

Al Direttore generale  
Alla responsabile della Direzione Organizzazione  
della Provincia di Firenze

Firenze, .. ..... 2012

*Oggetto: Bozza di parere sul Piano triennale delle Azioni Positive 2012/2014 ex art. 48 D. Lgs. 198/2006 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246".*

In data 6 luglio scorso dalla Direzione organizzazione, tramite posta elettronica, è stata trasmessa al C.U.G. – Comitato Unico di Garanzia copia della bozza del *Piano* in oggetto.

Il documento è stato oggetto di esame nelle riunioni ordinarie riunione del C.U.G. del 18 luglio e del 10 ottobre 2012, i cui verbali sono pubblicati nello spazio dedicato al C.U.G. sul sito ufficiale della Provincia di Firenze.

Si rende pertanto di seguito il richiesto parere.

---

A titolo di premessa generale, in considerazione del momento attuale caratterizzato da estrema incertezza sugli orizzonti futuri degli enti locali e le necessità di riordino che potranno evidenziarsi, il C.U.G. della Provincia di Firenze sottolinea l'importanza e la necessità di essere pienamente coinvolto nei processi riorganizzativi che potranno rendersi necessari, e si mette a disposizione dell'Amministrazione nella speranza che insieme si possa avviare un percorso condiviso e partecipato.

Se in linea generale si possono condividere i contenuti della bozza di documento sottoposta a esame, si evidenziano tuttavia qui alcune osservazioni e proposte di modifica dello stesso.

Nella sezione **Il C.U.G.: nuovo strumento a sostegno delle pari opportunità**, a pagina 3 secondo capoverso si legge: "Fra le loro numerose attribuzioni figura la predisposizione dei piani di azioni positive". In realtà i compiti dei C.U.G. in materia di azioni positive sono esclusivamente propositivi e consultivi, ai sensi dell'art. 48 comma 1 del D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, come si evince dalla Direttiva della P.C.M. *Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni* (art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183) art. 3.2 Compiti (i C.U.G. hanno compiti "propositivi sulla predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne"). Questo è peraltro ripreso e confermato anche nelle *Linee di indirizzo per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*

approvate dalla G.P. con deliberazione n. 216 del 22 novembre 2011 (“Al Comitato compete di [...] f) collaborare alla stesura del piano triennale di azioni positive ed esprimere parere preventivo in merito”) nonché nel *Regolamento interno per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni* adottato dal C.U.G. della Provincia di Firenze nella seduta del 23 maggio 2012 e pubblicato nell'apposita pagina del sito istituzionale dell'Ente (art. 3 “Il Comitato [...] esercita compiti propositivi su predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne”).

Nel paragrafo **Il Personale dell'Ente** si rileva come quanto riportato relativamente alla suddivisione fra i generi delle posizioni dirigenziali e organizzative non sia in linea con la politica di riequilibrio tra i generi che dovrebbe caratterizzare un documento quale il *Piano triennale delle Azioni Positive*: se è vero che nell'Amministrazione provinciale viene rispettato il rapporto dei 2/3 tra i generi nelle posizioni apicali, si è comunque molto vicini al limite inferiore individuato dalla legge, ed è pertanto opportuno che nel *Piano triennale delle Azioni Positive* sia espressa la volontà di mettere in atto azioni per andare oltre il minimo stabilito, invece di considerarlo come un traguardo già raggiunto.

Quanto al paragrafo **I dipendenti in part time** e soprattutto in quello **Le linee guida adottate e le azioni positive intraprese** si ritiene doveroso segnalare, relativamente alle linee guida per la concessione del part-time, che queste non possono essere limitate alla necessità di una conciliazione tra tempi di lavoro e tempi familiari, ma devono avere un orizzonte più ampio con la considerazione dei *tempi di vita* della persona, che non necessariamente includono solo il tempo dedicato alla cura della propria famiglia, ma possono e devono comprendere anche i tempi dedicati alla realizzazione di sé, alla formazione e all'aggiornamento culturale. Si sottolinea come il part time generalizzato e non reversibile si sia rivelato negli anni come penalizzante per le donne, perché produce sovente segregazione professionale e, sempre, riduzione dei termini pensionistici al sistema contributivo.

Nel paragrafo **Le azioni del P.A.P. 2012/2014** si fa notare come la COSTITUZIONE del C.U.G. non possa assolutamente costituire un intervento del P.A.P., ma rappresenti per l'amministrazione un adempimento di legge. Si suggerisce pertanto che il punto 1) del *Piano* venga trasformato in un'azione di valorizzazione dell'attività del C.U.G. stesso, delle sue competenze e del suo ruolo, che gli consenta di essere strumento operativo, e non meramente formale, entrando attivamente, di concerto e in stretta collaborazione con l'Amministrazione, nelle tematiche relative all'organizzazione del lavoro e alla ricerca e tutela del benessere organizzativo, oltre che di quelle relative alle pari opportunità e alla lotta alla discriminazione.

Si evidenzia peraltro come l'azione positiva per eccellenza, nell'attuale critico momento di passaggio legato al riordino istituzionale e alla trasformazione delle Province, non possa che essere un coinvolgimento sistematico del C.U.G. da parte dell'Amministrazione nella imminente fase di riorganizzazione, nella quale saranno prese decisioni importanti sulle sorti del personale e sulla redistribuzione delle competenze e delle funzioni. Si sottolinea l'importanza che al C.U.G. sia riconosciuto un ruolo attivo di supporto, di tutela della trasparenza e di garanzia delle posizioni deboli che spesso caratterizzano, anche e soprattutto nelle fasi delicate di trasformazione istituzionale, in particolare la condizione femminile, i lavoratori e le lavoratrici collocati in posizioni non apicali, i lavoratori precari (che alla data odierna risultano essere 48 solo nella Direzione lavoro). Si richiede che nel P.A.P. siano inseriti anche i dati relativi ai lavoratori precari nell'Amministrazione, con i dettagli della consistenza numerica, della suddivisione nelle diverse Direzioni, della tipologia di contratto e del genere. Al C.U.G., in quanto organismo di supporto nell'organizzazione del lavoro, spetta un ruolo fondamentale in una fase così difficile per lavoratori e lavoratrici, ruolo che deve essere richiamato nel P.A.P., al primo punto delle azioni positive previste per il triennio 2012/2014. Nell'eventualità, tutt'altro che remota, di un imminente riordino istituzionale, si verificheranno senza dubbio situazioni complesse

(difficoltà organizzative, necessità di spostamento e/ ricollocazione): per questo il C.U.G. propone all'Amministrazione di valutare, anche in via sperimentale, forme diverse e alternative di lavoro, tra cui il telelavoro, e chiede che anche questo elemento sia inserito al primo punto del P.A.P.

Quanto alla seconda azione prevista, si propone che essa riguardi non tanto l'INFORMAZIONE quanto soprattutto la FORMAZIONE dei membri del C.U.G. e delle posizioni dirigenziali e organizzative dell'Amministrazione: una formazione di cui il C.U.G. sente con forza la necessità, e che sia volta non solo a offrire strumenti di approfondimento della normativa in materia di pari opportunità, benessere lavorativo e lotta alle discriminazioni, senz'altro utili e auspicabili, ma anche a trasmettere conoscenze delle caratteristiche peculiari delle modalità del lavoro femminile, e sulle diverse problematiche dell'organizzazione del lavoro fra uomini e donne. L'organizzazione in tempi molto brevi di interventi formativi in tal senso è un'esigenza che il C.U.G. sente con forza; per questo si rende disponibile a individuare, d'accordo con l'Amministrazione e la Consigliera di Parità, soggetti formativi adeguati e di organizzare, come primo intervento, una lezione sulle competenze del C.U.G. in materia di organizzazione del lavoro con particolare riferimento alle ripercussioni delle differenze di genere. A questo scopo il C.U.G. chiede di conoscere le risorse in materia di formazione disponibili per la realizzazione di questo e di altri interventi formativi.

Il C.U.G. ritiene peraltro indispensabile che nel P.A.P. sia inserita la previsione di interventi formativi a media e lunga scadenza dedicati a tutto il personale, non solo alle posizioni apicali, una volta che il quadro di riordino sia stato definito.

Si concorda sulla necessità di curare invece in modo particolare, nei confronti di tutti i dipendenti dell'Ente, l'aspetto informativo sulle tematiche afferenti alle pari opportunità, al benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, e di conseguenza sul ruolo e i compiti del C.U.G., soprattutto mediante un più ampio risalto dello spazio web del sito istituzionale della Provincia di Firenze dedicato alle attività del C.U.G. e da esso periodicamente aggiornato, che si ritiene debba avere un link permanente sulla homepage e non, come allo stato attuale, quale sottocategoria della sezione dedicata alle Pari opportunità, dandosi casomai il caso contrario.

Quanto alla terza azione prevista, il BILANCIO DI PARITÀ, si rileva come sia opportuno prevedere interventi formativi a favore delle posizioni non solo dirigenziali ma anche organizzative, e si consiglia di orientare tale formazione non solo alle vigenti normative antidiscriminatorie ma anche agli aspetti culturali della differenza fra donne e uomini nel lavoro, che tanta parte hanno, come già rilevato sopra, sulle pari opportunità e sul benessere di chi lavora.

---

Tanto era dovuto per l'adempimento dei compiti consultivi affidati a questo C.U.G.; se ne auspica la condivisione e il recepimento da parte dell'Amministrazione.

Il C.U.G., nella persona del Presidente, è disponibile a ulteriori chiarimenti e/o modifiche e integrazioni.

Cordiali saluti.

IL PRESIDENTE  
Alda Fantoni