUG, che aveva anche svolto una analisi di fattibilità, per definire quali siano le attività attuabili in modalità "lavoro agile", che erroneamente viene spesso ricondotto esclusivamente al Telelavoro. Queste attività, svolte nel 2019, non potevano evidentemente fare riferimento alla necessità di attivazione dello smart working *in emergenza* 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 all'esplosione dell'emergenza ed a seguito delle rigide prescrizioni attuative nazionali l'attivazione in un brevissimo lasso di tempo del lavoro a distanza per una rilevantissima percentuale del personale provinciale, pari mediamente al 50,2%, con picchi sensibilmente più alti in relazione a particolari fasi attuative.

Molti dei principali criteri sui quali il CUG aveva posto l'accento hanno prefigurato quanto è poi emerso durante la crisi sanitaria, anche se è stato diffusamente rilevato che proprio la natura emergenziale del ricorso al lavoro agile nel 2020 ha fatto sì che alcuni di questi non venissero adeguatamente recepiti:

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.

Nel novembre 2020 l'Ente ha approvato un *Regolamento transitorio per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità lavoro agile*, che disciplina fino alla approvazione del Piano organizzativo del Lavoro agile (POLA) – l'attivazione del lavoro agile all'interno della Provincia di Pisa. I criteri da questo previsti ai fini dell'individuazione delle attività alle quali è possibile la prestazione lavorativa in smart working sono qui sotto riportati, evidenziando in parentesi il riscontro con quanto proposto dal CUG:

- a) possibile delocalizzazione (*cfr. criterio CUG-1*)
- b) contatto con l'utenza non previsto o comunque efficace con strumenti telematici (*cfr. crit. CUG-3*);

- c) contatto con i colleghi e i responsabili con strumenti telematici (*cf. criterio CUG-2*);
- d) obiettivi da realizzare definiti e misurabili (*cf. criterio CUG-4*);
- e) adeguato livello di autonomia organizzativa ed operativa (*cf. criterio CUG-3*);
- f) elevata programmabilità dell'attività lavorativa (*cf. criterio CUG-4*);
- g) residuale uso di materiale cartaceo (atti e documenti) che per motivi di sicurezza/privacy non possono essere dislocati all'esterno dell'ufficio (*cf. criterio CUG-1*);
- h) possibilità di monitoraggio della prestazione e valutazione dei risultati conseguiti (*cf. criterio CUG-4*)

Erano anche state individuate le attività meno idonee, quali ad esempio quelle 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...).

Su questo punto il Regolamento transitorio, rimandando al POLA la regolamentazione a regime, prevede in via transitoria (e nel quadro della gestione dell'emergenza sanitaria) che sia ammissibile allo smart working tutto il personale ad esclusione di quello impegnato, in via prevalente, nelle seguenti specifiche attività:

- ❖ polizia locale
- ❖ addetti alla manutenzione stradale e degli edifici scolastici
- ❖ altre attività amministrative e di coordinamento, individuate dai singoli Dirigenti di concerto con il Segretario Generale, per le quali è assolutamente necessaria ed indispensabile la presenza fisica.

Più in generale, merita evidenziare che nel Regolamento transitorio è esplicitato che il lavoro agile deve consentire al personale di poter svolgere la prestazione di lavoro subordinato, con modalità spazio-temporali innovative, garantendo pari opportunità e non discriminazione ai fini del riconoscimento delle professionalità e della progressione di carriera. Esso consiste nella esecuzione della prestazione lavorativa, su base volontaria, all'esterno della sede di lavoro assegnata, in luoghi individuati dal dipendente, avvalendosi di strumentazione informatica e telefonica idonea a consentire lo svolgimento della prestazione e l'interazione con il proprio responsabile, i colleghi e gli utenti interni ed esterni, nel rispetto della normativa in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro, di privacy e di sicurezza dei dati.

Per la Provincia, il lavoro agile persegue i seguenti obiettivi:

- agevolare la conciliazione vita-lavoro;
- promuovere una nuova visione dell'organizzazione del lavoro volta a stimolare l'autonomia, la responsabilità e la motivazione dei lavoratori, in un'ottica di incremento della produttività e del benessere organizzativo;
- favorire la mobilità sostenibile tramite riduzione degli spostamenti casa-lavoro-casa, anche nell'ottica di una politica ambientale sensibile alla diminuzione del traffico urbano in termini di volumi e percorrenza.

È ribadito che il lavoro agile si applica nel rispetto del principio di non discriminazione e di pari opportunità tra uomo e donna, in considerazione e compatibilmente con il profilo professionale ricoperto e l'attività in concreto svolta presso la sede lavorativa dell'amministrazione.

Quanto alle modalità di attivazione del lavoro agile, essa avviene su base volontaria e dietro specifica richiesta del lavoratore inoltrata al Dirigente di riferimento. L'Amministrazione potrà però promuovere e formalizzare anche progetti-pilota da svolgere in lavoro agile sui quali sarà richiesta l'adesione da parte dei dipendenti.

All'esperienza di smart working in condizioni di emergenza sanitaria il CUG ha dedicato una specifica indagine, della quale si darà conto in un apposito paragrafo nella sezione "Attività propositiva".

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 solo **15**: 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 nel mondo del lavoro italiano da un decreto attuativo del Jobs Act del 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, la possibilità di cedere le ferie (e non anche le ore di straordinario) nel solo caso di un altro "*dipendente che abbia l'esigenza di prestare assistenza ai figli minori che necessitano di cure costanti per particolari condizioni di salute*".

Nel 2019, a seguito di un lungo e complesso confronto fra la parte pubblica e la rappresentanza sindacale unitaria, tenutosi nell'ambito dei tavoli di delegazione trattante per la definizione del nuovo Contratto Decentrato 2018/2021 è stato inserito nel nuovo CCDI -siglato in data 28/10/2019- un apposito articolo che prevede tale istituto e ne riconosce l'estensione sia in termini di destinatari, allargando la fattispecie anche alle condizioni proprie del dipendente o di familiari fino al 2° grado, sia in termini di ciò che può essere donato, introducendo la possibilità di donare anche ore di straordinario, 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.*

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 anche di altri Enti, 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 un'azione positiva del CUG che si faccia promotore di un progetto sperimentale sull'istituzione di una sorta di banca delle ore solidali (dunque diversa da quella di cui all'art. 38 bis del CCNL 14/9/2000), regolamentata esattamente come le ferie solidali ma con un ampliamento dei soggetti beneficiari di tale istituto (includendo anche le difficoltà del lavoratore/trice stesso/a e dell'eventuale coniuge o convivente), come già introdotto nel contratto decentrato 2019. 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".

SECONDA PARTE – L'ATTIVITA' DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA NEL 2020

Il CUG della Provincia di Pisa, ricostituito nel Novembre 2016, ha cessato il suo mandato il 03/11/2020, rimanendo in carica il tempo necessario al completamento delle procedure di rinnovo, che il Segretario Generale ha avviato con DD 1367 dell'11/11/2020 nominando il Presidente (è stato confermato il presidente uscente) ed incaricandolo dell'istruttoria per la individuazione dei suoi componenti. Il 18 novembre del 2020 è stato pubblicato un avviso rivolto a tutti i dipendenti per sollecitare candidature a fare parte del CUG in quota Amministrazione, ed è stato chiesto alle OOS più rappresentative di designare i rispettivi rappresentanti. Allo scadere del termine assegnato, preso atto che designazioni delle OOS e candidature dei dipendenti erano tali da rendere opportuno, allo scopo di procedere ad una composizione del Comitato maggiormente aderente alle indicazioni ed agli indirizzi emanati con le Linee Guida della Presidenza del Consiglio dei Ministri, prorogare il termine per le designazioni e le candidature, il 3/12/2020 è stato rinnovato l'invito fissando una nuova scadenza. Al termine assegnato con Determinazione del Segretario Generale n. 118 del 27/01/2021 è stato nominato il nuovo Comitato prendendo atto che non erano pervenute nuove candidature rispetto a quelle presentate al primo turno, e che una delle OOS, benché sollecitata, non ha indicato un proprio rappresentante.

Lo svolgimento delle procedure di rinnovo ha quindi fatto emergere evidenti difficoltà di motivazione, per il personale dell'Ente, alla partecipazione all'organismo. Sulla base dell'esperienza svolta dal Comitato uscente, si ritiene di poterne individuare la ragione nel fatto che benché siano previsti da gran tempo dalla normativa e dalla contrattazione, 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.

A volte il recepimento delle proposte formulate è da ricondursi più all'opportunità di soddisfare in tal modo a specifici adempimenti all'interno di procedimenti ritenuti prevalenti (è ad esempio il caso del piano delle Azioni Positive, che è obbligatoriamente propedeutico all'implementazione dei piani assunzionali), che non alla volontà positiva di adottare e sviluppare pratiche innovative.

Inoltre l'attività del CUG richiede ai suoi membri un forte impegno di tempo e di lavoro, e tutti quelli che si candidano a svolgerla devono 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 dovrebbe poi trovare 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.

Il Comitato ha svolto la propria attività istituzionale anche nel corso del 2020 prevalentemente attraverso riunioni (nei limiti e con le modalità consentite dalle misure anticontagio), corrispondenza tramite posta elettronica, interazione con gli Uffici; le attività esterne sono state forzatamente ridotte.

La tabella che segue sintetizza il calendario degli incontri svolti e gli argomenti trattati. Tutti i resoconti sono pubblicati sul sito istituzionale dell'Ente, nella pagina dedicata al CUG raggiungibile all'indirizzo <https://www.provincia.pisa.it/it/provincia/48641/Comitato-Unico-di-Garanzia.html>.

Resoconto riunioni CUG anno 2020		
n.	data	ARGOMENTO PRINCIPALE
1	27 gennaio 2020	Funzionamento del Cug e suo coinvolgimento nell'attività dell'ente anche alla luce della Direttiva n. 2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche". Esame segnalazioni ricevute.
2	23 giugno 2020	Ipotesi di questionario di soddisfazione del Lavoro a distanza in emergenza Covid 19;
3	7 luglio 2020	Approvazione testo finale del questionario.
4	10 settembre 2020	Esiti indagine su Lavoro agile in emergenza COVID 19
5	29 ottobre 2020	Conclusione del mandato 2016-2020. Modalità di formalizzazione (redazione di una Nota per sintetizzare e commentare gli aspetti principali, positivi e negativi, del mandato assolto.)
6	25 novembre 2020 (in prorogatio)	Comunicazioni in ordine all'avvio delle procedure di rinnovo del CUG e la conferma dell'incarico di Presidente.

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

Il CUG è rappresentato nel Coordinamento dei CUG pisani composto dai presidenti dei CUG di Università di Pisa, Scuola Normale, Scuola Superiore Sant'Anna Provincia di Pisa, Az. Osp. Universitaria di Pisa (Aoup), e Comune di Pisa, che però nel corso del 2020 non ha sostanzialmente svolto attività, ad eccezione di occasionali scambi di comunicazioni –in particolare in occasione del corso di cui si dirà nel paragrafo successivo) ed informazioni sull'evolversi della situazione.



L'esperienza del Corso PisaReadyForma

La Provincia di Pisa ha aderito alla rete nazionale "READY" ed ha via via rinnovato il 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 2020 ha promosso, e l'Ufficio Pari opportunità ha organizzato, la seconda edizione di un Corso di Formazione con metodologia originale, destinato ai dipendenti degli Enti aderenti alla rete Ready e/o al coordinamento dei CUG pisani su sessismo ed omofobia nei luoghi di lavoro.

Il corso è stato realizzato da 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 propria.

I destinatari del corso sono stati i dipendenti di:

- Provincia di Pisa,
- Comune di Pontedera,
- Comune di San Giuliano Terme,
- Comune di Casciana Terme Lari,
- Università di Pisa,
- Scuola Normale Superiore,
- Scuola S. Anna di Pisa
- Azienda Ospedaliera Universitaria Pisana.

Al corso hanno partecipato, con modalità a distanza, 76 persone dei vari Enti.

L'attività formativa è stata preceduta da una presentazione in una riunione di coordinamento tra i soggetti aderenti alla Rete Ready tenutasi in videoconferenza in data 23 luglio 2020. Il progetto è stato poi concordato in sede di coordinamento dei CUG degli enti pubblici pisani. Successivamente, in data 18 dicembre 2020 si è tenuto un modulo integrativo in modalità on line e trasmesso in streaming dal titolo "Unioni civili, diritti e

norme contro le discriminazioni omofobiche” nel corso del quale, oltre ai contributi di molti rappresentanti delle istituzioni, si sono avute le testimonianze ed i contributi delle Associazioni LGBT+ ed il coordinatore didattico ha illustrato la metodologia seguita e i principali risultati dell’edizione precedente. Erano presenti 50 utenti.

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.

Anche il CCPO del Comune di Pisa, però, ha praticamente sospeso la propria attività a causa della pandemia. Ha tuttavia lavorato, in parte in presenza, ed in parte a distanza, la Commissione Lavoro, della quale fa parte il presidente del CUG della Provincia, che ha elaborato una proposta di convegno a distanza (webinar) sul tema dello smart working in emergenza sanitaria e delle sue ripercussioni in chiave di genere. Il webinar, originariamente previsto per l’autunno, è però slittato alla primavera del 2021 a causa della impossibilità di confrontarsi con il plenum del Consiglio.

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 2020 ha ricevuto 2 segnalazioni riguardanti presunti fenomeni persecutori e discriminatori. Il CUG ha ribadito che segnalazioni inerenti le valutazioni espresse da Dirigenti sulla prestazione individuale non possono essere di per sé ritenute sintomo di discriminazione, in assenza di altri riscontri e che, in generale, ogni segnalazione di presunti casi di discriminazione o mobbing deve essere adeguatamente argomentata e possibilmente documentata, altrimenti la segnalazione è improcedibile. È stato inoltre ricevuto 1 suggerimento relativo alla opportunità di incentivare il ricorso dell’istituto della mobilità compensativa o interscambio come opportunità legata al benessere lavorativo.

3. ATTIVITÀ PROPOSITIVA

Sperimentare lo Smart Working nella Provincia di Pisa

In continuità con la proposta all’Ente di inserire nel Piano delle Azioni Positive l’avvio di una analisi di fattibilità sullo smart working (tema ampiamente descritto nelle pagine precedenti) il CUG ha seguito con attenzione l’introduzione di questo strumento nella gestione dell’emergenza da COVID-19, svolgendo anche una indagine conoscitiva che è stata trasmessa all’Ente in vista della messa a regime di questa modalità organizzativa del lavoro nell’ambito del POLA, quando la situazione sanitaria ne consentirà la normalizzazione e l’attivazione ordinaria.

A tale scopo il CUG ha predisposto un questionario finalizzato a capire in quale misura la modalità di lavoro a distanza che è stata attivata a seguito dell’emergenza Covid 19 ha soddisfatto o meno le esigenze dei

dipendenti, ha avuto ripercussioni positive o negative sulla prestazione lavorativa, e quali miglioramenti o altre misure (ad es. maggiore flessibilità oraria, forme di rotazione delle presenze in sede, ecc.) potrebbero essere apportati per il futuro.

Alla data di chiusura della rilevazione sono pervenuti alla segreteria del CUG 69 questionari. Essendo presenti in organico 213 dipendenti ciò vuol dire una percentuale di risposta di circa 1/3; tuttavia, se escludiamo dalla rilevazione il personale adibito alle c.d. funzioni "imprescindibili da svolgere in presenza" e consideriamo quindi i soli 124 dipendenti che all'epoca della rilevazione risultavano avere effettivamente fruito della modalità dello smart working, la percentuale di risposte sale al 55,7%. I risultati della rilevazione sono quindi senz'altro significativi.

Tentando una sintesi delle informazioni raccolte si è ritenuto possibile dire che questa modalità lavorativa, attivata in sperimentazione forzata a causa dell'emergenza sanitaria, è vista positivamente dalla maggior parte di chi vi ha partecipato, in modo sostanzialmente uniforme a prescindere dall'inquadramento contrattuale e gerarchico. Maggiori distinzioni possono semmai derivare dall'appartenenza ai ruoli tecnici o a quelli amministrativi, data la diversa natura delle prestazioni lavorative richieste, ma incidono sulle criticità e sulle proposte di miglioramento segnalate, più che sul gradimento o meno dell'istituto del lavoro agile.

L'indagine ha evidenziato che il passaggio al Lavoro agile come modalità ordinaria di effettuazione della prestazione lavorativa deve essere accompagnato da una generalizzata crescita culturale, sostenuta da adeguate azioni di aggiornamento e di formazione, che consenta (ovviamente laddove la natura delle attività svolte lo consente) di adottare modi e organizzazioni del lavoro più efficaci, più efficienti ed anche più gratificanti; la verifica sulla prestazione deve focalizzarsi sugli obiettivi ed i risultati; lo smart working DEVE consistere in una modalità flessibile di articolazione della prestazione lavorativa tra giornate in presenza e giornate (o parti di giornata) da remoto, anche per consentire una più ottimale utilizzazione degli spazi e delle attrezzature, per diminuire la compresenza non necessaria, per ridurre gli spostamenti pendolari e i relativi costi individuali e sociali.

Accanto ai vantaggi riscontrati, numerose e di diversa natura sono le criticità emerse: difficoltà a "staccare", rischio di isolamento da colleghi e superiori, limiti operativi legati alle caratteristiche delle dotazioni strumentali e operative, perdita del diritto alla fruizione del buono pasto e al riconoscimento dello straordinario, ecc. Problematiche come quelle segnalate sono ricollegabili anche all'attuazione già definita "anomala" e "forzata" che l'emergenza sanitaria ha imposto, con risultati tuttavia apprezzabili. Alla luce della natura stessa di una prestazione che è "smart", che punta alla cultura del risultato e del progetto autogestito, per il futuro è auspicabile superare alcune rigidità, e provvedere a quella progettualità sugli obiettivi propria del lavoro agile "pre-covid"; con il giusto coinvolgimento di dipendenti e dirigenti, è prevedibile una buona ricaduta per quanto riguarda la gratificazione, la responsabilizzazione, i rapporti di lavoro e interpersonali e gli effetti sul benessere lavorativo.

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

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 (ARDSU) 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 questa opportunità è stata potenziata ed ampliata ed 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.

4. ATTIVITA' CONSULTIVA

Pareri

Nel corso del 2020 non sono stati richiesti né espressi pareri.

CONSIDERAZIONI FINALI

Il 2020, come più volte segnalato, è stato l'anno conclusivo del mandato del CUG insediatosi nel 2016 e pertanto questa Relazione è redatta dall'organismo nella nuova composizione.

Riteniamo tuttavia utile dare atto che nel corso del quadriennio ora conclusosi il mandato è stato assolto positivamente. 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 e l'impostazione del suo assetto a regime;
- 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.

Anche il rinnovato CUG cercherà di mantenere un profilo eminentemente propositivo ed analitico, in linea con quanto previsto da norme e direttive, evitando di assecondare interpretazioni ambigue del suo ruolo, che ne farebbero impropriamente 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.

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 e che non accennano a terminare: ciò si ripercuote inevitabilmente sul benessere lavorativo del personale, ed anche sull'attività dell'organismo (lo stesso CUG) che è chiamato ad agire proprio a tutela di tale benessere, e che

compatibilmente con la difficoltà delle circostanze cercherà di adempiere correttamente e proficuamente al proprio mandato.
