

RELAZIONE ANNUALE SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE RIFERITA ALL'ANNO 2013

PREMESSA

La presente relazione analizza le principali attività e iniziative che il Comitato Unico di Garanzia della Provincia di Firenze ha realizzato nell'anno 2013, sulle quali si sono concentrati gli sforzi di noi componenti.

Nel secondo anno di vita del Comitato, l'attività è stata rafforzata e implementata con notevole sacrificio da parte dei suoi membri: le attività del C.U.G. sono svolte in orario di servizio e sono da considerarsi parte del carico di lavoro, come precisato nella direttiva del 4.03.2011 emanata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, che puntualizza “le amministrazioni tengono conto dell'attività svolta dai/dalle componenti all'interno del C.U.G. (per es. ai fini della quantificazione dei carichi di lavoro)”.

Rispetto ai compiti previsti dalla normativa, ovvero ai compiti propositivi, consultivi e di verifica, il Comitato Unico di Garanzia, nel 2013, ha svolto prevalentemente attività di formulazione di proposte e di verifica, perché l'esercizio di quelle consultive si è rivelato di problematica attuazione.

Proprio su questa difficoltà il Comitato intende lavorare anche in futuro, allo scopo di ottenere un maggiore coinvolgimento da parte dell'Amministrazione.

SEZIONE I

Azioni di contrasto alle discriminazioni e violenze morali nei luoghi di lavoro

Durante l'anno sono arrivate al Comitato 3 segnalazioni riguardanti alcuni dipendenti dell'Ente, due delle quali sono state affrontate direttamente dalla Presidente, che ha incontrato le persone interessate e ha interagito con la Direzione Generale, mentre un caso è stato partecipato per conoscenza alla Presidente del C.U.G. dalla dottoressa Maria Grazia Maestrelli, Consigliera di Parità per la Provincia di Firenze.

Il Comitato Unico di Garanzia della Provincia di Firenze: operatività/azioni

Nel 2013 le attività del Comitato Unico di Garanzia della Provincia di Firenze sono state elaborate ed organizzate durante 8 riunioni, di cui 5 ordinarie e 3 straordinarie, i cui verbali sono consultabili all'indirizzo <http://met.provincia.fi.it/C.U.G./>.

Segue il resoconto delle attività svolte.

Gennaio-Luglio 2013

➤ Predisposizione del questionario sul benessere organizzativo: un'indagine di clima da somministrare ai dipendenti per la rilevazione di dati inerenti il benessere all'interno dell'Ente, con particolare attenzione ai temi della conciliazione e delle discriminazioni. **Il passaggio alla fase di somministrazione è stato sospeso a fine anno per una serie di concause, collegabili per lo più alle difficoltà organizzative e al clima di incertezza sul futuro istituzionale dell'Ente** L'organizzazione della raccolta dei dati e la loro successiva rielaborazione in proprio richiedono infatti un notevole dispendio di energie per le già esigue forze del Comitato.

Febbraio 2013

➤ Il C.U.G. ha inviato una lettera indirizzata a tutti i Dirigenti, al Direttore Generale e al Presidente per chiedere che gli atti e le decisioni riguardanti il personale siano sottoposti alla valutazione del Comitato durante la fase di elaborazione e non a processo finito, onde evitare problemi successivi alla loro adozione. A tale lettera non sono seguite comunicazioni di alcun genere né da parte degli organi politici, né da parte di quelli tecnici in indirizzo, nonostante gli interventi di riorganizzazione dell'Ente realizzati (per es. trasferimenti di personale, bando p.o. e a.p., nuova macrostruttura).

➤ La Presidente del C.U.G. ha chiesto l'attivazione di una scrivania su IRIDE accessibile a tutti i membri del Comitato (effettivi e supplenti), tuttavia, ad oggi, pur essendo attiva, la

scrivania non risulta ancora collegata ad alcuna scrivania con titolarità di firma ed è quindi inutilizzabile. La problematica di carattere operativo è stata tralasciata per le più importanti e impellenti questioni affrontate dal Comitato.

Marzo 2013

➤ A seguito di richiesta della Presidente del C.U.G., il 03/04/2013 si è tenuto un incontro tra i membri del Comitato e i rappresentanti delle R.S.U., allo scopo di definire alcune modalità di collaborazione nel rispetto dei differenti ruoli.

In quella occasione i partecipanti hanno concordato di divulgare congiuntamente l'informazione relativa all'esistenza e al ruolo del Comitato, di richiedere la sua presenza ai tavoli di trattativa con l'Ente e di vagliare insieme le possibili azioni da intraprendere contro le discriminazioni, per la ricerca del benessere organizzativo e per la formazione dei dipendenti. Si è parlato anche del questionario di indagine sul benessere organizzativo in elaborazione a cura del C.U.G. e delle relative modalità di somministrazione, decidendo per un invio preventivo dello stesso ad Amministrazione, R.S.U. e R.L.S.

➤ Nota di richiesta del C.U.G. alla Direzione Organizzazione per ottenere l'inclusione del corso "Donne e leadership", organizzato dalla Provincia, tra i corsi di formazione per i dipendenti. Alla nota ha risposto la Dirigente della Direzione Organizzazione, che ha riconosciuto il corso ai soli membri del C.U.G. che lo hanno frequentato in orario di servizio. Ciononostante, il Comitato ha valutato positivamente la possibilità, comunicata dalla stessa, di organizzare laboratori su tematiche similari, specificatamente destinati al personale dipendente della Provincia e immediatamente riconducibili alla rispettiva attività lavorativa. Purtroppo, al 31/12/2013 non è stato ancora dato seguito a tale comunicazione e non si è ancora provveduto ad implementare azioni positive volte alla formazione del personale su tematiche riguardanti le pari opportunità in senso lato, come previsto dal Piano di Azioni Positive 2012/2014.

Aprile 2013

➤ Il Comitato, essendo venuto fortuitamente a conoscenza che per aprile era programmata una delegazione trattante con, all'o.d.g., tra l'altro, una proposta dell'Ente di modifica dell'orario di lavoro, è intervenuto con proprie valutazioni sulla bozza di modifica dell'orario, che mostrava elementi di criticità concernenti la flessibilità e le modalità di computazione del tempo di lavoro effettuato, chiedendo sostanzialmente di evitare un irrigidimento dell'orario di lavoro. La richiesta è stata sostanzialmente accolta dall'Amministrazione, che ha abbandonato l'ipotesi di modifica dell'orario di lavoro, mentre è intervenuta con una nuova disciplina più restrittiva sulla distribuzione dei buoni pasto.

➤ Richiesta della Presidente all'Amministrazione per ottenere la partecipazione di un membro del Comitato alle delegazioni trattanti come uditore/relatore: si è cercato in questo modo di aggirare l'assenza di un'attività informativa dell'Ente sulle questioni di interesse, anche se a questo non ha fatto seguito la consultazione del Comitato in ordine agli atti relativi alle politiche, all'ordinamento e alla gestione del personale, nonché ai progetti e agli

interventi organizzativi e di ristrutturazione della Provincia, così come previsto anche dalle linee d'indirizzo per il funzionamento del Comitato (D.G.P. n. 216 del 22/11/2011).

- Con l'accoglimento della richiesta avanzata dal C.U.G. da parte della Direzione Generale, si è avuta la sistematica partecipazione di un membro del Comitato, durante tutto l'anno, alle delegazioni trattanti, come uditore/relatore. Questo ha consentito ai membri del Comitato di essere informati sugli argomenti trattati e sulle decisioni dell'Ente.
-

Aprile-Maggio 2013

- A seguito di una segnalazione di discriminazione retributiva arrivata al Comitato nel mese di marzo 2013 e inviata dal personale a tempo determinato in servizio presso il settore "Politiche del lavoro, della formazione e dello Sviluppo" dell'ex Circondario, il C.U.G. ha chiesto all'assessore Lepri un incontro per discutere della situazione denunciata e più ampiamente anche dell'incertezza lavorativa e professionale riguardante tutti i dipendenti dell'ex Circondario Empolese Valdelsa.

All'incontro, avvenuto in data 16/05/2013, hanno partecipato, oltre alla Presidente e ad altri due membri del C.U.G., l'Assessore al Bilancio, Personale e Partecipate e Vicepresidente Tiziano Lepri, la Dirigente della Direzione Organizzazione e Vice Segreteria Generale Dott.ssa Laura Monticini e la Dott.ssa Annamaria Sonnimini supplente della Consigliera di Parità Dott.ssa Maestrelli, attiva principalmente presso l'ex Circondario Empolese Valdelsa. Durante la riunione, i vertici amministrativi hanno confermato che, a differenza del personale assunto a tempo determinato dalla Provincia di Firenze per lo svolgimento delle medesime funzioni e analogamente retribuito con risorse del Fondo Sociale Europeo, il personale assunto a tempo determinato dall'ex Circondario Empolese Valdelsa non risulta aver mai percepito alcuna forma di salario accessorio (né compenso per la produttività, né indennità di disagio, ecc.). La ragione di ciò viene individuata dall'Amministrazione nel loro particolare status di dipendenti assunti direttamente dall'ex Circondario, adesso anche Unione di Comuni, un Ente giuridicamente diverso dalla Provincia, sul quale grava per intero la responsabilità della contrattazione decentrata e dunque del salario accessorio dei rispettivi dipendenti. La questione è resa più complicata dalla ridefinizione in corso dei rapporti tra Provincia e la nuova Unione dei Comuni Circondario Empolese Valdelsa, oltre che dal processo di riordino istituzionale riguardante le Province in generale.

Per quanto riguarda le attività del personale a tempo indeterminato della Provincia in servizio presso l'ex Circondario, l'assessore Lepri e la Dirigente Monticini hanno chiarito che è previsto il mantenimento di un presidio locale dei servizi, seppure ridotti per numero e operatività, ed è prevista altresì l'istituzione di un ufficio trasversale con personale misto distaccato da Provincia e Comuni, per l'esercizio delle funzioni di staff e di supporto amministrativo.

Le dotazioni di personale dell'ufficio e il riparto delle relative spese sono state successivamente disciplinate dalla convenzione tra Provincia e la nuova Unione dei Comuni Circondario Empolese Valdelsa, approvata dal Consiglio Provinciale a settembre e dal Consiglio dell'Unione a novembre.

Per quanto riguarda le 8 unità a tempo determinato il problema è stato momentaneamente superato, poiché la Provincia, dopo la riallocazione delle funzioni inerenti le politiche del lavoro dell'ex Circondario all'interno della Direzione "Lavoro e Formazione" prevista nella

macrostruttura provinciale e il conseguente subentro nei contratti passivi ed attivi in itinere dell'ex Circondario, ha accolto la facoltà attribuita in tal senso alle Province dal D. L. 101/2013, prorogando ulteriormente fino al 31.12.2014 i contratti in scadenza del personale interessato.

Maggio 2013

➤ Incontri di due membri del C.U.G. con alcuni Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RRLSS) e con il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione dell'Ente, allo scopo di avvicinare il Comitato alle problematiche relative allo stato di attuazione della normativa sulla sicurezza in genere e, più nello specifico, sulla prevenzione degli stress lavoro-correlati.

Luglio 2013

➤ Su suggerimento della Consigliera di Parità è stata inviata dalla Presidente del Comitato una comunicazione, con la quale si raccomandava a tutti i dipendenti la consultazione, sul sito istituzionale della Provincia, del codice di Comportamento per la prevenzione delle molestie sessuali e l'affermazione della dignità della persona, previsto dalla raccomandazione della Commissione Europea 92/131/CEE e adottato dall'Amministrazione. Nella nota si ricordava anche che il ruolo della Consigliera di Fiducia dell'Ente è svolto per la Provincia dalla Presidente del Comitato, in collaborazione con la Consigliera di Parità, e si precisavano i rispettivi riferimenti.

Agosto 2013

➤ A seguito di una nota della Direzione Organizzazione che comunicava la soppressione dei permessi retribuiti (codice 03) per analisi mediche e visite specialistiche, il Comitato ha chiesto che venissero resi noti ai dipendenti i permessi fruibili in alternativa per le assenze dovute a visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici (art 55-septies comma 5ter del 165/2001, permessi brevi ad ore da rimettere entro il mese successivo, ecc...). A tale richiesta ha risposto la Dirigente della Direzione Organizzazione con la nota prot. interno n. 1833/2013, inviata tramite posta elettronica a tutti i dipendenti, che ha individuato tra le alternative possibili anche l'applicazione dell'art. 55-septies, comma 5-ter, del D.Lgs. 165/2001. Una nota successiva della stessa Direzione ha però precisato che l'effettiva possibilità di fruire di questo tipo di permesso è subordinata al rilascio della prescrizione medica di un giorno di riposo.

A seguito delle osservazioni della R.S.U., che ha stigmatizzato l'imposizione di un ulteriore vincolo per poter beneficiare di tali permessi, la Direzione Organizzazione si è impegnata ad approfondire la questione.

Alla fine dell'anno il C.U.G. ha deciso di scrivere una nuova richiesta di chiarimento per fare il punto sulla questione ancora irrisolta, perché le prolungate incertezze operative penalizzano ingiustamente i dipendenti che si trovano in uno stato di necessità legato alle proprie condizioni di salute.

Ottobre 2013

➤ In ottobre, il Comitato ha dovuto affrontare il problema relativo alla partenza della propria Presidente per una missione all'estero e ha deciso per una sua sostituzione con il soggetto che svolge le funzioni di Vicepresidente. Tale scelta è stata quindi comunicata all'Amministrazione, insieme alla richiesta di provvedere alla nomina di una nuova Consigliera di Fiducia - ruolo rivestito in passato dalla Presidente e che prevede l'esercizio di competenze specifiche e complesse – e di avere a disposizione una stanza per le riunioni e le attività del Comitato (svolte fino a quel momento presso i locali disponibili di Villa Poggi). Purtroppo, al termine dell'anno nessuna risposta risultava pervenuta in relazione alle richieste effettuate. Particolarmente problematica si configura l'inerzia dell'Amministrazione in relazione alla nomina di una nuova Consigliera di Fiducia. Tale figura è di fondamentale importanza per la concreta applicazione del codice anti-molestie, essendo la Consigliera chiamata a svolgere un compito estremamente delicato di ascolto e intervento per evitare il precipitare di situazioni di grave malessere. In considerazione della temporanea assenza della Presidente per missione all'estero è pertanto preferibile che sia persona esterna all'Ente, dotata della necessaria competenza e preparazione professionale e in grado di assicurare imparziale e tempestiva assistenza in tutte le situazioni in cui il Comitato non può intervenire direttamente, nel rispetto della riservatezza e la tutela dei soggetti coinvolti.

Per quanto riguarda la richiesta della stanza, la soluzione offerta dalla Presidente della Commissione per le Pari Opportunità della Provincia – ossia le stanze riservate all'attività della Commissione – si è rivelata inefficace, poiché questi locali non dispongono di un PC operativo né di armadiature chiuse a chiave, indispensabili per l'archiviazione della documentazione altamente riservata del Comitato.

Dicembre 2013

➤ A fine anno il Comitato ha rilevato che nelle pagine dedicate a Performance – Benessere Organizzativo della sezione “Trasparenza” del sito web della Provincia era stata pubblicata la propria relazione sulla situazione del personale nell'anno 2012. Tale relazione, pur specificando alcune informazioni relative alla sicurezza, al processo di valutazione dei rischi e al benessere organizzativo all'interno dell'ente, ottenute in occasione di alcuni incontri con il RSPP e alcuni RRLSS, sostituiva indebitamente la pubblicazione dei risultati delle indagini sui livelli di benessere organizzativo, previsti dalle normative sulla sicurezza e sulla trasparenza. A questo proposito, il Comitato ha inviato una nota indirizzata al Direttore Generale e alla Vicesegretaria Generale, e per conoscenza a O.I.V. e R.S.U., per chiedere la rimozione e la sostituzione con i dati di pertinenza, come stabilito dall'art. 20 comma 3 del D. Lgs. 14/03/2014 n. 33.

A fine anno il Comitato ha riesaminato le azioni programmate nell'ambito del Piano delle Azioni Positive (P.A.P.) 2012-2014, constatando che nessuna delle attività programmate era stata ancora implementata. Ha stabilito quindi di richiamare l'Amministrazione al rispetto degli impegni presi e di chiedere un nuovo incontro con il Presidente Barducci, gli Assessori Le-

pri e Spacchini e la Dirigente Monticini per palesare le difficoltà operative del Comitato. Secondo le intenzioni, in quell'occasione, che si voleva organizzare per i primi mesi del 2014, si sarebbero chiarite la difficoltà di agire in un contesto contrassegnato da uno scarso coinvolgimento e collaborazione da parte dell'Amministrazione e dall'impossibilità di confrontarsi direttamente con i responsabili dei diversi uffici.

L'aspetto più problematico era ed è rappresentato dall'assenza di uno o più referenti istituzionali, con poteri decisionali all'interno dell'Amministrazione, che faciliti/no i contatti con i responsabili, in modo da consentire una gestione snella e una soluzione tempestiva delle varie problematiche.

➤ Nel corso del mese sono pervenute al Comitato alcune segnalazioni relative alla graduatoria dei soggetti ammessi a partecipare al corso per certificatore di competenze, predisposta nell'ambito dell'area Lavoro e Formazione. Alcuni dipendenti degli uffici coinvolti, in particolare, lamentavano di essere stati esclusi in base a criteri poco trasparenti.

Nell'incontro promosso in seguito con la Dirigente responsabile, quest'ultima ha fornito alcuni chiarimenti sui parametri di scelta adottati, mentre il Comitato ha chiesto di avviare una rendicontazione trimestrale per monitorare l'ammontare dei gettoni attribuiti via via ai Presidenti in occasione delle commissioni di esame e le assegnazioni delle commissioni di esame, così da garantire una ripartizione equa dei compensi. Il Comitato ha anche chiesto per il futuro di essere coinvolto preventivamente nella scelta di criteri necessari per selezionare il personale per la partecipazione a corsi di formazione

Gennaio-Dicembre 2013

➤ Nel corso dell'anno la Presidente, e successivamente la Vicepresidente, hanno, compatibilmente con i propri impegni lavorativi e personali, partecipato alle varie convocazioni della Commissione Pari Opportunità in qualità di membro di diritto. La Commissione ha come compito quello di rimuovere le discriminazioni nei confronti delle donne e di promuovere la parità dei sessi. La partecipazione agli incontri, che hanno cadenza settimanale, non è stata costante perché difficile da conciliare con gli impegni lavorativi e le attività del Comitato, ma è stata comunque un'occasione in più per l'approfondimento dei temi riguardanti le donne, la violenza, la conciliazione, il lavoro: es. presentazione di Unioncamere dei dati su autoimprenditoria femminile, presentazione del libro "Sono una mamma e giornalista", mostra contro violenza sulle donne, ecc.

SEZIONE II

La situazione del personale alla luce dei principi di parità e pari opportunità

La regolamentazione del salario accessorio alla luce dei principi di parità e pari opportunità

Con lo scopo di impostare un primo modello di analisi delle variabili retributive si è proceduto all'elaborazione degli unici dati trasmessi dall'Amministrazione (riferiti all'annualità 2011), incontrando non poche difficoltà.

Lo sforzo per la realizzazione di un modello per il monitoraggio dei dati del trattamento economico accessorio, cioè delle voci di salario definite nel contratto decentrato d'Ente, ha come obiettivo la produzione di un report illustrativo in merito a pari opportunità/discriminazioni nella distribuzione dei riconoscimenti economici e conseguentemente del benessere lavorativo, che diventi anche possibile elemento di confronto per scelte future.

Per quanto riguarda l'anno 2011 il lavoro di elaborazione dei dati è stato piuttosto complesso. Partendo da un file excel di ca. 26000 righe, contenente esclusivamente nomi e voci retributive accessorie mensili riferite all'anno 2011, è stato in primo luogo necessario operare una prima lavorazione per arrivare al dato annuale, riducendo così il numero di righe in studio. Successivamente è stato indispensabile integrare il file con i dati relativi a sesso, età, direzione di appartenenza, profilo e categoria d'inquadramento forniti dall'Amministrazione in un secondo tempo.

Questi due inconvenienti hanno assorbito la maggior parte del lavoro. Il risultato è stato un'elaborazione finale, di prossima pubblicazione, nella quale, anche tramite l'uso di grafici, si evidenzia la distribuzione e il peso del salario accessorio secondo vari parametri quali sesso, età, inquadramento contrattuale, singole voci di accessorio, ecc.

Purtroppo tra la richiesta dei dati e il prodotto finale sono trascorsi circa 12 mesi ed è difficile dare una valutazione in termini di quantità di ore di lavoro effettive da parte dei membri del Comitato, in quanto l'intera operazione, completamente manuale, è stata svolta solo per una piccola quota (20% ca.) in orario d'ufficio.

Portare a regime un simile modello di controllo è quindi molto arduo nei tempi residui ai carichi di lavoro di ciascun membro del Comitato, aventi carattere marginale.

Per le annualità successive, vista la prima poco efficiente sperimentazione, potrebbe essere utile produrre una richiesta più puntuale all'Amministrazione, per conseguire la trasmissione di un file già completo (comprensivo di tutti i dati necessari) e più facilmente leggibile (poiché non pare di nessuna utilità disporre del dato mensile).

Alcuni dati sul personale al 31.12.2013

Le analisi che seguono sono state sviluppate sulla base della relazione relativa all'anno 2013 redatta dall'Amministrazione ai sensi della direttiva 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimenti della funzione pubblica e per le pari opportunità recante “misure per realizzare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”. La relazione contiene infatti numerosi dati relativi alla situazione del personale alle dipendenze della Provincia di Firenze al 31.12.2013.

GENERE, QUALIFICHE E TIPOLOGIE DI CONTRATTO

Per quanto riguarda la ripartizione del personale **per età** e **genere** si rileva la seguente situazione:

A) PERSONALE SUDDIVISO PER ETÀ E GENERE							
TOTALE PERSONALE DIPENDENTE RUOLO E TEMPO DETERMINATO							
	D		U		Totale		
	valori assoluti	%	valori assoluti	%	valori assoluti	%	% sul personale complessivo
meno di 30 anni	1	50,00%	1	50,00%	2	100,00%	0,23%
31-40 anni	93	61,59%	58	38,41%	151	100,00%	17,62%
41-50 anni	156	45,86%	183	54,14%	338	100,00%	39,44%
oltre 50 anni	167	45,90%	198	54,10%	366	100,00%	42,71%
totale personale	417	48,66%	440	51,34%	857	100,00%	100,00%

La ripartizione del personale in base all'età (**tabella A**) evidenzia, rispetto al 2012, un ulteriore impoverimento della classe di età “meno di 30 anni”, corrispondente appena allo 0,23% del personale complessivo, come effetto del prolungato blocco del turn over. Inoltre, le percentuali che indicano la consistenza delle classi di età più elevate risultano adesso invertite rispetto all'anno precedente, con la classe degli ultracinquantenni a rappresentare la maggioranza relativa (oltre 50 anni: 42,71%), e, a seguire, quella dei quarantenni (41-50 anni: 39,44%), ulteriore evidente segnale dell'invecchiamento in atto della popolazione complessiva dei dipendenti. Stabile si configura invece il vantaggio femminile all'interno della classe di età 31-40 (quasi 62% di donne vs. il 38% circa di uomini), così come la prevalenza dei dipendenti di sesso maschile nelle classi di età superiore.

La ripartizione del personale per **genere** (ed età) in relazione alle diverse **qualifiche** è evidenziata nella successiva **tabella B)**:

B) PERSONALE SUDDIVISO PER ETA', GENERE E QUALIFICA (RUOLO E TEMPO DETERMINATO)						
DIRIGENTI A TEMPO INDETERMINATO						
	D		U		totale	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Meno di 30 anni	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
31-40 anni	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
41-50 anni	1	20,00%	4	80,00%	5	100,00%
oltre 50 anni	3	42,86%	4	57,14%	7	100,00%
Totale Personale	4	33,33%	8	66,67%	12	100,00%
% sul personale complessivo		0,47%		0,93%		1,40%
DIRIGENTI A TEMPO DETERMINATO						
	D		U		totale	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Meno di 30 anni	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
31-40 anni	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
41-50 anni	1	100,00%	0	0,00%	1	100,00%
oltre 50 anni	0	0,00%	2	100,00%	2	100,00%
Totale Personale	1	33,33%	2	66,67%	3	100,00%
% sul personale complessivo		0,12%		0,23%		0,35%
CATEGORIA D						
	D		U		totale	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Meno di 30 anni	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
31-40 anni	15	53,57%	13	46,43%	28	100,00%
41-50 anni	37	46,84%	42	53,16%	79	100,00%
oltre 50 anni	39	42,39%	53	57,61%	92	100,00%
Totale Personale	91	45,73%	108	54,27%	199	100,00%
% sul personale complessivo		10,62%		12,60%		23,22%

CATEGORIE C, B, A						
	D		U		totale	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Meno di 30 anni	1	50,00%	1	50,00%	2	100,00%
31-40 anni	78	63,41%	45	36,59%	123	100,00%
41-50 anni	117	46,06%	137	53,94%	254	100,00%
oltre 50 anni	125	47,35%	139	52,65%	264	100,00%
Totale Personale	321	49,92%	322	50,08%	643	100,00%
% sul personale complessivo		37,46%		37,57%		75,03%

La tabella B) analizza la composizione del personale sotto il profilo del rapporto tra qualifica e genere. Rispetto all'anno precedente¹ assume rilievo il dato relativo alla ulteriore contrazione del personale dirigente, dovuto unicamente alla cessazione (pensionamenti e mobilità) e alla mancata sostituzione di alcuni dirigenti a tempo indeterminato, passati nel complesso da 16 a 12. Per ciò che riguarda la composizione di genere dei dirigenti, il mancato rinnovo di alcune posizioni dirigenziali non ha sostanzialmente inciso sul divario tra componente maschile e femminile (i dirigenti di sesso maschile sono ancora il doppio di quelli di sesso femminile, sia per quanto riguarda quelli di ruolo che quelli a tempo determinato). Da notare peraltro che, almeno per quanto riguarda i dirigenti a tempo indeterminato, lo scarto si accentua nella fascia di età 41-50 anni (rapporto tra uomini e donne: 4:1), mentre si riduce discretamente nella fascia di età degli ultracinquantenni (rapporto tra uomini e donne: 4:3).

Proseguendo nell'analisi si nota, per i dipendenti di categoria D, che la componente maschile risulta nel complesso prevalente, seppur di poco (54,27% uomini vs. 49,92% donne). Più nel dettaglio si nota che lo scarto tra i due sessi è massimo nella fascia di età degli ultracinquantenni (42,39% donne vs. 57,61% uomini).

La **tabella C)** descrive invece l'articolazione delle posizioni organizzative (il personale dipendente con posizione organizzativa rappresenta una quota parte del personale di categoria D indicato nella tabella precedente) in relazione all'**età** e al **genere**:

C) PERSONALE DIPENDENTE CON POSIZIONE ORGANIZZATIVA							
	D		U		totale		% sul personale complessivo
	valori assoluti	%	valori assoluti	%	valori assoluti	%	
meno di 30 anni	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0,00%
31-40 anni	3	42,86%	4	57,14%	7	100,00%	0,82%
41-50 anni	9	36,00%	16	64,00%	25	100,00%	2,92%
oltre 50	13	48,15%	14	51,85%	27	100,00%	3,15%
totale personale	25	42,37%	34	57,63%	59	100,00%	6,88%
% sul personale complessivo di cat. D (per genere e totale)		27,47%		31,48%			29,65%

¹ Cfr. Relazione annuale sulla situazione del personale riferita all'anno 2012, tabella d).

Per quanto riguarda le posizioni organizzative (tabella C), il divario di genere (57,63% uomini vs. 42,37% donne) risulta più ridotto rispetto a quello evidenziato per le figure dirigenziali (vedere Tabella B) e in diminuzione rispetto all'anno precedente (nel 2012: 59,32% uomini vs. 40,68% donne²). Anche in questo caso, peraltro, lo scarto tra i due generi è massimo nella fascia di età 41-50 anni, mentre si riduce nella fascia di età 31-40 anni ed è minimo nella fascia di età degli ultracinquantenni.

GENERE, FORME CONTRATTUALI FLESSIBILI E FORMAZIONE

Affrontando quindi il tema della ripartizione per genere e per tipologia di contratto, il personale risulta, al 31.12.2013, così suddiviso:

D) PERSONALE SUDDIVISO PER GENERE E TIPOLOGIA DI CONTRATTO						
tipologia contratto	D		U		Totale	
	valori assoluti	%	valori assoluti	%	valori assoluti	%
incarichi di vertice (Segretario generale e Direttore Generale)	0	0%	0	0%	0	100%
personale dirigente a tempo indeterminato	4	33,33%	8	66,67%	12	100%
personale dirigente a tempo determinato	1	33,33%	2	66,67%	3	100%
altro personale a tempo indeterminato	369	47,25%	412	52,75%	781	100%
altro personale a tempo determinato	43	70,49%	18	29,51%	61	100%
totale personale	417	48,66%	440	51,34%	857	100%

Come si può notare dalla tabella D), anche nel 2013 la composizione dei dipendenti a tempo determinato si caratterizza per una netta prevalenza femminile (quasi il 71%).

Per quanto riguarda la ripartizione per **genere, tipo di part-time e tipo di contratto**, la situazione del personale si presenta come segue:

² Cfr. Relazione annuale sulla situazione del personale riferita all'anno 2012, tabella c), a cura del C.U.G.

E) PERSONALE SUDDIVISO PER GENERE, TIPO DI PART-TIME E TIPO DI CONTRATTO						
	D		U		totale	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Personale con part-time inferiore o uguale al 50% a tempo indeterminato	4	26,67%	11	73,33%	15	100,00%
Personale con part-time superiore al 50% a tempo indeterminato	43	86,00%	7	14,00%	50	100,00%
personale a tempo indeterminato con part-time: % sul personale a tempo indeterminato		12,57%		4,27%		8,17%
Personale con part-time inferiore o uguale al 50% con contratto a termine	2	100,00%	0	0,00%	2	100,00%
Personale con part-time superiore al 50% con contratto a termine	2	100,00%	0	0,00%	2	100,00%
personale con contratto a termine part-time: % sul personale complessivo con contratto a termine		9,30%		0%		
Totale Personale	51	73,91%	18	26,09%	69	100,00%
% sul personale complessivo		12,23%		4,09%		8,05%

Come si evince dalla tabella E) sopra riportata, il personale con contratto di lavoro part-time, sia di ruolo che a tempo determinato, è soprattutto di sesso femminile (12,57% donne vs. 4,27% uomini per quanto riguarda il personale di ruolo; 9,30% donne vs. 0% uomini per quanto riguarda il personale non di ruolo). Il divario fra i due generi aumenta se si considerano solo le percentuali di dipendenti che hanno un part-time superiore al 50%: questo gruppo è costituito per l'86% da donne e per il restante 14% da uomini, per quanto riguarda il personale di ruolo, ed

è rappresentato unicamente da donne per quanto riguarda il personale a tempo determinato. Il dato relativo al personale di ruolo va letto in stretta connessione con quello relativo alla forte prevalenza maschile tra il personale con part-time inferiore o uguale al 50%. che, in base alla normativa vigente, consente l'esercizio di un secondo lavoro.

Una riflessione più approfondita, soprattutto in termini di caratteristiche anagrafiche delle dirette interessate, meriterebbe invece il dato relativo al più ridotto numero delle dipendenti in part-time tra quante possiedono un contratto a tempo determinato (sono il 9,30% del personale non di ruolo, contro il 12,57% di quelle di ruolo), per capire se questo aspetto sia imputabile ad esigenze di conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro meno diffuse, o piuttosto a maggiori difficoltà ad accedere a questa forma di flessibilità.

Tra le varie forme di lavoro flessibile, il telelavoro si conferma un'opzione ancora poco valorizzata. Al 31.12.2013 infatti solo un dipendente di categoria B e con contratto di lavoro a tempo indeterminato risulta aver adottato questa modalità di lavoro.

A proposito dei congedi parentali, nell'anno di riferimento 54 donne hanno utilizzato i congedi parentali facoltativi, per una durata media a persona di 36 giorni, più ridotta rispetto all'anno precedente (nel 2012 era stata di 37 giorni). Anche 11 uomini vi hanno fatto ricorso, per una durata media più breve (18 giorni) e inferiore rispetto all'anno precedente (nel 2012 era stata di 24 giorni).

Per quanto riguarda la formazione, la successiva **tabella F)** indica per l'anno 2013 il numero dei dipendenti e le ore annue fruite per la formazione, con un'ulteriore suddivisione per genere e qualifica.

F) FORMAZIONE: PERSONALE SUDDIVISO PER GENERE										
Qualifica	Nr. di persone		ore annue per persona		ore complessive per qualifica					
	D	U	D	U	D		U		totale	
					valori assoluti	%	valori assoluti	%	valori assoluti	%
dirigenti	4	0	17	0	68	100,00%	0	0,00%	68	100,00%
posizioni organizzative	16	14	12	17	192	44,65%	238	55,35%	430	100,00%
Categorie D	27	30	17	24	459	38,93%	720	61,07%	1179	100,00%
categorie B,C,D	136	147	15	13	2040	51,63%	1911	48,37%	3951	100,00%
totale	183	191	61	54	2759	49,02%	2869	50,98%	5628	100,00%

La tabella sopra riportata evidenzia che la partecipazione di uomini e donne ai corsi di formazione è avvenuta in maniera sostanzialmente equilibrata, con uno scarto decisamente più accentuato tra maschi e femmine a favore dei dipendenti di sesso maschile nell'ambito della categoria D.

SEZIONE III

PARTECIPAZIONE A EVENTI FORMATIVI SU PARI OPPORTUNITÀ / DISCRIMINAZIONI / BENESSERE ORGANIZZATIVO

Con la costituzione del Comitato Unico di Garanzia si è posta fin da subito l'esigenza di aggiornare e rendere uniformi i saperi e il linguaggio dei componenti, attraverso una formazione che consentisse di approfondire le tematiche di specifico interesse per il C.U.G.: mobbing, pari opportunità, stress, sicurezza e benessere all'interno dell'organizzazione. Per questo motivo, i membri del Comitato hanno preso parte a eventi e iniziative che potessero rappresentare un'occasione di arricchimento e confronto, nel comune intento di rendere operativo, efficiente ed efficace il proprio contributo. La partecipazione ai vari percorsi formativi, assolutamente libera e volontaria, ha richiesto notevole impegno e sacrificio, perché si è dovuta coniugare con gli impegni lavorativi e personali dei singoli. Va rilevato che, in talune occasioni, la formazione è avvenuta al di fuori dell'orario di lavoro, nel tempo libero o nei week end, a riprova dell'interesse e della motivazione nei confronti della rispettiva crescita formativa. È fin troppo evidente infatti come solamente una formazione mirata, comprensiva di aspetti normativi, operativi e giuridici può consentire a ciascuno di noi di acquisire competenze e strumenti atti ad implementare l'attività del Comitato.

Segue un breve resoconto delle iniziative formative.

Gennaio 2013

- Partecipazione dei membri effettivi e supplenti al corso di formazione organizzato dalla Direzione Organizzazione e realizzato da Centro Studi Progetto Donna e Diversity Management di Bologna. Il corso si è tenuto presso la sede provinciale e ha affrontato, all'interno delle due giornate formative, le tematiche relative alle prescrizioni di legge e agli organismi costituiti a presidio e valorizzazione del principio di pari opportunità e all'empowerment.
-

Marzo-Giugno 2013

- Partecipazione di alcuni membri al corso di formazione "Leadership femminile: diciamo sì al cambiamento", progettato per promuovere e valorizzare le competenze di leadership femminile nelle organizzazioni, in politica e nel lavoro, e organizzato dalla Provincia di Firenze e dalla Società delle Storiche. A conclusione del percorso formativo è stato pubblicato sul sito della Società delle Storiche un e-book che ha raccolto le elaborazioni realizzate durante il corso.
-

Marzo 2013

- Partecipazione della Vicepresidente al convegno “Lavoro Sereno: benefici per aziende e persone”, organizzato dall’Associazione “Amici di Daniele Onlus” e tenutosi a Palazzo Vecchio. Durante l’incontro sono stati presentati i risultati, le prospettive, le metodiche di intervento e di assistenza degli sportelli “Lavoro Sereno”, che accolgono persone in disagio lavorativo e promuovono la cultura del Buon Lavoro. Si è inoltre trattato di mobbing e di azioni positive contro le discriminazioni.
-

Giugno-Dicembre 2013

- Partecipazione della Vicepresidente al corso di formazione sulla Cultura di Genere e Pari Opportunità, organizzato dall’Ateneo di Firenze con il contributo del Dip. delle P.O. della Presidenza del Consiglio dei Ministri. Il percorso formativo aveva il duplice obiettivo di favorire la comprensione delle tematiche connesse alla parità e agli stereotipi culturali, alle politiche per le pari opportunità e al mainstreaming e, più in generale, di diffondere la cultura di genere nelle istituzioni culturali, sociali e politiche. Il programma multidisciplinare del corso, articolato in storia, diritto, sociologia, politica ed economia, ha consentito di inquadrare in modo organico le varie tematiche. Il corso si è concluso con un esame finale e un laboratorio di arte terapia applicata alla cultura di genere.
-

Agosto 2013

- Partecipazione della Vicepresidente al seminario formativo per i C.U.G. della Sanità toscana, organizzato presso la Regione Toscana-Palazzo Cerretani dalla Consigliera di parità della Toscana. Il seminario ha affrontato le criticità e le potenzialità dei C.U.G., attraverso le esperienze delle varie province nel settore sanitario.
-

Ottobre 2013

- Partecipazione dei membri del C.U.G. al Seminario “I C.U.G.: la nuova frontiera della rappresentanza”, promosso dalla Commissione P.O della Provincia in collaborazione con la Consigliera di Parità. Durante l’incontro, che ha rappresentato l’occasione per riflettere sugli aspetti normativi, le potenzialità e i profili di criticità dei comitati, la Vicepresidente ha presentato ai rappresentanti degli altri C.U.G. l’attività svolta dal Comitato nel suo primo anno di vita.
 - Partecipazione di un membro all’iniziativa promossa dal Gruppo “Donna Manager di Manageritalia Firenze”, a Palazzo Medici Riccardi, “Un fiocco in Azienda” -programma concreto per aiutare genitori e aziende ad affrontare serenamente la maternità e facilitare il rientro.
-

Novembre 2013

- Partecipazione di un membro al corso di formazione “Benessere e P.O nella P.A.”, tenuto da ASEV-Ag. per lo sviluppo dell'E.V. a Empoli, finalizzato a promuovere presso i membri dei C.U.G. comunali un’approfondita conoscenza delle tematiche legate alla cultura delle pari opportunità, alle azioni positive e al managing diversity. Durante gli incontri sono stati analizzati molteplici aspetti di interesse per l’attività dei Comitati. Tra questi si segnalano, in particolare, i fattori di rischio psico-sociale nell’organizzazione, la definizione del ruolo e dei compiti del C.U.G., anche in relazione agli organismi e figure contigue (es. consigliere di parità, sportello d’ascolto, ecc.), i Codici di condotta, le modalità di gestione dei casi di disagio lavorativo, la redazione dei documenti di competenza del C.U.G. (piano annuale di attività, regolamento interno, relazione finale sui progetti di benessere organizzativo e pari opportunità).
-

Dicembre 2013

- Partecipazione della Vicepresidente e di un membro del Comitato al seminario “Comitato Unico di garanzia: struttura e funzioni”, organizzato da Università degli Studi di Firenze.

Nel corso del seminario sono stati trattati vari temi, tra i quali si ricordano le funzioni del C.U.G., il ruolo della Consigliera di Fiducia e il piano di azione positive, misure per la conciliazione della vita lavorativa con quella personale, il telelavoro e gli asili nido, la trasparenza e il bilancio di genere. I diversi interventi nel corso della giornata formativa hanno permesso l’approfondimento di tematiche specifiche, consentendo uno scambio tra C.U.G. per una futura collaborazione.

SEZIONE IV

PROSPETTIVE E CONCLUSIONI

Nel secondo anno di attività il Comitato Unico di Garanzia della Provincia di Firenze ha speso molte energie nel tentativo di rendersi operativo e inserirsi nella “macchina Provincia”. Tante sono state le iniziative intraprese, per lo più di propria iniziativa o su segnalazione dei colleghi interessati.

L’augurio è quello di poter contribuire davvero al miglioramento del benessere dell’organizzazione, svolgendo al meglio la propria funzione di contrasto alle discriminazioni, nonostante la delicata situazione di riordino istituzionale e di incertezza sul futuro dell’Ente. L’auspicio è quello di affermare in modo effettivo il proprio ruolo, senza ridurlo all’esecuzione meramente formale di alcuni adempimenti normativi.

Non va infatti dimenticato che il ruolo chiave svolto dai C.U.G., attraverso l’esercizio delle funzioni propositive, consultive e di verifica che ad essi competono, è certamente quello di contribuire all’ottimizzazione della produttività del lavoro nell’Ente, attraverso la promozione di una cultura volta all’affermazione del benessere organizzativo, delle pari opportunità e della dignità delle persone.

A tale riguardo, si evince, con rammarico, ancora una certa resistenza dell’Amministrazione ad agevolare la piena affermazione del ruolo del Comitato: questo è reso evidente dal carattere sporadico delle richieste di intervento rivolte al Comitato nelle materie che ad esso competono. Rafforzare il dialogo con l’Amministrazione e con i soggetti coinvolti e permettere al Comitato di lavorare nella pienezza delle rispettive funzioni è l’obiettivo che si intende perseguire per il futuro, nel rispetto dei diversi ruoli degli attori coinvolti.

Si auspica quindi un effettivo riconoscimento del Comitato Unico di Garanzia quale interlocutore istituzionale privilegiato, e non relegato a mero adempimento burocratico, attraverso un coinvolgimento preventivo nelle materie di competenza e un adeguato dialogo con l’Amministrazione, per consentire l’esercizio delle funzioni di garanzia connesse al relativo mandato. Ciò che ci si aspetta dall’Amministrazione è che si riconosca come indispensabile accogliere l’invito normativo in modo convinto e partecipato.

Firenze, 19 maggio 2014

F.to Francesca Bazzuoli

F.to Giovanni Pesucci

F.to Fulvia Preti

F.to Monica Malacarne

F.to Laura Dini

F.to Gianfrancesco Apollonio