

PREMESSA

La Direttiva 04/03/2011 del Ministero della Pubblica Amministrazione e Innovazione e del Ministero Pari Opportunità detta le 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 (CUG), costituiti presso le Pubbliche Amministrazioni ai sensi dell'art. 57 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 21 della L. 183/2010.

Il paragrafo 3.3 di tale direttiva prevede che, entro il 30 marzo di ogni anno, il CUG trasmetta ai vertici politici ed amministrativi dell'Ente una relazione che illustri la situazione del personale nell'amministrazione pubblica di appartenenza, con particolare riferimento all'attuazione di principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro, mobbing.

La presente relazione, che nella sezione relativa alla situazione del personale riporta i dati relativi al personale provinciale trasmessi al CUG dalla Dirigente dei Servizi Amministrativi Dr.ssa Rosaria Di Paola, con comunicazione prot. n. 5310 del 10 marzo 2017, è suddivisa nelle sezioni di seguito elencate:

1. Il contesto normativo e la costituzione del CUG
2. Il CUG : componenti, compiti e funzioni
3. L'attività del CUG
4. Il Personale
5. L'attività dell'Ufficio Pari Opportunità

1. Il contesto normativo e la costituzione del CUG

L'art. 21 della L. n. 183/2010 ha modificato l'art. 57 del D.Lgs. 165/2001, istituendo il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni".

La Direttiva del 4 Marzo 2011 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Ministero delle Pari Opportunità e Ministero della Pubblica Amministrazione e l'Innovazione - denominata "Linee Guida sulle modalità di funzionamento del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (art. 21, legge 04 novembre 2010, n. 183)" esplicita, al punto "3.2 Compiti", che il CUG esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica.

Il CUG ha il fine di assicurare il rispetto dei principi di parità e pari opportunità nelle P.A. contribuendo, da un lato, a migliorare la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici, dall'altro, a garantire l'assenza di qualunque forma di violenza, anche morale o psicologica, e di ogni altra forma di discriminazione. Il raggiungimento delle finalità del CUG si traduce quindi nel contribuire ad ottimizzare la produttività del lavoro, nonché l'efficienza e l'efficacia dell'Ente, rispondendo ai principi di razionalizzazione, trasparenza e di benessere organizzativo.

Con Decreto Presidenziale n. 184 del 26 luglio 2016, integrato con successivo Decreto Presidenziale n. 207 del 20 settembre 2016, sono stati nominati i membri del Comitato Unico di Garanzia (CUG) della Provincia di Pistoia.

2. IL CUG: componenti, compiti e funzioni

Il CUG è composto da:

- componenti designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative, ai sensi degli articoli 40 e 43 del Decreto Legislativo 165/2001;
- da un pari numero di rappresentanti dell'Amministrazione Provinciale.

Per ogni componente effettivo è previsto un supplente.

Il Presidente del CUG è designato dall'Amministrazione.

Il CUG della Provincia di Pistoia, nominato con i Decreti presidenziali sopracitati, risulta così composto:

- in qualità di rappresentanti dell'Amministrazione provinciale:

- Dr.ssa Giovanna Lombardi membro effettivo, con funzione di Presidente
- Dr. Bert D'Arragon membro supplente
- Sig.ra Lucia Vezzosi membro effettivo
- Dr.ssa Simona Pagliai membro supplente
- Dr. Francesco Spinetti membro effettivo
- Dr.ssa Alessia Gaggioli membro supplente

- in quanto designati dalle OO SS:

- CGIL membro effettivo Anna Ciofi Baffoni, membro supplente Andrea Mucci
- CISL membro effettivo Stefania Andreotti, membro supplente Laura Rai
- UIL membro effettivo Chiara Marlazzi, membro supplente Angelica Caroli.

Il CUG esercita i compiti previsti dalla normativa (art. 57 c. 3, D.Lgs. 165/2011, introdotto dall'art. 21 della Legge 183/2010 e dalla direttiva dei Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità), operando in stretto raccordo con l'Amministrazione.

Il CUG esercita i compiti di seguito riportati, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

Propositivi su:

- predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro fra uomini e donne;
- promozione e/o potenziamento di ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita/lavoro e quanto necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità;
- temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa;
- iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché azioni positive al riguardo;
- diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di Parità del territorio di riferimento;
- azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo;
- azioni positive, interventi e progetti, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenza sessuali, morali o psicologiche – mobbing –

nell'amministrazione pubblica di appartenenza.

Consultivi, formulando pareri su:

- progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza;
- piani di formazione del personale;
- orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione;
- criteri di valutazione del personale;
- contrattazione integrativa su temi che rientrano nelle proprie competenze.

Di verifica su:

- risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità
- esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo
- esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro (mobbing)
- assenza di ogni forma di discriminazione diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro.

Il CUG opera in stretto raccordo con il vertice amministrativo dell'ente ed esercita le proprie funzioni utilizzando le risorse umane e strumentali idonee a garantire le finalità previste dalla legge che, a tal fine, l'Amministrazione metterà a disposizione.

Il CUG, per la realizzazione dell'attività di competenza, si raccorda, ove necessario, con organismi o soggetti, presenti all'interno dell'Ente, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- Consiglieria Provinciale di parità
- Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU e RSA)
- Organizzazioni Sindacali (OO SS)
- Datore di lavoro
- Responsabili dei lavoratori per la sicurezza (RLS)
- OIV
- Difensore Civico.

3. L'attività del CUG

I membri del CUG sopra indicati, come già ricordato, sono stati nominati con Decreto Presidenziale n. 184 del 26 luglio 2016, integrato con successivo Decreto Presidenziale n. 207 del 20 settembre 2016.

La prima attività curata è stata la predisposizione della bozza di regolamento interno in conformità a quanto dispongono le Linee guida sopracitate al paragrafo 3.4. Tale bozza è stata inoltrata a tutti i componenti effettivi del CUG in vista della successiva discussione ed approvazione. Di fatto tale il regolamento è stato discusso ed approvato nella seduta che si è tenuta in data 16 febbraio 2017.

Sono stati inoltre presi in considerazione temi connessi alla promozione della conoscenza

del CUG e delle sue funzioni, anche attraverso l'aggiornamento della relativa voce sul sito web.

Si è curato il raccordo con il vertice amministrativo dell'Ente e si è prestata attenzione alle modalità di attuazione della collaborazione con la Consigliera Provinciale di parità, di cui al paragrafo 4.2 delle citate Linee guida.

Si è parimenti curato la collaborazione e lo scambio con l'Ufficio Pari Opportunità.

Il CUG non ha ricevuto segnalazioni e/o richieste di intervento da parte dei/delle dipendenti dell'Ente in merito all'attuazione dei principi di parità e pari opportunità, di benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni ed alle violenze morali e psicologiche nell'ambito del luogo di lavoro.

4. Il personale

Si trascrivono di seguito, per gli anni 2014-2016, i dati relativi al personale provinciale con riferimento agli assetti dotazionali, alle misure di conciliazione vita/lavoro, alle misure di sostegno alla maternità/paternità ed alla formazione e aggiornamento professionale.

DOTAZIONE ORGANICA

Personale a tempo indeterminato in servizio

	uomini	donne	totale
ANNO 2014	157	185	342
ANNO 2015	134	167	301
ANNO 2016	81	109	190

Personale a tempo indeterminato con rapporto di lavoro part time

	uomini	donne	totale
ANNO 2014	8	24	32
ANNO 2015	9	24	33
ANNO 2016	5	19	24

Personale che usufruisce di articolazione oraria agevolata (7 ore e 12)

	uomini	donne	totale
ANNO 2014	4	15	19
ANNO 2015	4	13	17
ANNO 2016	1	10	11

Personale abilitato ad usufruire dei permessi ex Legge 104/1992

	uomini	donne	totale
ANNO 2014	8	26	34
ANNO 2015	8	29	37
ANNO 2016	9	20	29

MISURE DI SOSTEGNO ALLA MATERNITA'/PATERNITA'

Personale che ha usufruito di permessi per congedo parentale

	uomini	donne	totale
ANNO 2014	7	28	35
ANNO 2015	7	22	29
ANNO 2016	8	20	28

Giornate di congedo parentale usufruite

	Giornate al 100%	Giornate al 30%	Giornate senza retribuzione	Totale
ANNO 2014	292	655	69	1016
ANNO 2015	288	401	40	729
ANNO 2016	39	428	47	514

Personale che ha usufruito di permessi per malattia figlio inferiore a 3 anni

	uomini	donne	totale
ANNO 2014	7	18	25
ANNO 2015	4	13	17
ANNO 2016	4	9	13

MISURE DI SOSTEGNO ALLA FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE

Personale che ha partecipato a corsi di formazione

	uomini	donne	totale
ANNO 2014	43	34	77
ANNO 2015	103	115	218
ANNO 2016	22	59	81

Personale che ha usufruito di permessi per diritto allo studio

	uomini	donne	totale
ANNO 2014	4	2	6
ANNO 2015	2	1	3
ANNO 2016	2	1	3

Personale in servizio al 31.12.2016 che ha un titolo di studio superiore a quello previsto per l'accesso nella categoria

	uomini	donne	totale
CAT. B	9	8	17
CAT. C	1	13	14
CAT. D	4	9	13

5. L'attivit  dell'Ufficio Pari Opportunit 

L'obiettivo principale su cui ha lavorato l'Ufficio   stato quello di proporre, sostenere, gestire azioni di promozione di pari opportunit  e cultura di genere, a sostegno dei diritti di pari opportunit  e della valorizzazione del ruolo delle donne nella societ  , nella cultura e nel lavoro.

Si   sostenuto la promozione e l'attuazione di azioni per lo sviluppo ed il consolidamento della rete territoriale (Comuni, ASL, organizzazioni sindacali e produttive, scuole, soggetti istituzionali del territorio, associazioni).

Si sono parimenti curate e consolidate le attivit  connesse al supporto tecnico-amministrativo ed alla collaborazione con Consigliera Provinciale di Parit  e quelle connesse al supporto ed alla collaborazione con la rete territoriale per prevenzione, sostegno e protezione verso donne vittime di violenza, per qualificazione e sviluppo della rete di servizi e di aiuto e per attivazione percorsi per l'educazione dei giovani e la formazione degli operatori.

L'attivit  realizzata in relazione alla lotta contro le discriminazioni legate all'orientamento sessuale ed all'identit  di genere, in connessione alla vigente legislazione regionale - attraverso patrocinio e partecipazione - ha visto alcuni interventi specifici, come quelli legati al Giorno della Memoria ed alla Giornata internazionale contro l'omofobia.

Nel corso del 2016, infine, sono state sviluppate in rete su tutto il territorio provinciale, organizzandole per moduli, con la partnership delle scuole di ogni ordine e grado della Provincia, dei Centri Antiviolenza (CAV), operanti sul territorio, della ASL 3 Pistoia, della Consigliera di Parit , del Comune di Pistoia e degli altri Comuni della Provincia che hanno aderito, le azioni finanziate dalla Regione Toscana con deliberazione GR n. 1077/2015. Per tali azioni di sensibilizzazione/informazione nelle scuole per la lotta agli stereotipi e l'equa distribuzione del lavoro di cura sono stati attivati 4 moduli progettuali: 1 con scuole di ogni ordine e grado, 1 con scuole medie superiori, 1 con scuole medie inferiori, 1 con nidi e scuole materne.

Le azioni si sono accentrate sul tema della prevenzione e del contrasto agli stereotipi di genere, affrontando, le varie forme che lo stereotipo - termine mutuato dal mestiere del tipografo (lastre che si imprimono sulla carta)- ha assunto ed assume nella cultura, nella vita quotidiana, nel lavoro, nella formazione e nelle relazioni interpersonali. L'obiettivo  

stato quello di aiutare ad andare oltre modelli rigidi, luoghi comuni che, reiterati nel tempo, portano a ritenere normale ciò che suggeriscono. Lo stereotipo, quando è applicato alla realtà umana, ed in particolare al rapporto fra i generi, descrive infatti non solo la complessità, ma anche la molteplicità e differenza del maschile e del femminile, fissandoli in modo rigido, convenzionale e schematico, riproducendo elementi di senso comune, utilizzati ed utilizzabili come motivi di esclusione/inclusione all'interno di un gruppo, in ambito sociale, in una professione, in uno sport. Particolare attenzione è stata prestata alla promozione della condivisione del lavoro di cura all'interno della famiglia ed al ruolo dell'insegnante nella prevenzione e nel contrasto agli stereotipi.