

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 espliciti 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.

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
- 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 Riccardo Cappellini, membro supplente Anna Ciofi Baffoni
- CISL membro effettivo Stefania Andreotti , membro supplente Laura Rai
- UIL membro effettivo Angelica Caroli.

La presente relazione, che nella sezione relativa alla situazione del personale riporta i dati relativi al personale provinciale trasmessi al CUG dall'Amministrazione Provinciale ,con comunicazione prot. n. 5765 del 21 marzo 2018, è suddivisa nelle sezioni di seguito elencate:

1. L'attività del CUG nell'anno 2017
2. Il Personale
3. L'attività dell'Ufficio Pari Opportunità

1. L'attività del CUG nell'anno 2017

Nel corso del 2017 il CUG si è riunito 3 volte, assumendo le deliberazioni di seguito trascritte :

- approvazione del regolamento per il suo funzionamento
- promozione della conoscenza del CUG e delle sue funzioni, anche attraverso intranet e sito web
- discussione ed approvazione della relazione annuale relativa all'attività del CUG nell'anno 2016 e disposizione del suo invio a Presidente della Provincia, Segretario Generale e Dirigenti, in conformità alle disposizioni legislative vigenti in merito ai CUG
- discussione sul Piano Triennale di Azioni Positive 2018-2020 della Provincia di Pistoia, rispetto a cui il CUG è chiamato, dalla normativa vigente, ad esprimere parere. Nella prima riunione dell'anno 2018, avvenuta in data 17 gennaio, il CUG ha espresso parere favorevole a detto Piano, confermando la propria disponibilità a collaborare con l'Ente per l'attuazione del Piano medesimo.

Si è continuata la cura del raccordo con il vertice amministrativo dell'Ente e si 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.

4. Il personale

Si trascrivono di seguito , per l'anno 2017, 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 2015	134	167	301
ANNO 2016	81	109	190
ANNO 2017	80	107	187

Personale a tempo indeterminato con rapporto di lavoro part time

	uomini	donne	totale
ANNO 2015	9	24	33
ANNO 2016	5	19	24
ANNO 2017	5	18	23

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

	uomini	donne	totale
ANNO 2015	4	13	17
ANNO 2016	1	10	11
ANNO 2017	2	13	15

Personale abilitato ad usufruire dei permessi ex Legge 104/1992

	uomini	donne	totale
ANNO 2015	8	29	37
ANNO 2016	9	20	29
ANNO 2017	10	17	27

MISURE DI SOSTEGNO ALLA MATERNITA'/PATERNITA'

Personale che ha usufruito di permessi per congedo parentale

	uomini	donne	totale
ANNO 2015	7	22	29
ANNO 2016	8	20	28
ANNO 2017	3	22	25

Giornate di congedo parentale usufruite

	Giornate al 100%	Giornate al 30%	Giornate senza retribuzione	Totale
ANNO 2015	288	401	40	729
ANNO 2016	39	428	47	514
ANNO 2017	90	147	62	299

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

	uomini	donne	totale
ANNO 2015	4	13	17
ANNO 2016	4	9	13
ANNO 2017	1	6	7

MISURE DI SOSTEGNO ALLA FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE

Personale che ha partecipato a corsi di formazione

	uomini	donne	totale
ANNO 2015	103	115	218
ANNO 2016	22	59	81
ANNO 2017	78	102	180

Personale che ha usufruito di permessi per diritto allo studio

	uomini	donne	totale
ANNO 2015	2	1	3
ANNO 2016	2	1	3
ANNO 2017	1	1	2

Personale in servizio al 31.12.2017 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'attività dell'Ufficio Pari Opportunità

L'obiettivo principale su cui ha lavorato l'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.

Si è lavorato alla promozione ed all'attuazione di azioni per lo sviluppo ed il consolidamento della rete territoriale (Comuni, ASL, organizzazioni sindacali e produttive, scuole, soggetti istituzionali del territorio, associazioni) con particolare attenzione all'attività di collaborazione e supporto con la rete territoriale degli enti attivi per prevenzione e contrasto alla violenza di genere.

Si sono parimenti curate e consolidate le attività connesse al supporto tecnico-amministrativo ed alla collaborazione con Consigliera Provinciale di Parità. Nello specifico:

- ideazione e cura dell'evento intitolato "Il fascino della biologia femminile: stagioni di vita ed emancipazione". L'evento, tenutosi il 20 aprile 2017, era accentrato sulla conversazione fra Vincenzina Bruni, professore ordinario in ostetricia e ginecologia f.r. dell'Università di Firenze, Alessandra Bocchetti, co-fondatrice del Centro Culturale Virginia Woolf B e Loredana Taddei, Responsabile delle Politiche di Genere di CGIL Nazionale;

- supporto alla Consigliera di Parità, nel suo ruolo di Presidente della Commissione giudicatrice istituita dalla Provincia di Pistoia per dare seguito e completamento al progetto di azioni di contrasto agli stereotipi di genere nella formazione scolastica e nelle scelte professionali, realizzato da scuole medie inferiori del territorio;

- organizzazione, presso il Liceo scientifico di Pistoia, della cerimonia finale di consegna dei premi, assegnati dalla Commissione sopra citata;

- ideazione e cura dell'evento rivolto agli studenti delle scuole superiori della Provincia, intitolato "La falsa parità genera violenza", in coincidenza della Celebrazione della Giornata Internazionale contro la violenza sulle donne. L'obiettivo è stato quello di coinvolgere studenti e studentesse nella riflessione sul tema della violenza contro le donne e su quanto stereotipi sessisti e di genere condizionino le relazioni fra ragazze e ragazzi e possano alimentare comportamenti negativi e violenti.

L'Ufficio ha curato la predisposizione e l'inoltro della relazione sull'attività svolta dalla Consigliera nell'anno 2017, conformemente a quanto dispone la normativa vigente (Comma 6 – art. 15 del D.lgs. n. 198/2006).

In connessione alla scadenza del mandato della Consigliera Provinciale di parità effettiva e di quella supplente, l'Ufficio ha curato l'intero iter relativo al rinnovo, a partire dalla predisposizione della proposta di decreto presidenziale per approvazione di Avviso pubblico per la designazione di una/un Consigliera/e di parità effettiva/o e di una/un Consigliera/e di parità supplente. Con tale avviso si è dato avvio al percorso per il rinnovo di tali cariche, che – in conformità a quanto dispone l'art. 12 del D.Lgs. n. 198/2006 – avviene previo espletamento di una procedura di valutazione comparativa.

Dopo l'emanazione del Decreto, l'Ufficio ha curato la predisposizione degli atti e l'iter delle fasi successive, finalizzate alla designazione della/del Consigliera/e di parità effettiva/o e di quella/o supplente in vista dell'inoltro al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - a

cui compete il Decreto di nomina - secondo l'articolazione di seguito indicata:

- pubblicazione Avviso pubblico per la designazione di una/un Consigliera/e di parità effettiva/o e di una/un Consigliera/e di parità supplente all'Albo Pretorio on line e sul sito Intranet della Provincia
- raccolta ed archiviazione delle domande di candidatura pervenute
- predisposizione proposta dell'atto amministrativo per nomina Commissione di valutazione delle candidature pervenute
- partecipazione ai lavori di detta Commissione come segretaria/o verbalizzante
- predisposizione proposta determina con cui viene approvato il verbale della riunione della Commissione per la selezione delle candidature
- cura della verifica - in conformità con la normativa vigente - del possesso effettivo dei requisiti dichiarati dalle/dai candidate/i selezionate/i
- predisposizione proposta di decreto presidenziale per la designazione della/del Consigliera/e di parità effettiva/o e della/del Consigliera/e di parità supplente della Provincia di Pistoia
- comunicazione dell'avvenuta designazione al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali per seguito di loro competenza
- ricezione Decreto Ministeriale di nomina, sua pubblicazione all'Albo Pretorio on line della Provincia e sua trasmissione alle/ai nominate/i.

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 in primo luogo curato la sottoscrizione da parte della Provincia 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 successivamente curato: il percorso che ha portato alla costituzione di un partenariato fra la Provincia di Prato e la Provincia di Pistoia per l'attuazione di un progetto comune, conformemente a quanto prevede l'art. 4 dell'Accordo sopracitato; gli atti amministrativi per l'approvazione della scheda progettuale; la collaborazione con l'Ufficio Pari Opportunità della Provincia di Prato.

Il progetto, in corso di realizzazione, vede capofila la Provincia di Prato ed è rivolto a quattro istituti scolastici per Provincia, per un totale di otto istituti, coinvolgendo tutte le 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.

L'Ufficio ha portato a termine le attività connesse al finanziamento che la Regione Toscana, con deliberazione GR n. 1077/2015, aveva erogato a ciascuna Provincia per

interventi di rete in termini di azioni di sensibilizzazione/informazione nelle scuole per lotta agli stereotipi di genere ed equa distribuzione del lavoro di cura. La scheda di programmazione delle azioni finanziate era stata approvata con Decreto Presidenziale n. 404 del 22 dicembre 2015. Grazie a tale finanziamento, nel corso dell'anno scolastico 2016-17 sono state sviluppate azioni in rete su tutto il territorio, con la partnership delle scuole di ogni ordine e grado della Provincia, i Centri Antiviolenza (CAV), operanti sul territorio, ASL 3 Pistoia, Consigliera di Parità, il Comune di Pistoia, gli altri Comuni della Provincia che hanno aderito. 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 erano accentrate sul tema della prevenzione e del contrasto agli stereotipi di genere e affrontavano - attraverso specifici percorsi - le varie forme che lo stereotipo - termine mutuato dal mestiere del tipografo (lastre che si imprime sulla carta)- ha assunto ed assume nella cultura, nella vita quotidiana, nel lavoro, nella formazione e nelle relazioni interpersonali. L'obiettivo era quello di aiutare ad andare oltre modelli rigidi, luoghi comuni che, reiterati nel tempo, portano a ritenere normale ciò che suggeriscono. 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.

L'Ufficio ha curato anche la predisposizione delle bozze per il piano triennale di azioni positive 2018-2020 della nostra Provincia. La finalità principale era quella di consolidare l'azione di promozione di pari opportunità finora svolta dall'Ente, attraverso uno strumento capace di garantire qualità di contenuti e concreta ed adeguata applicabilità. Particolare rilievo, nella redazione della bozza, è stato assunto dal lavoro istruttorio connesso, da un lato, agli approfondimenti legislativi e normativi che si sono resi necessari, dall'altro, all'acquisizione di informazioni e dati all'interno dell'Ente.