

## 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.

Al punto "3.2 Compiti", di tale Direttiva sono esplicitati i compiti propositivi, consultivi e di verifica che il CUG è chiamato ad esercitare.

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 3.3 della Direttiva sopracitata 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.

## **RELAZIONE CUG – ANNO 2019**

Il CUG della Provincia di Pistoia è attualmente 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

- 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
  - UIL membro effettivo Renzo Caloffi, membro supplente Alfio Berti.

La presente relazione è suddivisa nelle sezioni di seguito elencate:

1. L'attività del CUG nell'anno 2019
2. Dati su attuazione Piano Triennale di Azioni Positive
3. L'attività dell'Ufficio Pari Opportunità

## **1. L'attività del CUG nell'anno 2019**

Nella riunione del 4 marzo 2019 il CUG ha discusso ed approvato la relazione annuale relativa all'attività del CUG nell'anno 2018, disponendo il suo invio a Presidente della Provincia, Segretario Generale e Dirigente, in conformità alle disposizioni legislative vigenti in merito ai CUG.

La riunione successiva del CUG si è tenuta in data 23 ottobre 2019. In quella occasione, la Presidente ha informato i membri del Comitato delle disposizioni contenute nella Direttiva n. 2/2019, recentemente emanata dal Ministero per la Pubblica Amministrazione e ne ha illustrato brevemente le disposizioni che vanno ad incrementare e promuovere il ruolo dei CUG e che sono in vigore da gennaio 2020.

Passando al successivo punto all'ordine del giorno, la Presidente, dopo aver ricordato brevemente le finalità del Piano Triennale di Azioni Positive ed i compiti che, rispetto al Piano, il CUG è chiamato a svolgere, ha riferito che è pervenuto dal Servizio "Organizzazione, gestione strategica, contabile ed amministrativa del personale" un

documento relativo all'attuazione dell'Azione 12 di detto Piano. Tale azione aveva come obiettivo la raccolta dei dati sull'utilizzo di part-time, congedi parentali e permessi per cura di figli, disabili e persone anziane da parte dei dipendenti, al fine di verificare lo stato di attuazione delle misure di conciliazione/vita lavoro attualmente vigenti nell'Ente ed individuare eventuali ambiti di criticità su cui intervenire.

Il CUG ha altresì continuato la cura del raccordo con il vertice amministrativo dell'Ente e mantenuto l'impegno collaborativo con la Consigliera Provinciale di parità, in conformità a quanto dispone il 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.

## **2. DATI SU UTILIZZO PART TIME, CONGEDI PARENTALI E PERMESSI PER CURA – Anno 2018**

Il Servizio "Organizzazione, gestione strategica, contabile ed amministrativa del personale" ha curato la raccolta e l'analisi dei dati si seguito trascritti in attuazione della Azione 12 ( Piano Triennale di Azioni Positive della Provincia di Pistoia) con lo scopo di verificare le misure di conciliazione famiglia/lavoro attualmente vigenti, in vista di una loro eventuale ottimizzazione.

La ricerca, introdotta da una breve ricostruzione del contesto istituzionale che ha portato all'attuale assetto della Provincia di Pistoia, viene condotta in relazione all'annualità 2018.

Per effetto della normativa regionale di attuazione della Legge 7 aprile 2014 n. 56, di riordino istituzionale delle Province, a decorrere dal 1° gennaio 2016, sono state trasferite alla Regione Toscana le seguenti funzioni:

- a) agricoltura;
- b) caccia e pesca;
- c) orientamento e formazione professionale, compresa la formazione e qualificazione professionale degli operatori turistici;
- d) ambiente;
- e) energia, comprese le funzioni di controllo sugli impianti termici per la climatizzazione; f) osservatorio sociale;
- g) progettazione viabilità regionale.

Con la stessa decorrenza, la funzione forestazione è stata trasferita all'Unione dei Comuni Montani Appennino pistoiese e al Comune capoluogo sono state trasferite le funzioni relative a:

- a) turismo, compresa la raccolta dei dati statistici ed esclusa la formazione professionale degli operatori turistici;
- b) tenuta degli albi regionali del Terzo settore.

Allo stato attuale, per effetto dell'applicazione della normativa regionale sopra richiamata, la Provincia di Pistoia è titolare esclusivamente delle funzioni istituzionali fondamentali definite dal comma 85 dell'art. 1 della L. n. 56/2014, di seguito elencate:

- a) pianificazione territoriale provinciale di coordinamento, nonché tutela e valorizzazione dell'ambiente, per gli aspetti di competenza;
- b) pianificazione dei servizi di trasporto in ambito provinciale, autorizzazione e controllo in materia di trasporto privato, in coerenza con la programmazione regionale, nonché costruzione e gestione delle strade provinciali e regolazione della circolazione stradale ad esse inerente;
- c) programmazione provinciale della rete scolastica, nel rispetto della programmazione regionale;
- d) raccolta ed elaborazione di dati, assistenza tecnico-amministrativa agli enti locali;
- e) gestione dell'edilizia scolastica;
- f) controllo dei fenomeni discriminatori in ambito occupazionale e promozione delle pari opportunità sul territorio provinciale.

La Provincia, a seguito di tale processo di riordino, ha attuato una riduzione della spesa

per il personale del 60,36%, ben superiore, quindi, all'obbligo del 50% previsto per legge. La consistenza numerica del personale non dirigente in servizio sulle funzioni fondamentali si attesta, al 31 dicembre 2018, su n. 148 dipendenti. Alla data del 28 giugno 2018, 66 dipendenti, fino a quel momento in avvalimento/comando alla Regione Toscana per l'esercizio delle competenze gestionali in materia di politiche attive del lavoro esercitate attraverso i centri per l'impiego, sono stati trasferiti all'Agenzia Regionale per il Lavoro (ARTI), in attuazione delle disposizioni della Legge Regionale n. 28/2018. A livello dirigenziale, oltre al Segretario Generale, rispetto alla consistenza, al 1° gennaio 2015, di n. 16 unità, al 31 dicembre 2018 risulta in servizio n. 1 Dirigente, con profilo Tecnico.

Questa la dotazione organica al 31 dicembre 2018:

<b>DOTAZIONE ORGANICA AL 31.12.2018</b>	<b>MASCHI</b>	<b>FEMMINE</b>	<b>TOTALE DIPENDENTI IN SERVIZIO</b>
DIRIGENTI	1		1
D	21	43	64
C	23	26	49
B	28	7	35
<b>TOTALE</b>	<b>73</b>	<b>76</b>	<b>149</b>

Da sottolineare come dato positivo – in termini di pari opportunità professionali e di progressioni di carriera - il fatto che nella categoria D il numero delle donne sia quasi il doppio di quello degli uomini.

Sul totale dei/delle 149 dipendenti 68 uomini risultano lavorare a tempo pieno e 5 a tempo parziale; mentre per le donne i numeri sono rispettivamente 62 e 14. In termini percentuali a fronte del 6,8% di uomini che usufruiscono del part time, il dato rispettivo, riferito alle donne, sale al 18,4%. Un dato che – assumendo che la motivazione principale del part time siano le esigenze di conciliare famiglia e lavoro – é pienamente in linea con analoghi contesti nazionali e locali. Infatti nel nostro paese è ancora notevolmente diffusa una diseguale distribuzione dei lavori di cura che gravano in maniera molto rilevante sulle donne.

Anche nell'utilizzo dell'articolazione di orario agevolata ( 7 h e 12 m) il numero delle donne che ne hanno usufruito nel 2018 , che è pari ad 8 (valore percentuale 10,5% sul totale per genere), risulta più del doppio di quello degli uomini, che si ferma a 3 (valore percentuale 4,1% sul totale per genere). I motivi sono ampiamente riconducibili a quelli sopra accennati.

Rispetto al personale abilitato ad usufruire dei permessi ex Legge 104/1992 si ripropone lo stesso scenario ed a fronte di 7 uomini sono 11 le donne che ne usufruiscono raggiungendo il valore percentuale del 14,5% sul totale per genere.

Un valore percentuale addirittura del 21,1% sul totale per genere del personale, pari a 16 donne contro 2 uomini (valore percentuale 2, 7%) è quello che contraddistingue il numero del personale che nel 2018 ha usufruito di permessi di congedo parentale.

Assume particolare interesse, a testimonianza del processo di riduzione del personale e del connesso e conseguente innalzamento dell'età del personale rimasto, leggere il dato relativo all'utilizzo di permessi per malattie di figli in età inferiore a 3 anni nel suo evolversi dal 2015 al 2018 :

	<b>uomini</b>	<b>donne</b>	<b>totale</b>
<b>ANNO 2015</b>	4	13	17
<b>ANNO 2016</b>	4	9	13
<b>ANNO 2017</b>	1	6	7
<b>ANNO 2018</b>	1	5	6

### **3. L'attività dell'Ufficio Pari Opportunità**

Anche per il 2019, l'obiettivo principale dell'Ufficio è stato quello di proporre, sostenere, gestire azioni di promozione di pari opportunità e cultura di genere, a sostegno dei diritti di pari opportunità e della valorizzazione del ruolo delle donne nella società, nella cultura e nel lavoro.

Sono state parimenti curate le attività connesse al supporto tecnico-amministrativo ed alla collaborazione con Consigliera Provinciale di Parità. Nello specifico:

- supporto all'attività della Consigliera a favore di promozione interventi per conciliazione famiglia/lavoro. L'obiettivo primario è stato diffondere, nel territorio provinciale, una cultura orientata alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro; conoscere il contesto locale in termini di bisogni e risposte alle esigenze di conciliazione vita/lavoro; valorizzare ed ampliare le politiche di conciliazione già in atto.

In questo ambito si è curato il supporto tecnico al Tavolo per la conciliazione famiglia-lavoro presieduto dalla Consigliera, si è redatto e supportato la diffusione di un questionario su questo tema, si sono tenuti contatti con i soggetti partners ed i soggetti territoriali interessati al tema della conciliazione.

L'Ufficio ha curato altresì l'attività della Provincia di Pistoia in relazione alla lotta contro le discriminazioni legate all'orientamento sessuale ed all'identità di genere, in connessione alla vigente legislazione regionale.

In questo ambito ha curato, anche per l'anno 2019, la sottoscrizione dell'Accordo con Regione Toscana e altre Pubbliche amministrazioni toscane aderenti alla Rete READY

(Rete nazionale delle Pubbliche Amministrazioni Anti Discriminazioni) per la promozione della rete ed il rafforzamento della collaborazione e l'integrazione con le politiche regionali. Ha inoltre svolto le attività connesse al partenariato fra la Provincia di Prato e la Provincia di Pistoia per l'attuazione comune delle azioni previste dall'Accordo READY conformemente a quanto dispone l'art. 4 dell'Accordo stesso, collaborando con l'Ufficio Pari Opportunità della Provincia di Prato.

Il progetto , in corso di realizzazione, continuando l'esperienza attivata lo scorso anno, ha come capofila la Provincia di Prato, è rivolto a istituti scolastici delle Province di Prato e di Pistoia ed è curato assieme alle associazioni che fanno parte della rete di antenne antidiscriminazione.

Gli obiettivi riguardano:

- promozione del riconoscimento dell'identità, della dignità e dei diritti delle persone LGBTI e delle loro scelte individuali e affettive, nei diversi ambiti della vita familiare, sociale, culturale, lavorativa e della salute;
- conoscenza del territorio per individuare i bisogni della popolazione LGBTI e orientare le politiche; iniziative culturali finalizzate a favorire l'incontro e il confronto fra le differenze;
- informazione e sensibilizzazione sulla tematica relativa al contrasto alle discriminazioni multiple.

Con deliberazione GR n. 416/2019 e successivo Decreto Dirigenziale n. 4917/2019, la Regione Toscana ha assegnato alle Province - ai sensi della LR 16/2009, "Cittadinanza di genere"- un contributo finalizzato alla realizzazione di azioni di contrasto agli stereotipi di genere in ambito scolastico.

L'obiettivo era quello di attuare sul territorio, a partire dal modo della scuola, un sistema di azioni finalizzate alla promozione delle pari opportunità, facendo leva sulla capacità di promozione e di coordinamento della rete territoriale (Comuni, ASL, istituti scolastici, associazioni, soggetti istituzionali) propria delle Province.

L'Ufficio Pari Opportunità della Provincia, in collaborazione con CONI Provinciale ed Ufficio Scolastico Provinciale, ha predisposto un progetto dedicato al tema delle pari opportunità

nel mondo dello sport, che è stato realizzato con il diretto coinvolgimento di 5 istituti superiori della Provincia.

Il temi centrali del progetto, che l'Ufficio ha curato nel secondo semestre 2019, sono stati:

- Storia dello sport al femminile
- Stereotipi di genere nello sport
- Differenze di genere nel drop out dello sport
- Legislazione sportiva italiana ed europea
- Le donne nel settore dirigenziale, tecnico e politico dello sport
- Media e sport al femminile
- Analisi dei generi all'interno degli sport.

Il Progetto intitolato "Donne e sport in Italia: a quando la parità?" ha inteso favorire la conoscenza dei ragazzi e delle ragazze in merito alla parità di genere nello sport, promuovere un confronto sul tema dei diritti delle donne nello sport, contribuire al superamento degli stereotipi ancora esistenti in questo campo, incentivare la pratica sportiva giovanile e contrastare il drop out femminile.

Il programma progettuale prevedeva azioni formative/informative nelle classi, in orario curricolare, culminanti nella produzione di materiale di ricerca/studio. Il materiale prodotto è stato premiato attraverso buoni/acquisto per materiale didattico informatico o abbonamenti collettivi per impianti e servizi sportivi.

Per la premiazione è stato organizzato un evento conclusivo, nella Sala Maggiore del Comune capoluogo, presenziato da tutte le classi partecipanti, dalle autorità locali e da rappresentanti di organizzazioni sportive e del mondo dello sport al femminile.