

Comitato Unico di  
Garanzia



Città Metropolitana Firenze



Prot Nr. 0104657/2016  
23/06/2016  
Cl. 001.22



Firenze, 23/06/2016

Al Sindaco Metropolitan  
Dario Nardella  
Sede

Alla Consigliera delegata  
Bilancio e Personale  
Brenda Barnini  
[brenda.barnini@cittametropolitana.fi.it](mailto:brenda.barnini@cittametropolitana.fi.it)

Alla Consigliera delegata  
Patrimonio Promozione sociale e Pari  
Opportunità  
Benedetta Albanese  
[benedetta.albanese@cittametropolitana.fi.it](mailto:benedetta.albanese@cittametropolitana.fi.it)

Alla Presidente della Commissione Consiliare  
Affari generali, Pari Opportunità, Legalità e  
Trasparenza  
Stefania Collesi  
e-mail segreteria:  
[alessandra.tozzi@cittametropolitana.fi.it](mailto:alessandra.tozzi@cittametropolitana.fi.it)

Al Segretario Generale  
Dott. Vincenzo del Regno  
Sede

Al Direttore Generale  
Dott. Pietro Rubellini  
Sede

Alla Dirigente Direzione Personale,  
Provveditorato e Partecipate  
D.ssa Laura Monticini  
Sede

Alla Consigliera di Parità  
Maria Grazia Maestrelli  
[mg.maestrelli@cittametropolitana.fi.it](mailto:mg.maestrelli@cittametropolitana.fi.it)  
[ufficioconsigliaraparita@cittametropolitana.fi.it](mailto:ufficioconsigliaraparita@cittametropolitana.fi.it)

Alle OO.SS.

Palazzo Medici Riccardi  
1, via Cavour 50129 Firenze  
tel. 0552761414  
[cug@cittametropolitana.fi.it](mailto:cug@cittametropolitana.fi.it)  
<http://met.cittametropolitana.fi.it/cug/>

Comitato Unico di Garanzia  
Città Metropolitana di Firenze



Alle R.S.U. della Città Metropolitana  
Sede

**OGGETTO: Trasmissione della Relazione Annuale del Comitato Unico di Garanzia riferita al 2015 (e inizio 2016).**

Si trasmette in allegato, secondo quanto previsto dall'art. 2 dell'allegato a) alla deliberazione G.P. n. 216 del 22.11.2011 "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", la relazione sulla situazione del personale nell'Amministrazione (Dir. Stato 04/03/2011 – Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia, punto 3.3) riferita all'anno 2015 e all'inizio del 2016: si richiama l'attenzione sul fatto che in tale documento sono incluse anche le dimissioni del presente Comitato che decorrono dalla data odierna.

La Presidente del Comitato Unico di Garanzia  
della Città Metropolitana di Firenze

# RELAZIONE ANNUALE SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE ANNO 2015

La presente relazione, redatta in attuazione della direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione e innovazione e del Ministro per le pari opportunità del 4 marzo 2011, ripercorre le principali tappe dell'attività svolta dal Comitato Unico di Garanzia a partire dal 1° gennaio 2015, nel quadro dell'avvio operativo della nuova CMF-Città Metropolitana di Firenze, proponendo un bilancio dell'anno trascorso, fino alla scadenza del rispettivo mandato.

*Annus horribilis* sotto il profilo del benessere organizzativo delle lavoratrici e dei lavoratori della CMF, il 2015 si è aperto con la certezza di pesanti tagli finanziari al bilancio dell'Ente, che hanno creato enormi preoccupazioni per la tenuta economico-finanziaria, per la possibilità di continuare a erogare i servizi di competenza e per la stabilità dei posti di lavoro, con l'Amministrazione chiamata a dichiarare una certa percentuale, stabilita per legge, di personale soprannumerario. L'approvazione della legge regionale n. 22/2015 di riordino delle funzioni provinciali e di attuazione della L. 56/2014 (cd. Legge Del Rio) ha, da un lato, avuto il merito di sbloccare il processo di riforma avviato dal Governo, con la riattribuzione di numerose competenze provinciali alla Regione mentre, dall'altro, ha in parte aggravato l'incertezza organizzativa, prefigurando per certi servizi (es. Polizia Provinciale e Centro per l'Impiego) soluzioni, quali le Agenzie regionali del lavoro, difficilmente compatibili con il progetto di accentramento delle competenze su base nazionale del legislatore statale.

Forse a causa della posta in gioco, l'Amministrazione ha dapprima avviato un percorso di condivisione delle problematiche sul tappeto, condividendo in particolare le linee operative sviluppate in occasione della mappatura del personale, adempimento di legge previsto in funzione della dichiarazione dei contingenti soprannumerari e, più in generale, nell'ambito dell'Osservatorio sul Lavoro Pubblico previsto dal nuovo Statuto, le varie tappe della ristrutturazione in corso. In questa prima fase, il Comitato ha così potuto monitorare il processo e farsi carico degli aspetti più direttamente collegati al benessere dei/delle dipendenti. Così, per esempio, ha cercato di arginare il disagio dovuto alla generale inconsapevolezza di quanto stava avvenendo portando avanti un'azione informativa sulla riorganizzazione in atto e ha cercato di mettere a fuoco i principali problemi operativi, tra i quali quelli segnalati dall'ex Circondario e da alcuni Centri per l'Impiego, invitando l'Amministrazione a riconsiderare in un'ottica complessiva alcune scelte strategiche e a partecipare preventivamente agli uffici interessati le proprie scelte micro-organizzative. Si ricordano in proposito, e a titolo di esempio, l'informativa redatta congiuntamente con la RSU, a conclusione della prima riunione dell'Osservatorio del lavoro Pubblico, la segnalazione del 6.3.2015 indirizzata al Sindaco con delega al personale per la C.M. e alla dirigente del Settore Organizzazione, la nota dell'11.3.2015 sull'interruzione dei servizi ANSA e ancora la lettera del 16.4.2015 relativa alla prevista assunzione di un redattore per una società "in house".

A questa fase è seguito un periodo di progressiva chiusura dell'Amministrazione. Se, infatti, si è mantenuta la prassi di comunicare ai diretti interessati e agli uffici di riferimento i trasferimenti che li riguardavano solo a cose fatte, si è quindi anche rinunciato a convocare l'Osservatorio sul Lavoro Pubblico, ambito nel quale il Comitato intendeva proporre un'ipotesi di regolamentazione preventiva delle mobilità in uscita e affrontare i principali nodi operativi. Molto faticoso è stato pure il processo di smantellamento delle funzioni esercitate dagli uffici decentrati presso l'ex Circondario dell'Empolese Valdelsa e il trasferimento del relativo personale.

La situazione, in termini di benessere lavorativo complessivamente inteso, si è aggravata in occasione delle graduatorie del bando promosso dalla Regione Toscana per la selezione di personale delle ex Province da destinare a funzioni cosiddette "trasversali". In mancanza di un

accordo preventivo con la Regione, le linee operative preannunciate per la selezione del personale da congedare sono state smentite un attimo dopo l'uscita delle graduatorie regionali, con effetti paradossali, come i dinieghi riservati ai concorrenti posizionati ai primi posti delle graduatorie e l'assenso concesso invece agli ultimi, e a distanza di pochi giorni dai nulla osta alla mobilità accordati ad un gruppo di dipendenti che aveva partecipato a precedenti selezioni verso l'Amministrazione comunale di Firenze.

Con l'inizio del 2016 è stata la volta del personale assegnato ai Centri per l'impiego. In una situazione contrassegnata da enormi difficoltà operative, dovute all'assenza di una chiara cornice normativa di riferimento e al depauperamento degli organici legato ai numerosi pre-pensionamenti, sono state selezionate, con procedura informale e completamente riservata, dieci unità di personale, destinate a essere comandate presso la Regione Toscana. Come già in occasione della selezione dei dipendenti da trasferire presso la Regione Toscana in attuazione dell'art. 8 della L.R. 46 del 4.8.2016, l'intera procedura è stata coperta dal massimo riserbo.

Come conseguenza di tutto ciò, numerose sono state le segnalazioni pervenute al Comitato per denunciare disparità di trattamento e una generale forte demotivazione. Peraltro, come si è visto, ben poco ha potuto fare il Comitato in risposta a queste denunce, anche perché l'Amministrazione ha per lo più evitato di rispondere alle richieste di chiarimento.

In sintesi, l'impressione è che si sia fatto di tutto "per mantenere la nave a galla", mettendo da parte tutte le altre questioni.

Che le pari opportunità e il benessere organizzativo stentino a essere percepite come un elemento centrale dell'organizzazione, da valorizzare *soprattutto* nei momenti di crisi e di trasformazione, lo testimonia anche l'ultimo "Piano triennale delle Azioni Positive 2015-2017" approvato dall'Amministrazione. Qui, accanto alle pur importanti azioni positive previste, in parte recepite dal parere fornito dal Comitato – come "la gestione della fase di riorganizzazione in un'ottica di pari opportunità" – si legge che: "Al di là degli obiettivi generali e di principio che le azioni positive devono perseguire, quali eliminare le discriminazioni e le disparità di fatto fra i due generi e favorire l'equilibrio tra le responsabilità familiari e professionali, risulta oggi difficile e forse incauto delineare azioni specifiche. Con la necessaria riduzione delle risorse umane stabili, l'assestamento delle strutture dirigenziali e la conseguente inevitabile redistribuzione del personale all'interno delle funzioni sopravvissute, si dovrà necessariamente assistere a un riordino generale sia in tema di formazione, con docenti esterni o in affiancamento interno, sia relativamente all'adattamento dei dipendenti con regime orario ridotto ottenuto in strutture diverse e più ampie da quelle in cui si potrebbero trovare a operare, sia tenendo conto dell'impatto che il decremento della dotazione organica porterà all'area delle posizioni organizzative, con modifica nel numero degli incarichi e delle declaratorie di contenuto". A distanza di qualche anno, dunque, dall'inizio della *pars destruens* del processo di ristrutturazione complessiva, che tanto ha pesato sulla motivazione dei/lle lavoratori/lavoratrici, ancora non si vedono i segnali di una *pars costruens* per ciò che riguarda quanto la legge considera essenziale per il buon funzionamento e l'efficienza della macchina amministrativa: il benessere di chi ci lavora.

In definitiva, il Comitato si è trovato in difficoltà sempre maggiore a svolgere efficacemente il proprio ruolo, in una crisi di identità che ha raggiunto il culmine nei mesi antecedenti la stesura di questa relazione, anche per la diffidenza dimostrata dalla RSU, culminata nella richiesta di estromissione del Comitato dalle riunioni della delegazione trattante, cui lo stesso era stato ammesso in veste di membro uditore. In questo contesto è maturata quindi la decisione di tutti i membri, molti dei quali già proiettati su altre realtà professionali e comunque in regime di *prorogatio*, di rassegnare le proprie dimissioni, nella convinzione di aver contribuito a gestire il difficilissimo passaggio dalla Provincia alla Città Metropolitana, ma di aver anche esaurito le proprie energie. La speranza è che il prossimo Comitato sia finalmente messo in grado di dare il proprio fattivo contributo alla costruzione di un assetto organizzativo fondato sui principi del benessere organizzativo e delle pari opportunità.

Allo scopo di semplificare il lavoro del prossimo Comitato nella redazione della Relazione di attività svolte nel corso del 2016, si include di seguito un elenco sommario attività svolte dal Comitato nei primi cinque mesi del 2016 (1° gennaio-31 maggio 2016):

nota prot. 40507 del 22.01.2016 in cui si rileva la totale mancanza di trasparenza nella scelta degli operatori ai quali è stato applicato l'istituto del comando per la gestione delle funzioni del settore lavoro

nota prot. 52683 del 29.01.2016 per:

- invitare l'Amministrazione alla sostituzione del membro supplente di nomina aziendale cessato dal servizio;
- ricordare la scadenza del Comitato al 28.03.2016 e auspicare una nomina tempestiva del nuovo Comitato;
- significare l'opportunità di individuare una professionalità specifica ed esterna all'Amministrazione per rivestire il ruolo di Consigliera di fiducia.

nota prot. 52690 del 29.01.2016 in cui si segnala la mancata risposta da parte dell'Amministrazione a due note del Comitato (del 02.11.2015 e del 04.11.2015) sul tema del diniego di nulla osta al trasferimento verso la Regione Toscana di dipendenti risultati idonei al bando per i trasversali (DGR n. 1032 del 30.10.2015) e del conseguente clima di discriminazione creatosi

nota prot. 88248 del 17.03.2016 sulla mancata convocazione del Comitato alle sedute della Delegazione trattante e dell'Osservatorio sul Lavoro Pubblico Dipendente

mail a tutti@cittametropolitana.fi.it del 01.04.2016 di segnalazione a tutti i dipendenti della mancata risposta dell'Amministrazione alla nota prot. n. 88248 di cui al punto precedente

mail a rsu@cittametropolitana.fi.it con richiesta alle RSU di parere legale circa le disposizioni in materia di responsabilità di cui al punto 5 della circolare INPS n. 194 del 27.11.2015

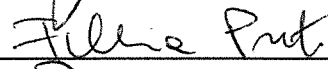
10 GIU. 2016

Firenze, \_\_\_\_\_

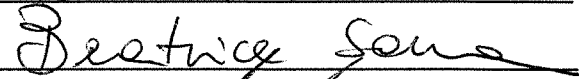
Alda Fantoni



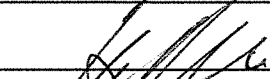
Fulvia Preti



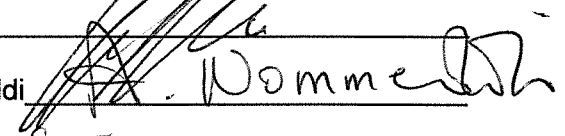
Beatrice Sona



Gianfrancesco Apollonio



Alessandra Nommenaviddi



Laura Dini

