



PROVINCIA di PISTOIA

**COMITATO UNICO DI GARANZIA  
PROVINCIA DI PISTOIA  
RELAZIONE ANNO 2020**

## **PREMESSA**

La Direttiva 4.3.2011 del Ministero della Pubblica Amministrazione e Innovazione e del Ministero Pari Opportunità e la Direttiva n. 2 del 26.6.2019, dettano 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.

Al punto "3.2 Compiti", della Direttiva 4.3.2011 sono esplicitati i compiti propositivi, consultivi e di verifica che il CUG è chiamato ad esercitare, aggiornati poi con la Direttiva n. 2/2019 al fine di assicurare una maggiore effettività nello svolgimento delle loro funzioni e superare alcune criticità sorte in sede applicativa.

Nello specifico, 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.

Il paragrafo 3.2 della Direttiva n. 2/2019 sopracitata prevede che, entro il 30 marzo di ogni anno, il CUG trasmetta agli organi di indirizzo politico-amministrativo dell'Ente ed all'Organismo Indipendente di Valutazione, 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.

## **COMPOSIZIONE DEL CUG DELLA PROVINCIA DI PISTOIA**

Il CUG della Provincia di Pistoia è attualmente così composto:

- in qualità di rappresentanti dell'Amministrazione provinciale:

- Dr.ssa Lucia Maionchi membro effettivo, con funzione di Presidente
- Dr. Bert D'Arragon membro supplente
- Dr. Massimo Mungai membro effettivo
- Signor Fulvio Michelozzi membro supplente
- Dr. ssa Alessia Gaggioli membro effettivo
- Dr.ssa Chiara Guastini membro supplente

- in quanto designati dalle OO SS:

- CGIL membro effettivo Ismaela Capecchi, membro supplente Franca Guidi
- CISL membro effettivo Laura Rai, membro supplente Alessio Spinicci;
- UIL membro effettivo Renzo Caloffi, membro supplente Alfio Berti.

## ATTIVITA' DEL CUG nel 2020

Nella riunione del 24 gennaio 2020, il CUG ha discusso e approvato la relazione annuale relativa all'attività del 2019, disponendo il suo invio a Presidente della Provincia, Segretario Generale e Dirigente, in conformità alle disposizioni legislative vigenti.

Durante tale riunione la Presidente Giovanna Lombardi ha comunicato la cessazione della sua carica con decorrenza 01 febbraio 2020 in concomitanza con il suo collocamento a riposo.

L'attività del CUG nel corso dell'anno 2020 è stata pesantemente penalizzata dall'improvviso sopraggiungere dell'emergenza sanitaria tutt'ora in corso. L'esigenza, che ha investito tutto il personale dell'Ente, di concentrare tutti gli sforzi per gestire al meglio le priorità legate alla situazione emergenziale non ha, di fatto, consentito la normale prosecuzione delle attività del CUG con le modalità previste dalla Direttiva n. 2/2020, emanata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Ministero per la Pubblica Amministrazione.

Il CUG ha, tuttavia, continuato a monitorare le condizioni di lavoro del personale, rimanendo attento alle eventuali istanze che potessero pervenire dai dipendenti dell'Ente.

Nel corso dell'anno 2020 il CUG non ha ricevuto segnalazioni e/o richieste di intervento da parte dei 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.

## ANALISI DEI DATI

### 1. DATI SUL PERSONALE

La drastica diminuzione del personale avutasi nel corso degli ultimi anni per effetto della normativa regionale di attuazione della Legge 7 aprile 2014 n. 56, di riordino istituzionale delle Province, con la quale a decorrere dal 1° gennaio 2016, sono state trasferite alla Regione Toscana numerose funzioni, risente anche dei vincoli posti dalle normative sulle capacità assunzionali degli Enti Locali.

La consistenza numerica del personale non dirigente in servizio al 31 dicembre 2020 si attesta quindi su n. 139 dipendenti (a fronte dei 148 del 2018 e dei 144 del 2019).

**Tab. 1 Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento**

	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
DIRIGENTE	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
CAT. D	0	3	8	10	2	0	3	13	21	1
CAT. C	1	0	6	7	4	1	2	8	16	3
CAT. B	0	1	5	12	5	0	0	2	5	0
totale personale	1	4	19	29	11	1	5	23	43	4
% su personale complessivo	0,71%	2,86%	13,57%	20,71%	7,86%	0,71%	3,57%	16,43%	30,71%	2,86%

La forte contrazione della capacità assunzionale dell'Ente è evidente non solo nei numeri assoluti, ma anche con riguardo all'età dei dipendenti, con un netto sbilanciamento di coloro che hanno oltre 50 anni di età (87 su 140).

In termini di equa rappresentanza di genere, l'assetto (assai simile a quello del 2018 e 2019) non evidenzia alcun tipo di criticità.

**Tab. 2 Posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali ripartite per genere**

tipo posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	valore assoluto	%	valore assoluto	%	valore assoluto	%
funzionari incaricati di P.O.	3	25%	9	75%	12	9%
personale di cat. D titolare di particolari responsabilità	21	41%	30	59%	51	37%
personale di cat. C titolare di specifiche responsabilità	1	20%	4	80%	5	4%
totale personale	25	37%	43	63%	68	
% su personale complessivo		18%		31%		49%

Per il personale non dirigente si rileva la netta prevalenza della componente femminile fra il personale titolare di incarichi di Posizione Organizzativa (75% contro il 25% della componente maschile), come anche fra il personale di Cat. D titolare di particolari responsabilità (59% contro il 41% della componente maschile).

**Tab. 3 Anzianità nei livelli non dirigenziali ripartita per età e genere**

L'analisi delle tabelle relative alla composizione per anzianità di servizio nei livelli ripartita per età e genere evidenzia le ripercussioni del lungo periodo caratterizzato dalla disciplina limitativa delle assunzioni. L'anzianità di servizio della quasi totalità dei dipendenti è infatti superiore a 10 anni. La composizione per genere è equamente distribuita nell'anzianità di servizio inferiore a 3 anni.

CAT. B	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
inferiore a 3 anni	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Tra 3 e 5 anni	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Tra 5 e 10 anni	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
superiore a 10 anni	0	0	5	12	4	0	0	2	5	0
totale personale	0	1	6	12	4	0	0	2	5	0
% su personale complessivo	0,00%	0,72%	4,32%	8,63%	2,88%	0,00%	0,00%	1,44%	3,60%	0,00%

CAT. C	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
inferiore a 3 anni	1	0	0	0	0	1	2	0	2	0
Tra 3 e 5 anni	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Tra 5 e 10 anni	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
superiore a 10 anni	0	0	6	7	4	0	0	7	15	3
totale personale	1	0	6	7	4	1	2	7	17	3
% su personale complessivo	0,72%	0,00%	4,32%	5,04%	2,88%	0,72%	1,44%	5,04%	12,23%	2,16%

CAT. D	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
inferiore a 3 anni	0	3	2	0	0	0	2	0	0	0
Tra 3 e 5 anni	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Tra 5 e 10 anni	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
superiore a 10 anni	0	0	6	10	2	0	1	13	21	1
totale personale	0	3	8	10	2	0	3	13	21	1
% su personale complessivo	0,00%	2,16%	5,76%	7,19%	1,44%	0,00%	2,16%	9,35%	15,11%	0,72%

**Tab. 4 Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio**

Dall'analisi dei dati relativi ai titoli di studio del personale non dirigenziale emerge come siano in maggioranza le donne in possesso di un titolo di studio superiore a quello richiesto per l'accesso alla categoria di appartenenza. Nell'ambito della cat. D, sono inoltre in netta prevalenza le donne in possesso di titoli di studio post laurea (10 donne a fronte di 3 uomini).

cat. B	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	valore assoluto	%	valore assoluto	%	valore assoluto	% su personale complessivo
inferiore al diploma superiore	14	93,33%	1	6,67%	15	10,79%
diploma superiore	9	60,00%	6	40,00%	15	10,79%
laurea	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
titoli post laurea	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
totale personale	23		7		30	21,58%

cat. C	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	valore assoluto	%	valore assoluto	%	valore assoluto	% su personale complessivo
inferiore al diploma superiore	1	33,33%	2	66,67%	3	2,16%
diploma superiore	16	44,44%	20	55,56%	36	25,90%
laurea	1	11,11%	8	88,89%	9	6,47%
titoli post laurea	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
totale personale	18		30		48	34,53%

cat. D	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	valore assoluto	%	valore assoluto	%	valore assoluto	% su personale complessivo
inferiore al diploma superiore	0	0	0	0	0	0
diploma superiore	9	33,33%	18	66,67%	27	19,42%
laurea	11	52,38%	10	47,62%	21	15,11%
titoli post laurea	3	23,08%	10	76,92%	13	9,35%
<b>totale personale</b>	<b>23</b>		<b>38</b>		<b>61</b>	<b>43,88%</b>

**Tab. 5 Composizione di genere delle commissioni di concorso**

Tipo di commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	valore assoluto	%	valore assoluto	%	valore assoluto	%	
Cat. D tecnico – ingegnere	2	40%	3	60%	5	100%	D
Cat. C vigilanza*	4	80%	1	20%	5	100%	D
Cat. B tecnico	2	67%	1	33%	3	100%	D
<b>totale</b>	<b>8</b>	<b>62%</b>	<b>5</b>	<b>38%</b>	<b>13</b>	<b>100%</b>	

\* impossibilità di nominare una dipendente nell'ambito della commissione esaminatrice determinata dal ricorrere di situazioni ostative all'espletamento dell'incarico e di situazioni di incompatibilità

Nella composizione delle commissioni di concorso è stato rispettato il disposto dell'art. 57, comma 1, lett. a) del D.Lgs. n. 165/2001 ai sensi del quale le pubbliche amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro, riservano alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle Commissioni di concorso.

Si è verificato un caso di impossibilità di rispettare il rapporto fra componenti di genere maschile e femminile stante il ricorrere di situazioni ostative all'espletamento della funzione e di situazioni di incompatibilità rispetto ai candidati ammessi, ai sensi dell'art. 35, comma 3, lettera e) del D.Lgs. n. 165/2001 e dell'art. 50 del Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi.

## **2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO**

I dati relativi all'utilizzo delle misure di sostegno e di conciliazione vita/lavoro, illustrati nelle tabelle che seguono, evidenziano come tali istituti riguardino prevalentemente le donne.

**Tab. 6 Ripartizione del personale per genere ed età e tipo di presenza**

	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Tempo pieno	1	4	18	27	11	1	5	21	33	4
part time >50%	0	0	0	1	0	0	0	2	9	0
Part time <50%	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0
totale personale	1	4	19	29	11	1	5	23	43	4
% su personale complessivo	0,71%	2,86%	13,57%	20,71%	7,86%	0,71%	3,57%	16,43%	30,71%	2,86%

La componente maschile nei rapporti di lavoro a tempo parziale è principalmente nella fascia fino al 50%, percentuale che consente lo svolgimento di una ulteriore attività lavorativa. Le donne prediligono invece un part time con percentuale superiore al 50%, istituto che consente di conciliare meglio la vita lavorativa e quella familiare.

**Tab. 7 Istituti di conciliazione fruiti nell'anno 2020**

Istituti	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	valore assoluto	%	valore assoluto	%	valore assoluto	% su personale complessivo
congedo parentale	1	20,00%	4	80,00%	5	3,60%
modulo orario 7.12	2	20,00%	8	80,00%	10	7,19%
permessi L.104	9	34,62%	17	65,38%	26	18,71%
part time	3	20,00%	12	80,00%	15	10,79%
smart working	48	40,68%	70	59,32%	118	84,89%

**Tab. 8 Fruizione dei congedi parentali e permessi L. 104/1992 per genere**

Istituti	UOMINI		DONNE		TOTALE
	valore assoluto	%	valore assoluto	%	valore assoluto
numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	216	30,81%	485	69,19%	701
numero permessi orari L. 104/1992 (n. ore) fruiti	134	35,73%	241	64,27%	375
numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	16	30,77%	36	69,23%	52
numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,00%	96	100,00%	96

Nell'utilizzo dell'articolazione di orario agevolata (7 h e 12 m) il numero delle donne che ne hanno usufruito nel 2020 è pari ad 8 mentre quello degli uomini è pari a 2.

Lo stesso scenario si presenta in tema di fruizione dei permessi ex L. 104/1992 dove a fronte di 9 uomini, sono 17 le donne che fruiscono di tali permessi.

Analogamente, i congedi parentali sono stati richiesti da 1 uomo e 4 donne. Il dato assume particolare interesse se paragonato a quello degli anni precedenti (2 uomini e 17

donne nel 2018, 1 uomo e 6 donne nel 2019), a testimonianza del processo di riduzione del personale e del connesso e conseguente innalzamento dell'età del personale rimasto. Considerando che la motivazione del ricorso agli istituti illustrati nella tabella soprastante sono le esigenze di conciliazione famiglia/lavoro, il dato è pienamente in linea con analoghi contesti nazionali e locali. Infatti nel nostro paese è ancora notevolmente diffusa una diseguale distribuzione del lavoro di cura e dei carichi familiari, che gravano in maniera molto consistente sulle donne.

Nel 2020 particolare rilevanza ha assunto l'istituto dello smart working, di cui ha usufruito l'84,89% del personale, in adempimento degli obblighi di legge introdotti dalle normative per contrastare la diffusione del Covid-19. Tale istituto, oggetto di uno specifico regolamento dell'Ente che dovrà trovare attuazione al termine dell'emergenza sanitaria in corso, si è rivelato essere uno strumento ottimale, se adeguatamente strutturato e calibrato, per aumentare le strategie di conciliazione vita/lavoro in modo tale da non creare situazioni di svantaggio né per i dipendenti né, sotto il profilo del rendimento lavorativo, per l'Ente.

**Tab. 9 Fruizione della formazione suddiviso per genere ed età**

n. ore di formazione erogata	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
obbligatoria (sicurezza)	33,5	21,5	153,5	134,5	35	0	27	122	169	6
Aggiornamento professionale	4	0	16	20	8	0	0	44	36	4
Totale ore	37,5	21,5	169,5	154,5	43	0	27	166	205	10
% su personale complessivo	4,50%	2,58%	20,32%	18,53%	5,16%	0,00%	3,24%	19,90%	24,58%	1,20%

I dati relativi alle ore di formazione erogata evidenziano sostanzialmente una parità di genere fra i dipendenti.

Occorre, tuttavia, evidenziare che le ore di formazione effettuate sono relative soprattutto alla formazione obbligatoria sulla sicurezza mentre i dati documentati per gli interventi di aggiornamento professionale risultano essere nettamente inferiori. La ridotta attenzione prestata all'organizzazione e rilevazione degli eventi di aggiornamento professionale, in parte dovuta anche alle difficoltà connesse alla gestione dell'emergenza COVID-19, costituisce un fattore di criticità in quanto, considerando anche l'articolazione per età dei dipendenti analizzata sopra, la carenza di aggiornamento professionale comporta sia un aumento dello stress lavorativo dei dipendenti che devono affrontare situazioni normative e tecnologiche in forte evoluzione, sia il rischio di una progressiva obsolescenza delle competenze professionali presenti nell'organico.

### **3. BENESSERE DEL PERSONALE**

Sebbene la gestione delle priorità legate all'emergenza sanitaria tutt'ora in corso non abbiano consentito di effettuare una specifica attività di monitoraggio e valutazione dello stress lavoro correlato ed una valutazione dei relativi rischi, anche in un'ottica di genere, si



può agevolmente immaginare come il Covid-19 abbia sconvolto gli equilibri lavorativi e personali di tutti i dipendenti della Provincia.

La necessità di dover improvvisamente organizzare modalità lavorative nuove (smart working), unitamente alle paure legate ai rischi per la salute corsi effettuando la prestazione lavorativa in presenza, hanno notevolmente contribuito a creare situazioni di stress lavoro correlato.

Sebbene sia chiaro che le cause di questo stress non hanno origine all'interno dell'Ente, il CUG ha il compito di monitorarne l'andamento, ricevere le istanze che dovessero pervenire dai singoli lavoratori ed elaborare strategie che possano contribuire ad una migliore gestione e ad una più veloce risoluzione delle criticità.

Parallelamente, si rilevano situazioni di stress lavoro correlato come conseguenza delle criticità che scaturiscono da fattori interni all'Ente che dovranno essere affrontati, quali:

- la carenza di personale (tuttora sotto organico) e il conseguente squilibrio dei carichi di lavoro che gravano sui singoli;
- il progressivo invecchiamento dell'organico che inevitabilmente influisce sul rendimento lavorativo, di fronte a carichi di lavoro sempre più pressanti proprio a causa delle carenze dell'organico;
- difficoltà di gestire l'evoluzione normativa, procedurale e tecnologica che i dipendenti, specie di categoria C e D, devono affrontare in assenza di adeguati interventi formativi e di aggiornamento mirati.

## **CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE**

La situazione della Provincia di Pistoia non evidenzia particolari criticità sul piano della parità di genere e delle pari opportunità.

Si sottolinea che il processo di invecchiamento dell'organico, se non prontamente contrastato, costituisce un potenziale fattore di debolezza per l'intera struttura dell'Ente che, al momento, non è capace di garantire una graduale evoluzione delle diverse professionalità esistenti tra dipendenti con esperienza lavorativa pluriennale specifica, il cui patrimonio esperienziale rischia di perdersi senza essere trasferito ai colleghi più giovani. D'altro canto, in alcune categorie, ad esempio tra i dipendenti addetti alla manutenzione delle strade e dei fabbricati (categoria B) oppure tra gli addetti che devono svolgere la propria attività attraverso l'utilizzo di strumentazioni tecnologiche e informatiche (ambito soggetto a forte innovazione), la mancanza di dipendenti in età meno avanzata può causare potenziali situazioni di stress e disagio quali, ad esempio, l'esigenza di effettuare lavori fisicamente pesanti oppure compiti che richiedono particolare capacità di adattarsi all'innovazione tecnologica. Occorre, pertanto, tenere conto di questo tipo di fragilità.

E' necessario che in futuro il CUG, in stretta collaborazione con l'Ente, si adoperi per svolgere al meglio tutte le attività di sua competenza che sono state, suo malgrado, tralasciate a causa dell'emergenza sanitaria, con particolare riguardo all'attività di monitoraggio delle criticità e a quella che deriva dai suoi poteri consultivi e propositivi.