

# RELAZIONE ANNUALE SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE RIFERITA ALL'ANNO 2012

## Premessa

La presente relazione è redatta in attuazione della direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione e innovazione e del Ministro per le pari opportunità del 4 marzo 2011, che al punto 3.3 prevede per il Comitato unico di garanzia (C.U.G.) il compito di redigere annualmente «una dettagliata relazione sulla situazione del personale nell'amministrazione pubblica di appartenenza, riferita all'anno precedente, riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro – mobbing. La relazione tiene conto anche dei dati e delle informazioni forniti sui predetti temi:

- dall'amministrazione e dal datore di lavoro ai sensi del D. Lgs. 81/2009;
- dalla relazione 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”».

Coerentemente con queste premesse, la relazione analizza la situazione del personale della Provincia di Firenze nell'anno 2012, articolandosi in:

- una prima sezione dedicata all'attuazione dei principi e delle disposizioni contenute nella normativa sulla sicurezza sui luoghi di lavoro in relazione ai temi della sicurezza e del benessere organizzativo;
- una seconda sezione, focalizzata sul rapporto tra i principali dati sul personale riferiti all'anno 2012 e la concreta attuazione dei principi di parità e pari opportunità;
- una terza e ultima sezione, dedicata alla presentazione del modello organizzativo del C.U.G. della Provincia di Firenze e delle azioni da esso intraprese. In quest'ultima parte si apprezza anche il ruolo svolto dal comitato nell'esercizio delle rispettive competenze in tema di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche.

## **Sicurezza, Valutazione dei Rischi e Benessere organizzativo**

Questa sezione è il risultato di una serie di incontri avvenuti tra alcuni membri del C.U.G. e alcuni Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS), nonché con il Responsabile del servizio prevenzione e protezione (RSPP) dell'Ente, durante i quali sono state raccontate le attività svolte e di seguito riportate.

Nel corso del 2012 è stata portata avanti la seconda fase dell'indagine sullo stress lavoro-correlato, volta a rilevare le condizioni di benessere psichico, fisico e sociale dei lavoratori.

La prima fase, iniziata nel 2009, vedeva coinvolti Dirigenti e Preposti, attraverso la somministrazione di un questionario, per valutare i bisogni e le carenze dichiarate e attivare corsi di formazione specifici.

La seconda fase è invece scesa più nel dettaglio, prevedendo la somministrazione di questionari anche ad un campione di lavoratori. Le domande riguardavano le seguenti cinque aree di rischio:

- comunicazione
- ruolo
- relazioni
- ambiente
- ecologia personale.

Significativa, nell'ambito del processo di rilevazione, che non costituiva un adempimento obbligatorio per legge, è stata l'istituzione di un'apposita commissione composta dai rappresentanti RLS, dal RSPP e da una psicologa.

Nel corso del 2012 sono stati inoltre attivati i seguenti interventi:

- corsi di formazione per i lavoratori sul tema della sicurezza sul lavoro, con un particolare focus sulle attrezzature, sull'emergenza antincendio e sugli interventi di pronto soccorso;
- sorveglianza sanitaria per i lavoratori soggetti: cantonieri stradali, operai forestali, addetti della protezione civile e della polizia provinciale e amministrativi impegnati nel rispettivo lavoro al pc per più di 20 ore alla settimana;
- integrazione dei documenti di valutazione dei rischi (VdR) (redatti a maggio 2009) con i dati relativi al rischio da esposizione a campi elettromagnetici;
- ricognizione dei mezzi operativi;
- acquisto e fornitura dei dispositivi di protezione individuale (DPI);
- produzione di documentazione relativa ai rischi da interferenza.

Le aree di criticità più diffuse, secondo i rappresentanti RLS, hanno riguardato:

- l'illuminazione;
- l'organizzazione degli spazi;
- il microclima;
- la comunicazione ai vari livelli.

Alcuni interventi di livello organizzativo sono stati previsti per la prevenzione e la riduzione degli stress lavoro-correlati. Più nel dettaglio, la valutazione dei rischi da stress lavoro-correlati ha messo in luce una situazione di particolare disagio per gli addetti dei Centri per l'impiego. Per migliorare il benessere di questi lavoratori, la Direzione, in qualità di datore di lavoro, si è attivata promuovendo un'iniziativa formativa, programmata per il 2013.

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

Le analisi che seguono sono state sviluppate sulla base della relazione relativa all'anno 2012 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 31.12.2012.

Affrontando innanzitutto il tema della ripartizione per **genere** e per **tipologia di contratto**, il personale risulta così suddiviso:

| a) PERSONALE SUDDIVISO PER GENERE E TIPOLOGIA DI CONTRATTO      |                           |                              |                           |                              |                             |                                |
|---|---------------------------|------------------------------|---------------------------|------------------------------|-----------------------------|--------------------------------|
|   | D<br>(valori<br>assoluti) | D<br>(valori<br>percentuali) | U<br>(valori<br>assoluti) | U<br>(valori<br>percentuali) | totale (valori<br>assoluti) | totale (valori<br>percentuali) |
| incarichi di vertice (Segretario Generale e Direttore Generale) | 1                         | 50,00%                       | 1                         | 50,00%                       | 2                           | 100,00%                        |
| personale dirigente a tempo indeterminato                       | 5                         | 31,25%                       | 11                        | 68,75%                       | 16                          | 100,00%                        |
| personale dirigente a tempo determinato                         | 1                         | 33,33%                       | 2                         | 66,67%                       | 3                           | 100,00%                        |
| altro personale a tempo indeterminato                           | 374                       | 47,22%                       | 418                       | 52,78%                       | 792                         | 100,00%                        |
| altro personale a tempo determinato                             | 44                        | 70,97%                       | 18                        | 29,03%                       | 62                          | 100,00%                        |
| <b>totale personale</b>   | 425                       | 48,57%                       | 450                       | 51,43%                       | 875                         | 100,00%                        |

Come si può notare dalla tabella a), mentre la ripartizione fra i due sessi dei dipendenti complessivamente intesi può dirsi paritaria (circa 49% donne e 51% uomini), la composizione dei dipendenti a tempo determinato risulta alquanto sbilanciata, con una netta prevalenza femminile (quasi il 71%).

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

| <b>b) PERSONALE SUDDIVISO PER ETA' E GENERE</b>              |                        |               |                        |               |                        |                |                                    |
|--|------------------------|---------------|------------------------|---------------|------------------------|----------------|------------------------------------|
| <b>TOTALE PERSONALE DIPENDENTE RUOLO E TEMPO DETERMINATO</b> |                        |               |                        |               |                        |                |                                    |
|  | <b>D</b>               |               | <b>U</b>               |               | <b>totale</b>          |                |                                    |
|  | <b>valori assoluti</b> | <b>%</b>      | <b>valori assoluti</b> | <b>%</b>      | <b>valori assoluti</b> | <b>%</b>       | <b>% sul personale complessivo</b> |
| meno di 30 anni  | 2                      | 50,00%        | 2                      | 50,00%        | 4                      | 100,00%        | 0,46%                              |
| 31-40  | 111                    | 60,99%        | 71                     | 39,01%        | 182                    | 100,00%        | 20,8%                              |
| 41-50  | 166                    | 44,99%        | 203                    | 55,01%        | 369                    | 100,00%        | 42,17%                             |
| oltre 50 anni  | 146                    | 45,63%        | 174                    | 54,38%        | 320                    | 100,00%        | 36,57%                             |
| <b>totale personale</b>                                      | <b>425</b>             | <b>48,57%</b> | <b>450</b>             | <b>51,43%</b> | <b>875</b>             | <b>100,00%</b> | <b>100,00%</b>                     |

La ripartizione del personale in base all'età (**tabella b**) evidenzia una forte sotto-rappresentazione della classe di età "meno di 30 anni" (0,46%). La classe di età numericamente più significativa è quella dei quarantenni (41-50 anni: 42,17%), seguita da quella degli ultra-cinquantenni (oltre 50 anni: 36,57%), a segnalare un fenomeno di invecchiamento della popolazione complessiva dei dipendenti che presenta non pochi profili di criticità. Peraltro, l'analisi delle singole classi di età in relazione al genere di appartenenza dei dipendenti evidenzia una netta prevalenza femminile all'interno della classe di età 31-40 (quasi 61% donne vs. 39% uomini), mentre il vantaggio si rovescia a favore dei dipendenti di sesso maschile nelle classi di età superiore. Questo dato mette in luce una tendenza alla crescita della componente femminile all'interno del complesso dei lavoratori della Provincia, in linea con quel processo generale che ha portato le donne a costituire, sin dalla metà degli anni Novanta, la maggioranza dei dipendenti pubblici del Paese (Fonte: Istat).

La ripartizione del personale per **genere** in relazione alle diverse **qualifiche** è evidenziata nella successiva **tabella c)**:

| <b>c) PERSONALE SUDDIVISO PER ETA', GENERE E QUALIFICA</b> |                        |                |                        |                |                        |                |
|--|------------------------|----------------|------------------------|----------------|------------------------|----------------|
| <b>SEGRETARIO GENERALE</b>                                 |                        |                |                        |                |                        |                |
|  | <b>D</b>               |                | <b>U</b>               |                | <b>totale</b>          |                |
|  | <b>valori assoluti</b> | <b>%</b>       | <b>valori assoluti</b> | <b>%</b>       | <b>valori assoluti</b> | <b>%</b>       |
| meno di 30 anni  | 0                      | 0,00%          | 0                      | 0,00%          | 0                      | 0,00%          |
| 31-40  | 0                      | 0,00%          | 0                      | 0,00%          | 0                      | 0,00%          |
| 41-50  | 0                      | 0,00%          | 0                      | 0,00%          | 0                      | 0,00%          |
| oltre 50 anni  | 1                      | 100,00%        | 0                      | 0,00%          | 1                      | 100,00%        |
| <b>totale personale</b>                                    | <b>1</b>               | <b>100,00%</b> | <b>0</b>               | <b>0,00%</b>   | <b>1</b>               | <b>100,00%</b> |
| <b>% sul personale complessivo</b>                         |                        | <b>0,24%</b>   |                        | <b>0,00%</b>   |                        | <b>0,11%</b>   |
| <b>DIRETTORE GENERALE</b>                                  |                        |                |                        |                |                        |                |
|  | <b>D</b>               |                | <b>U</b>               |                | <b>totale</b>          |                |
|  | <b>valori assoluti</b> | <b>%</b>       | <b>valori assoluti</b> | <b>%</b>       | <b>valori assoluti</b> | <b>%</b>       |
| meno di 30 anni  | 0                      | 0,00%          | 0                      | 0,00%          | 0                      | 0,00%          |
| 31-40  | 0                      | 0,00%          | 0                      | 0,00%          | 0                      | 0,00%          |
| 41-50  | 0                      | 0,00%          | 0                      | 0,00%          | 0                      | 0,00%          |
| oltre 50 anni  | 0                      | 0,00%          | 1                      | 100,00%        | 1                      | 100,00%        |
| <b>totale personale</b>                                    | <b>0</b>               | <b>0,00%</b>   | <b>1</b>               | <b>100,00%</b> | <b>1</b>               | <b>100,00%</b> |
| <b>% sul personale complessivo</b>                         |                        | <b>0,00%</b>   |                        | <b>0,22%</b>   |                        | <b>0,11%</b>   |
| <b>DIRIGENTI A TEMPO INDETERMINATO</b>                     |                        |                |                        |                |                        |                |
|  | <b>D</b>               |                | <b>U</b>               |                | <b>totale</b>          |                |
|  | <b>valori assoluti</b> | <b>%</b>       | <b>valori assoluti</b> | <b>%</b>       | <b>valori assoluti</b> | <b>%</b>       |
| meno di 30 anni  | 0                      | 0,00%          | 0                      | 0,00%          | 0                      | 0,00%          |
| 31-40  | 0                      | 0,00%          | 0                      | 0,00%          | 0                      | 0,00%          |
| 41-50  | 2                      | 33,33%         | 4                      | 66,67%         | 6                      | 100,00%        |
| oltre 50 anni  | 3                      | 30,00%         | 7                      | 70,00%         | 10                     | 100,00%        |
| <b>totale personale</b>                                    | <b>5</b>               | <b>31,25%</b>  | <b>11</b>              | <b>68,75%</b>  | <b>16</b>              | <b>100,00%</b> |
| <b>% sul personale complessivo</b>                         |                        | <b>1,18%</b>   |                        | <b>2,44%</b>   |                        | <b>1,83%</b>   |
| <b>DIRIGENTI A TEMPO DETERMINATO</b>                       |                        |                |                        |                |                        |                |
|  | <b>D</b>               |                | <b>U</b>               |                | <b>totale</b>          |                |
|  | <b>valori assoluti</b> | <b>%</b>       | <b>valori assoluti</b> | <b>%</b>       | <b>valori assoluti</b> | <b>%</b>       |
| meno di 30 anni  | 0                      | 0,00%          | 0                      | 0,00%          | 0                      | 0,00%          |
| 31-40  | 0                      | 0,00%          | 0                      | 0,00%          | 0                      | 0,00%          |
| 41-50  | 1                      | 100,00%        | 0                      | 0,00%          | 1                      | 100,00%        |
| oltre 50 anni  | 0                      | 0,00%          | 2                      | 100,00%        | 2                      | 100,00%        |
| <b>totale personale</b>                                    | <b>1</b>               | <b>33,33%</b>  | <b>2</b>               | <b>66,67%</b>  | <b>3</b>               | <b>100,00%</b> |
| <b>% sul personale complessivo</b>                         |                        | <b>0,24%</b>   |                        | <b>0,44%</b>   |                        | <b>0,34%</b>   |
| <b>CATEGORIE D</b>   |                        |                |                        |                |                        |                |
|  | <b>D</b>               |                | <b>U</b>               |                | <b>totale</b>          |                |

|                                    | valori<br>assoluti | %             | valori<br>assoluti | %             | valori<br>assoluti | %              |
|------------------------------------|--------------------|---------------|--------------------|---------------|--------------------|----------------|
| meno di 30 anni                    | 0                  | 0,00%         | 0                  | 0,00%         | 0                  | 0,00%          |
| 31-40                              | 20                 | 52,63%        | 18                 | 47,37%        | 38                 | 100,00%        |
| 41-50                              | 39                 | 48,15%        | 42                 | 51,85%        | 81                 | 100,00%        |
| oltre 50 anni                      | 36                 | 42,35%        | 49                 | 57,65%        | 85                 | 100,00%        |
| <b>totale personale</b>            | <b>95</b>          | <b>46,57%</b> | <b>109</b>         | <b>53,43%</b> | <b>204</b>         | <b>100,00%</b> |
| <b>% sul personale complessivo</b> |                    | <b>22,35%</b> |                    | <b>24,22%</b> |                    | <b>23,31%</b>  |
| <b>CATEGORIE C, B, A</b>           |                    |               |                    |               |                    |                |
|                                    | <b>D</b>           |               | <b>U</b>           |               | <b>totale</b>      |                |
|                                    | valori<br>assoluti | %             | valori<br>assoluti | %             | valori<br>assoluti | %              |
| meno di 30 anni                    | 2                  | 50,00%        | 2                  | 50,00%        | 4                  | 100,00%        |
| 31-40                              | 91                 | 63,19%        | 53                 | 36,81%        | 144                | 100,00%        |
| 41-50                              | 124                | 44,13%        | 157                | 55,87%        | 281                | 100,00%        |
| oltre 50 anni                      | 106                | 47,96%        | 115                | 52,04%        | 221                | 100,00%        |
| <b>totale personale</b>            | <b>323</b>         | <b>49,69%</b> | <b>327</b>         | <b>50,31%</b> | <b>650</b>         | <b>100,00%</b> |
| <b>% sul personale complessivo</b> |                    | <b>76,00%</b> |                    | <b>72,67%</b> |                    | <b>74,29%</b>  |

Per quanto riguarda il rapporto tra qualifica e genere, la **tabella c)** evidenzia una situazione ancora lontana da una presenza paritaria dei due generi nei ruoli dirigenziali: sia tra i dirigenti di ruolo che tra quelli a tempo determinato il divario tra donne e uomini si attesta attorno alla soglia critica dei due terzi (i dirigenti di sesso maschile sono circa il doppio di quelli di sesso femminile). Da notare peraltro che, anche considerando la classe di età più elevata, quella degli ultracinquantenni, la differenza numerica tra i dirigenti a tempo indeterminato di sesso femminile e i corrispettivi di sesso maschile non diminuisce, ma anzi aumenta, seppur di poco. Questo aspetto sembra suggerire il perdurare, a livello culturale, di una concezione lineare della carriera lavorativa, scarsamente modulata in relazione ai diversi tempi di vita e di lavoro delle varie classi di età delle persone, ma centrata ancora oggi sulla figura di un *breadwinner* principale, l'uomo capofamiglia dedito al lavoro a tempo pieno.

La **tabella d)** 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**:

| <b>d) PERSONALE DIPENDENTE CON POSIZIONE ORGANIZZATIVA</b>              |                        |               |                        |               |                        |                |
|---|------------------------|---------------|------------------------|---------------|------------------------|----------------|
|   | <b>D</b>               |               | <b>U</b>               |               | <b>totale</b>          |                |
|   | <b>valori assoluti</b> | <b>%</b>      | <b>valori assoluti</b> | <b>%</b>      | <b>valori assoluti</b> | <b>%</b>       |
| meno di 30 anni   | 0                      | 0,00%         | 0                      | 0,00%         | 0                      | 0,00%          |
| 31-40   | 3                      | 37,50%        | 5                      | 62,50%        | 8                      | 100,00%        |
| 41-50   | 10                     | 40,00%        | 15                     | 60,00%        | 25                     | 100,00%        |
| oltre 50 anni   | 11                     | 42,31%        | 15                     | 57,69%        | 26                     | 100,00%        |
| <b>totale personale</b>   | <b>24</b>              | <b>40,68%</b> | <b>35</b>              | <b>59,32%</b> | <b>59</b>              | <b>100,00%</b> |
| <b>% sul personale complessivo di categoria D (per genere e totale)</b> |                        | <b>25,26%</b> |                        | <b>32,11%</b> |                        | <b>28,92%</b>  |

Per quanto riguarda le posizioni organizzative (**tabella d**), dunque, il divario di genere risulta più ridotto, con uno scarto tra personale di sesso maschile e personale di sesso femminile inferiore ai due terzi a favore dei primi (59,32% uomini vs. 40,68% donne). Peraltro, raffrontando questa tabella con i dati relativi alla consistenza numerica dei dipendenti di categoria D (ai quali è riservato, in base all'art. 8 del CCNI 31 marzo 1999 per la revisione dell'ordinamento professionale, l'accesso all'area delle posizioni organizzative) si nota che, diversamente da quanto rilevato in relazione ai dirigenti, alle classi di età più avanzata (41-50 anni e ultracinquantenni, contrassegnate peraltro da una componente femminile più ridotta rispetto a quella maschile) corrisponde in maniera progressiva una maggiore riequilibrio tra le posizioni organizzative dei due generi. Questo dato sembra indicare, da un lato, che le scelte riproduttive che più frequentemente caratterizzano i dipendenti della classe di età 31-40 anni<sup>1</sup> penalizzano maggiormente le donne, e dall'altro che questo svantaggio si attenua al progredire dell'età dei dipendenti. A questo proposito, si può ipotizzare che la crescita della componente femminile all'interno dell'area delle posizioni organizzative sia il risultato indiretto di una strategia volta a sostituire i posti di livello dirigenziale, meglio remunerati e divenuti progressivamente vacanti, con un numero accresciuto di posizioni organizzative, complessivamente meno onerose per l'Amministrazione, così da realizzare un certo contenimento dei costi del personale.

Infine, per quanto riguarda la ripartizione per **genere, orario di lavoro e tipo di contratto**, la situazione del personale si presenta come segue:

|  |
|--|
| <b>e) PERSONALE SUDDIVISO PER GENERE, ORARIO DI LAVORO E TIPO DI CONTRATTO</b> |
|--|

<sup>1</sup> Nel 2011, secondo l'ISTAT, l'età media delle donne alla prima maternità in Italia è stata di 31,4 anni.

|   | D               |               | U               |               | totale          |                |
|---|-----------------|---------------|-----------------|---------------|-----------------|----------------|
|   | valori assoluti | %             | valori assoluti | %             | valori assoluti | %              |
| personale con part-time inferiore o uguale al 50% a tempo indeterminato   | 4               | 28,57%        | 10              | 71,43%        | 14              | 100,00%        |
| personale con part-time superiore al 50% a tempo indeterminato            | 42              | 85,71%        | 7               | 14,29%        | 49              | 100,00%        |
| 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%        |
| <b>totale personale</b>   | <b>50</b>       | <b>74,63%</b> | <b>17</b>       | <b>25,37%</b> | <b>67</b>       | <b>100,00%</b> |
| <b>% sul personale complessivo</b>  |                 | <b>11,76%</b> |                 | <b>3,78%</b>  |                 | <b>7,66%</b>   |

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 (5,69% donne vs. 2,10% uomini per quanto riguarda il personale di ruolo; 5,97% 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 dei dipendenti a tempo indeterminato che hanno un part-time superiore al 50% (5,20% donne vs. 0,87% uomini per quanto riguarda il personale di ruolo). Questo dato, combinato 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) suggerisce il perdurare, anche fra i dipendenti della Provincia, di strategie di ripartizione del lavoro sociale che assegnano alle donne il compito di conciliare il lavoro di cura con quello retribuito e agli uomini il compito di integrare il reddito familiare con i proventi di una seconda occupazione.

## Telelavoro

Tra le varie forme di lavoro flessibile, il telelavoro rappresenta un'opzione ancora poco valorizzata. Al 31.12.2012 infatti solo 1 dipendente di categoria B e con contratto di lavoro a tempo indeterminato risulta aver adottato questa modalità di lavoro.

## Congedi parentali

Nell'anno di riferimento 50 donne hanno utilizzato i congedi parentali facoltativi, per una durata media a persona di 37 giorni. Anche 13 uomini vi hanno fatto ricorso, per una durata media più breve (24 giorni).

## Formazione

La successiva **tabella f)** indica per l'anno 2012 il numero dei dipendenti e le ore annue fruite per la formazione, con un'ulteriore suddivisione per genere e qualifica.

| <b>f) PERSONALE E FORMAZIONE: SUDDIVISIONE PER GENERE</b> |                       |               |                              |               |
|---|-----------------------|---------------|------------------------------|---------------|
|   | <b>Nr. di persone</b> |               | <b>ore annue per persona</b> |               |
|   | <b>Donne</b>          | <b>Uomini</b> | <b>Donne</b>                 | <b>Uomini</b> |
| dirigenti   | 2                     | 2             | 6                            | 18            |
| posizioni organizzative                                   | 13                    | 9             | 14                           | 15            |
| categorie D   | 19                    | 20            | 11                           | 15            |
| categorie B,C   | 111                   | 84            | 14                           | 12            |
| <b>totale</b>   | <b>145</b>            | <b>115</b>    |                              |               |

La tabella sopra riportata evidenzia una prevalenza di donne nella partecipazione a percorsi formativi e un più alto monte ore di formazione mediamente fruite dagli uomini interessati.

## Differenziali retributivi

Occorre purtroppo rilevare che l'Amministrazione non ha ancora dato seguito alle reiterate richieste di trasmissione dei dati inerenti i livelli retributivi del personale, inficiando la possibilità di analizzare questo interessante tema in un'ottica di genere ai fini della presente relazione (annualità 2012).

Sono stati forniti soltanto i dati retributivi relativi all'annualità 2011, sui quali è in corso un'elaborazione sperimentale per l'avvio di un primo modello di analisi.

# Il Comitato Unico di Garanzia

## Composizione

Il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, che ha sostituito, unificandoli in un unico organismo, il Comitato per le pari opportunità e il Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, è stato istituito dalla Provincia di Firenze il 28 marzo 2012, con atto del Direttore Generale e ha durata quadriennale.

Il Comitato, insediatosi il 23 maggio 2012, è composto in maniera paritetica da componenti nominati dall'Amministrazione e componenti designati dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative all'interno dell'Ente ed è presieduto da una donna, titolare di posizione organizzativa.

La Presidente assorbe le funzioni di Consigliera di fiducia di cui alla Risoluzione del Parlamento Europeo n. A3-0043/1994 e svolge le relative attività di prevenzione, gestione e monitoraggio degli episodi di discriminazione, molestie o mobbing in collaborazione con la Consigliera di parità dell'Ente.

I componenti del Comitato sono complessivamente 12, suddivisi tra effettivi e supplenti come di seguito rappresentato:

|  | <b>D</b> | <b>U</b> | <b>totale</b> |
|--|----------|----------|---------------|
| membri effettivi di parte dell'Amministrazione | 2        | 1        | 3             |
| membri supplenti di parte dell'Amministrazione | 2        | 1        | 3             |
| membri effettivi di parte sindacale            | 3        | 0        | 3             |
| membri supplenti di parte sindacale            | 2        | 1        | 3             |
| <b>totale</b>                                  | <b>9</b> | <b>3</b> | <b>12</b>     |

La Presidente della Commissione pari opportunità fra uomo e donna e la Consigliera di parità della Provincia di Firenze hanno facoltà di partecipare alle riunioni del Comitato con diritto di parola.

## Operatività

Il Comitato ha sede presso la Provincia, ma non ha locali appositamente adibiti allo svolgimento delle proprie attività.

Le funzioni di segreteria sono svolte da una dipendente individuata dall'Amministrazione, che assicura la verbalizzazione delle sedute e cura l'invio delle convocazioni e dei documenti di interesse, nonché la raccolta dei verbali e l'archiviazione del materiale. Un'ulteriore dipendente è stata individuata dall'Amministrazione come supplente per le funzioni di segreteria.

Nel corso del 2012 il Comitato, che è convocato di norma almeno quattro volte all'anno, si è riunito cinque volte, provvedendo all'organizzazione di quattro gruppi di lavoro, dedicati rispettivamente:

- all'esame del contratto decentrato in un'ottica di genere, nonché alla costruzione di un sistema di monitoraggio sulla parità di trattamento nella distribuzione delle diverse forme di salario accessorio e di incentivazione del personale;
- alla ricerca di proposte formative per i membri del Comitato;
- all'esame delle tematiche relative al part-time e all'orario di lavoro in senso lato;
- alla predisposizione di un questionario sul benessere organizzativo all'interno dell'Ente.

Durante l'anno, il C.U.G. si è confrontato con la Consigliera di parità della Provincia sulle tematiche di interesse e con l'Assessore provinciale alle pari opportunità sul tema del riordino delle Province.

## Azioni

Nel corso del 2012 le principali attività del Comitato hanno avuto come scopo quello di creare le condizioni per assicurare la rispettiva operatività.

Tra le prime azioni intraprese va ricordata quindi la definizione del regolamento interno, recante la disciplina delle modalità di funzionamento del comitato. Il regolamento contiene disposizioni puntuali sulle competenze del comitato e dei suoi diversi membri, sulla periodicità delle riunioni, sui termini di validità delle stesse e sul quorum funzionale, sui rapporti con l'Amministrazione e con gli altri soggetti. Un discreto impegno ha richiesto anche la definizione di prassi organizzative che ponessero effettivamente il Comitato in condizione di operare. Tra queste si ricordano la creazione di una cartella condivisa in rete dedicata al Comitato, nonché la costituzione di gruppi di lavoro e l'avvio di contatti con la Consigliera provinciale di parità, come già precisato nel paragrafo precedente.

Degne di nota sono state anche le iniziative finalizzate alla formazione dei membri del C.U.G. Si segnalano in proposito la partecipazione al I^ Forum regionale dei Comitati unici di garanzia, organizzato dalla Consigliera regionale di parità e concepito come un'occasione di confronto e di riflessione sulle finalità del nuovo organismo, e la richiesta all'Amministrazione di poter attivare un percorso formativo specifico per i membri del C.U.G. In questo ambito sono stati scelti i seguenti moduli formativi:

1. “Cultura di base sulle pari opportunità oggi: conoscere gli adempimenti di legge e i principali strumenti operativi per incidere sulla cultura e prassi organizzative della Pubblica Amministrazione”;

2. “Processi di *empowerment*”.

Significativa per la sua valenza formativa è stata anche la partecipazione di un membro del Comitato al progetto “Ri-conciliando”, promosso dal Circondario Empolese Valdelsa - ex circoscrizione di decentramento amministrativo della Provincia di Firenze - dalla Provincia di Arezzo e dalla Provincia di Prato, in partenariato con i territori di Rennes, di Moers, con la Camera di Commercio e Industria della Renania e la compagnia assicurativa “Interpolis” di Tilburg. Il progetto, finalizzato alla creazione di un partenariato transnazionale tra associazioni datoriali e sindacali, imprese e amministrazioni pubbliche per lo svolgimento di attività di scambio, di trasferimento e di adattamento di progetti, metodologie e buone pratiche sui temi della conciliazione vita-lavoro e più in generale della gestione delle risorse umane con un approccio di genere, si è concretizzato in una visita di studio presso il Comune di Moers, in Germania e presso la compagnia assicurativa “Interpolis”, nei Paesi Bassi.

In secondo luogo sono state attivate diverse iniziative dirette a far conoscere il nuovo organismo e le sue competenze e attività presso i dipendenti della Provincia. Si ricorda in proposito la creazione di pagine internet (<http://met.provincia.fi.it/cug/>) dedicate al Comitato, accessibili dal sito istituzionale.

The screenshot shows a web browser window displaying the website for the 'Provincia di Firenze - C.U.G. - Comitato Unico di Garanzia'. The page features a header with the provincial coat of arms and the text 'COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI'. The main content is organized into three columns: 'ORGANO PER LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI' (describing the committee's purpose and members), 'A CHI RIVOLGERSI?' (providing contact information for the President and the Trustee), and 'ULTIME NOTIZIE' (listing recent news items such as 'AVON RUNNING, DOMANI LA SECONDA EDIZIONE DELLA CORSA DELLE DONNE' and 'REGIONE TOSCANA: DONNE IN POLITICA - GROSSETO, SOLO IL 20 PER CENTO CE LA FA'). The browser's address bar shows the URL 'http://met.provincia.fi.it/cug/'.

La sezione del sito internet della Provincia di Firenze dedicata alle presentazioni delle attività del Comitato.

Le pagine in questione riportano in modo chiaro ed esplicito la composizione del Comitato, la normativa, gli atti istitutivi, l'agenda e i verbali degli incontri del C.U.G. Contengono inoltre dei link per prendere contatto direttamente con la Presidente e la Consigliera di parità, allo scopo di

segnalare eventuali dinamiche associate a malessere organizzativo, un *form* e un indirizzo dedicato per comunicare con il Comitato, l'agenda degli incontri, un dispositivo (*gadget*) per attivare dei collegamenti diretti (cd. "*feed automatici*") alle notizie presenti sulla Rete e attinenti alle materie di interesse. Di interesse per i dipendenti anche la possibilità di accedere alle pagine del C.U.G. dalla intranet dell'Ente.

Altre iniziative per pubblicizzare l'attività del Comitato sono state la divulgazione, tramite il quotidiano di informazione *on-line* delle Pubbliche Amministrazioni della Toscana centrale "Met" e tramite la stampa locale, di un comunicato stampa, oltre all'invio di comunicazioni informatiche a tutti i dipendenti.

Nonostante queste iniziative, poche sono state durante l'anno le richieste di intervento per iniziative di contrasto verso scelte organizzative pregiudizievoli per il benessere dei dipendenti o verso forme di discriminazione o violenza morale e psichica. Si ricordano in proposito:

- la richiesta di sostegno alla protesta dei dipendenti addetti ai Centri per l'Impiego, presa in carico dal C.U.G. con una nota di censura delle modalità di gestione degli orari di apertura al pubblico dei servizi in questione in alcuni giorni prefestivi da parte dell'Amministrazione;
- la richiesta di supporto inoltrata dai dipendenti a tempo determinato in servizio presso l'ex Circondario Empolese Valdelsa, al fine di evitare discriminazioni legate al processo di riforma istituzionale e organizzativa in atto.

Per quanto riguarda la funzione consultiva del C.U.G., non sono mancate iniziative di stimolo rivolte ai vertici dell'Amministrazione, per favorire il coinvolgimento del comitato in relazione all'adozione di atti di interesse generale riguardanti le politiche, l'ordinamento e la gestione del personale, nonché i progetti e gli interventi organizzativi e di ristrutturazione dell'ente, come previsto dalla Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione e del Ministro per le pari opportunità, recante "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" e dalle "Linee di indirizzo per il funzionamento del Comitato unico di garanzia" approvato con D.G.P. n. 216 del 22 novembre 2011.

Purtroppo, alle iniziative del Comitato non hanno fatto seguito procedure decisionali più aperte da parte dell'Amministrazione, come dimostra il mancato coinvolgimento del C.U.G. in occasione della definizione, a titolo esemplificativo, degli indirizzi per la contrattazione integrativa del personale del comparto della Provincia di Firenze - cui è seguita a pochi mesi di distanza la sigla del contratto decentrato integrativo -, dei criteri per la valutazione delle posizioni organizzative e della performance del personale dirigente e infine dei nuovi "pesi" delle posizioni dirigenziali. Da rilevare anche la richiesta, a lungo disattesa, di accesso ai dati sul salario accessorio del personale, come già evidenziato nella sezione precedente.

Per tutti questi motivi il Comitato si è limitato a collaborare alla stesura del Piano triennale di azioni positive 2012-2014, formulando il parere preventivo richiesto dall'Amministrazione, come previsto dalle già richiamate «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».

Firenze, 16.09.2013

F.to Alda Fantoni

F.to Beatrice Sona

F.to Fulvia Preti

F.to Laura Dini

F.to Alessandra Nommenavviddi

F.to Francesca Bazzuoli

F.to Monica Malacarne

F.to Giovanni Pesucci