



RELAZIONE ANNUALE 30 Marzo 2013
DATI 2012
(Direttiva CDM 4 marzo 2011)

Gruppo di lavoro

Annarita De Camillis – Presidente CUG

Giovanna Campopiano – Componente

Anna Franca Di Fazio – Componente

Mara Lanna – Componente

Per le elaborazioni statistiche

Teresa Ammendola – Ufficio di Statistica della Provincia di Roma

INDICE

PREMESSA	Pag 3
LE AZIONI PROMOSSE DAL CUG	Pag 5
ALTRE AZIONI E ATTIVITA' DELL'ENTE	Pag. 9
CRITICITA'	Pag 11
PROSPETTIVE FUTURE		pag 11
LETTURA DI GENERE DEL SISTEMA LAVORO PROVINCIA		Pag 13
APPENDICE STATISTICA		Pag 16
ALLEGATI:		
Rapporto di sintesi Direttiva maggio 2007 a cura del Dipartimento I		
Rapporto di ricerca Questionario 2012 – a cura della Dott.ssa Teresa Ammendola		
Relazioni attività Banca del Tempo anno 2012 – a cura del Coordinamento Banche del Tempo di Roma		
Attività di Gestione formazione a cura del Dipartimento I		
Relazione “attività in favore delle pari opportunità” – 2012 a firma del Direttore del Dipartimento III		
Relazione “attività svolte dal benessere organizzativo” 2012 a firma del Direttore Generale		

Premessa

La legge 4 novembre 2010 n. 183 ha disposto l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di costituire 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 ed i Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, che di fatto nel corso del tempo avevano visto l'intersecarsi e il sovrapporsi di funzioni e caratteristiche.

Il Comitato Unico di Garanzia (Cug) contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica del personale.

Con la Direttiva del 4 marzo 2011, il ministro per la Pubblica Amministrazione e l'innovazione ed il ministro per le Pari opportunità hanno fornito le linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia.

La Direttiva suindicata prevede, entro il 30 marzo di ogni anno, una dettagliata relazione da parte del CUG sulla situazione del personale dell'Amministrazione, riferita all'anno precedente, riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni nell'Ente. La Direttiva prevede, altresì, che tale relazione deve tenere conto dei dati e delle informazioni forniti dall'Amministrazione ai sensi del Dlgs 81/2009 e ai sensi della Direttiva 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri "Misure per realizzare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche".

A tal fine, sono state attivate collaborazioni con i Dipartimenti e i Servizi interessati. In particolare dalla Direzione e dai Servizi del Dipartimento I "Risorse Umane" sono stati forniti:

- i dati e informazioni di cui alla "relazione annuale di sintesi", ai sensi della Direttiva 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri
- i dati inerenti alla sicurezza e salute sul posto di lavoro di cui al Dlgs 81/2009
- i dati quantitativi disaggregati per genere, età di anagrafica e di servizio, profilo professionale del personale;
- i dati inerenti la formazione/aggiornamento del personale in relazione al piano formativo dell'Ente, in particolare ai previsti moduli sulle pari opportunità.

Inoltre la Relazione fa riferimento:

- alle azioni - di cui al PTAP 2012-2014 (DGP n...) realizzate dall'Ente in collaborazione con il CUG.
- alle attività realizzate dal Servizio Benessere Organizzativo della Direzione Generale e ai dati del Dipartimento III, acquisite dal Comitato a dicembre 2012.
- ai dati emersi dal questionario promosso dal CUG in collaborazione con l'Ufficio di Statistica per rilevare la "Percezione e la conoscenza delle pari opportunità all'interno dell'Ente"
- alla "lettura di genere" dell'organizzazione dell'Ente, realizzata dall'Ufficio di Statistica

Dall'analisi dei documenti istituzionali, di programmazione generale e degli organismi operativi presenti nell'Ente, emerge una forte attenzione della Provincia di Roma ai temi della parità e delle pari opportunità, dei diritti e della dignità della persona, stabiliti nello Statuto quali principi fondamentali che concorrono a definire l'Ente. Infatti, a conferma di quanto sopra, si evidenzia che il Comitato Unico di Garanzia è stato istituito nei tempi e nei modi previsti dalla normativa di riferimento e, nel contempo, è stato dotato di risorse umane e strumentali e che, con DGP 21/6 del 15 febbraio 2012 la Provincia di Roma ha adottato il Piano Triennale di Azioni Positive (PTAP) 2012-2014.

La presente relazione, conferma in alcune sue parti ed integra la precedente del 2012.

La stessa si pone come un approfondimento sullo stato attuale dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni nell'Ente, ma soprattutto come strumento operativo fornito all'Amministrazione Provinciale per promuovere altre misure da attuare sempre più in linea con tali principi contenuti nelle norme comunitarie, nazionali, nello Statuto dell'Ente e nelle norme contrattuali.

LE AZIONI PROMOSSE DAL COMITATO UNICO DI GARANZIA IN RIFERIMENTO AL PTAP 2012-2014

Il Piano Triennale di Azioni Positive, adottato dall'Ente a febbraio 2012 con proprio atto di Giunta, individua nella programmazione e nelle procedure a tutti i livelli dell'Ente, l'integrazione del genere e la valutazione dell'implicazione delle donne e degli uomini, superando l'approccio alle pari opportunità sotteso alla legge 125/91, inteso come necessità di un'azione specifica volta a superare situazioni di svantaggio. Il Piano, dunque, supera il tradizionale concetto di azioni positive rivolte esclusivamente alle lavoratrici, privilegiando azioni trasversali valide per tutto il personale, proponendo non solo misure ed azioni specifiche ma, attraverso i suoi obiettivi, un *cambiamento culturale* sia in tutto il personale che nelle strutture organizzative dell'Ente.

Il Piano si articola nelle sottoelencate 5 macro aree:

- 1. Piano di studio qualitativo e quantitativo delle risorse umane**
- 2. Informazione e visibilità del Comitato Unico di Garanzia**
- 3. Pari Opportunità e Valorizzazione delle Risorse Umane**
- 4. Benessere lavorativo ed individuale**
- 5. Promozione della cultura di genere**

In considerazione delle sopraindicate aree il CUG ha promosso le seguenti azioni e attività:

AREA:	BENESSERE LAVORATIVO ED INDIVIDUALE
AZIONE:	INDAGINE PER IL RILEVAMENTO DELLA PERCEZIONE DA PARTE DEL PERSONALE SULLE PARI OPPORTUNITA' E DEI DIRITTI DELLA PERSONA

La ricerca svolta tra il personale della Provincia di Roma nel corso del 2012, è stata realizzata da un gruppo di lavoro interno al Comitato con il supporto tecnico metodologico dell'Ufficio di Statistica della Provincia, costituito ai sensi del d.lgs 322/89. Tale Ufficio fa parte della rete del Sistema Statistico Nazionale (Sistan) e costituisce, dunque, un ente preposto alla produzione di statistica ufficiale e rispondente quindi ai criteri previsti dal codice italiano delle statistiche ufficiali, tra cui ricordiamo la riservatezza statistica, l'imparzialità e obiettività e la solida metodologia.

Il questionario è stato rivolto a tutto il personale dell'Amministrazione (sia uomini che donne, sia dirigenti che non dirigenti). L'adesione all'iniziativa è stata del tutto volontaria e si poteva

rispondere al questionario sia in modalità on-line che rispondendo in forma anonima il questionario cartaceo.

La comunicazione dell'iniziativa è avvenuta tramite la diramazione in everyone di diverse e-mail firmate dalla Presidente del Cug. Nella prima comunicazione venivano illustrate le finalità e le caratteristiche dell'indagine e veniva spiegato come accedere al questionario on-line. Unitamente alla comunicazione sono state allegate l'informativa privacy, redatta secondo norme di legge e il questionario in formato cartaceo, per quanti avessero voluto compilarlo secondo questa modalità.

Il questionario è rimasto a disposizione dei dipendenti nei mesi di novembre e di dicembre 2012. Alla fine vi sono stati 661 contatti da cui sono scaturiti 408 questionari validi.

La ricerca ha comportato alla fine della fase di rilevazione, la raccolta di 408 questionari validi pari a circa il 13% del totale del personale dell'Ente. Considerato che l'adesione all'iniziativa è stata assolutamente volontaria e che non ci sono state occasione pubbliche di presentazione della ricerca, sulle sue finalità ed effetti (l'unica forma di pubblicità dell'iniziativa è stata l'email della Presidente del Cug), il risultato, in termini di adesione è stato soddisfacente.

Hanno risposto all'indagine n. 301 donne, pari al 74% del totale e 107 uomini, pari al 26%. I rispondenti avevano in media 45,9 anni. Il 15% dei rispondenti era di categoria B, il 47,5 di categoria C e il 35% di categoria D. Hanno risposto all'indagine 9 dirigenti pari al 2,2% dell'intero campione dei rispondenti.

Nella analisi primaria di questi dati, possiamo evidenziare come i maschi abbiano risposto in misura minore al questionario. Questo denota, probabilmente, nella diversa attenzione e risposta ai temi indagati, una minore consapevolezza da parte dei colleghi maschi su come e quanto la conoscenza dei diritti della persona, coinvolgono la vita lavorativa e sociale di tutti.

**In Allegato i “Risultati della Ricerca”
a cura della Dott.ssa Teresa Ammendola**

AREA:	BENESSERE LAVORATIVO ED INDIVIDUALE
AZIONE:	AMPLIAMENTO DEI SERVIZI DELLA BANCA DEL TEMPO:

da quanto risulta agli atti in possesso dell'Amministrazione, vi è stata nel 2012 una significativa adesione alle attività della Banca del Tempo della Provincia di Roma da parte dei dipendenti dell'Ente e alla crescita delle sue iscrizioni pari al 20%.

In considerazione di quanto sopra, nonché alle azioni previste nel PTAP 2012-2014, il CUG ha inteso estendere le attività della BdT nel territorio, al fine di agevolare ed incrementare la domanda/offerta degli scambi e renderle più fruibili da parte dei dipendenti iscritti e da quanti vogliono aderire.

In tale ottica e coerentemente al principio di scambio di buone prassi, a seguito della richiesta di sostegno pervenuta da parte del Comune di Grottaferrata per l'avvio di una loro Banca del tempo, la

Provincia di Roma, tramite l'esperienza acquisita in materia, ha sottoscritto nel mese di novembre 2012 un Protocollo d'Intesa con il suddetto Comune.

Tra gli accordi del Protocollo si risalta in particolare:

- l'accordo tra le parti a sostenere ed estendere l'avvio di banche del tempo territoriali, nell'ottica di costruire in prospettiva la rete delle banche del tempo del territorio provinciale;
- offrire ai correntisti/dipendenti della BdT della Provincia di Roma, residenti nel territorio dei Castelli Romani, la possibilità di fruire della BdT di Grottaferrata con l'obiettivo di agevolarli nelle attività di scambio/tempo.

Sempre nell'ottica di "ampliamento dei servizi della banca del tempo" nel mese di novembre 2012, a seguito di richiesta della Questura di Roma, si è tenuto un incontro informale con il Questore, per un confronto in merito alla funzione delle banche del tempo ed il loro utilizzo. L'orientamento emerso durante l'incontro va nella prospettiva di una collaborazione e scambio in vista dell'attivazione di banche del tempo della Polizia di Stato nel territorio di Roma e provincia.

Nonostante l'avvio dell'ampliamento e potenziamento dei servizi sul territorio, si evidenzia che la Banca del Tempo non ha avuto più dall'estate 2012 a disposizione per le sue attività i locali di via Cavour e che la stessa ha operato fino a scadenza naturale di dicembre 2012, presso gli spazi messi a disposizione nella sede di Piazza Belli. In considerazione del Piano e delle attività di cui sopra messe in campo per l'ampliamento dei servizi della banca del tempo ed e dalle valutazioni emerse in seno al CUG in un recente suo incontro, si sono attivati passaggi con il vertice dell'Ente per sottoporre alla loro valutazione, tra le altre attività, l'eventuale proseguo della Banca del Tempo.

**In Allegato le relazioni quadrimestrali 2012
a cura del Coordinamento banche del Tempo di Roma**

AREA:	BENESSERE LAVORATIVO ED INDIVIDUALE
AZIONE:	AVVIO FORMAZIONE VOLTA ALL'ACQUISIZIONE DEI PROGRAMMI DI MIGLIORAMENTO DELLA SICUREZZA E SALUTE SUL LAVORO, CON PARTICOLARE RIGUARDO ALLA VALUTAZIONE DEL RISCHIO IN RELAZIONE ALLO STRESS LAVORO-CORRELATO

Nel mese di maggio 2012 Le/i Componenti del CUG, titolari e supplenti, hanno partecipato ad una giornata formativa a cura dei Medici Competenti sul tema del *Mobbing*, quale patologia professionale stress-correlata ai conflitti nei luoghi di lavoro – L'incontro formativo, si è tenuto presso il CEDIPE.

AREA:	PROMOZIONE DELLA CULTURA DI GENERE
AZIONE:	AMPLIAMENTO DEI SERVIZI DELLA BIBLIOTECA DI GENERE

La Biblioteca di Genere, istituita dalla Provincia di Roma, con Memoria di Giunta nel 2010, ha la finalità della promozione e sostegno della cultura di genere e si configura anche quale luogo di incontro e di promozione di iniziative volte alla valorizzazione di tutte le differenze.

Nell'ambito delle attività della Biblioteca di Genere e nella prospettiva dell'ampliamento dei suoi servizi, si è incrementato il patrimonio librario passando da 800 a 1000 volumi. Da sottolineare che nel 2012 sono stati acquisiti dalla bdg circa 200 volumi di cui più della metà per donazione, il restante per acquisto.

Questo risultato è stato ottenuto grazie all'iniziativa "Regalo un libro Vinci una Biblioteca" promossa all'interno dell'Ente al quale hanno risposto positivamente le colleghe e i colleghi. Altre iniziative di sensibilizzazione sono state svolte all'esterno dell'Ente attraverso la diretta partecipazione della BdG a eventi e convegni dedicati al libro.

Inoltre, ad aprile 2012 ha preso il via, senza costi, negli spazi della BDG, la **Sezione Cinema Donne**, per promuovere e far conoscere l'universo femminile non solo attraverso i libri, ma anche attraverso la narrazione cinematografica, con regie femminili nazionali ed internazionali sul tema "Donne e lavoro", "Donne e comicità", "Donne e genitorialità", "Donne nella storia e nella letteratura", anche se consapevoli che la rappresentazione della donna ha avuto ed ha in realtà confini molto più ampi.

Come prima iniziativa della sezione cinema è stata promossa, in collaborazione con l'Ufficio Benessere Organizzativo dell'Ente, una rassegna cinematografica dal titolo: "l'amor che move il sole e l'altre stelle", presso il Cinema/Teatro Golden di Roma, il quale era già in convenzione con il nostro Ente.

A conclusione della rassegna, rispetto alle aspettative, è stata rilevata una scarsa partecipazione da parte delle e dei dipendenti. Motivo ipotizzato potrebbe ricercarsi nell'orario della programmazione, ritenuto non funzionale agli impegni della vita individuale e lavorativa del personale.

Elemento, invece, qualificante dell'iniziativa è stata nella disponibilità registrata tra quanti e quante vi hanno partecipato, rispetto alla richiesta di future programmazioni.

Nel corso del 2012 le attività di scambio dei libri si sono ridotte a fronte dello spostamento della sede presso Villa Altieri che risulta tutt'ora non fruibile.

AREA:	INFORMAZIONE E VISIBILITÀ DEL CUG
AZIONE:	DIFFUSIONE DELLE ATTIVITÀ NELL'ENTE

Al fine di un maggiore e diretto risalto delle attività del Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni della Provincia di Roma, si è inteso prevedere un link del CUG nello spazio "Link Collegati" del Portale istituzionale, collegando tale link al canale tematico "pari opportunità" dove già era visionabile il Comitato.

ALTRE ATTIVITÀ PROMOSSE DAL CUG

partecipazione alla Race for the Cure, evento simbolo nella lotta ai tumori al seno, organizzato dalla Susan G. Komen Italia onlus che, anche nel 2012 ha offerto a 20 nostre dipendenti la possibilità di uno screening gratuito. Questa è una attività di sensibilizzazione sulla salute delle donne che il CUG ha inteso fin dalla sua costituzione sostenere in maniera forte.

"8 marzo 2012: nuove sfide e opportunità"- In occasione della Giornata internazionale della Donna, il Comitato Unico di Garanzia, unitamente alla Presidenza del Consiglio provinciale ha

promosso il tradizionale incontro con le lavoratrici dell'Ente, presso l'aula Consiliare. L'evento inserito in un momento significativo di nuove prospettive per il personale dell'Ente ha rappresentato un'occasione per presentare alle lavoratrici il Comitato e i suoi programmi.

Convegni:

Nel corso del 2012 il CUG ha partecipato a diversi Convegni e dibattiti tra i quali:

- “I grandi cambiamenti istituzionali e le donne: riordino delle province e le città metropolitane. Gli effetti della Spending Review su politiche *di genere ed organismi di parità*”, tenutosi presso l'Aula Magna del TAR a novembre 2012;
- “Training Inn Conciliare - Interventi in impresa volti a favorire la conciliazione tra la vita familiare e la vita lavorativa in un'ottica di Flexicurity” a ottobre 2012 presso la Sala Cortona dei Musei Capitolini
- “Eccellenze Femminili. Una scelta di qualità”- 17 settembre presso la Casa Internazionale delle Donne
- Convegno ABI " Donne, Banche e Sviluppo" 25 e 26 settembre 2012

Il CUG, ha ospitato nel corso del 2012 - a seguito di richiesta della Università di Studi di Roma Tre, tirocinante in Master Formatori Esperti in Pari Opportunità A.A. 2011/2012

ATTIVITA' DELL'AMMINISTRAZIONE

- **RELAZIONE DIRETTORE DIPARTIMENTO III “ATTUAZIONE DEL POR - PROGRAMMA OPERATIVO DEL FONDO SOCIALE EUROPEO - OBIETTIVO 2 - COMPETITIVITÀ REGIONALE E OCCUPAZIONE REGIONE LAZIO 2007/2013**

Nell'ambito dell'Attuazione del POR - Programma Operativo del Fondo Sociale Europeo - Obiettivo 2 - competitività regionale e Occupazione Regione Lazio 2007/2013, il Dipartimento III “Servizi per la formazione, il lavoro e la promozione della qualità della vita” – Ufficio di Direzione “Formazione Professionale – offerta formativa”, ha previsto la messa a bando delle risorse disponibili attraverso l'emissione di Avvisi Pubblici. Nel 2012 si sottolinea l'Avviso emesso per la presentazione di proposte progettuali – in Rif. Determinazione Dirigenziale R.U. 8502 del 21/11/2011 - finalizzate alla realizzazione di “Interventi volti a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro”.

**In Allegato Relazione n. prot 172816 del 13/11/2012
a firma del Direttore del Dipartimento III**

- **RELAZIONE ATTIVITA' SVOLTE DAL BENESSERE ORGANIZZATIVO A FAVORE DELLE PARI OPPORTUNITA'**

**In Allegato Relazione novembre 2012
a firma del Direttore Generale**

- **FORMATIVE 2012**

Per quanto riguarda la formazione svolta nell'anno 2012 la cui valutazione di efficacia si allega alla presente relazione, in questo contesto si evidenziano in maniera positiva il corso di formazione di accesso rivolto al personale neo assunto e il corso sul Mobbing e Stress da lavoro correlato per le/i Componenti del CUG.

In Allegato Rendiconto gestione 2012 attività formativa dell'Ente

- **SICUREZZA E SALUTE (Sorveglianza Sanitaria Obbligatoria ex D.Lgs. 81/2008)**

In attuazione di quanto previsto dal D.Lgs. 81/2008, con particolare riguardo agli adempimenti relativi alla sorveglianza sanitaria obbligatoria, i protocolli sanitari attualmente in essere presso l'Amministrazione provinciale sono quelli elaborati di concerto dai Medici Competenti dell'Amministrazione:

1. Protocollo sanitario per il personale che utilizza attrezzature munite di videoterminale (VDT), che riguarda il personale preposto a mansioni per il cui espletamento è richiesto un uso del videoterminale uguale o maggiore di 20 ore settimanali.
2. Protocollo sanitario per i Cantonieri, che riguarda il personale cantonieristico assegnato al Dipartimento VII.
3. Protocollo sanitario per verifica dell'assenza di condizioni di alcol-dipendenza, nei confronti di quei lavoratori che svolgono le seguenti mansioni:
 - a) attività di insegnamento nelle scuole pubbliche e private di ogni ordine e grado;
 - b) mansioni comportanti l'obbligo della dotazione del porto d'armi, ivi comprese le attività di guardia particolare e giurata;
 - c) mansioni inerenti le seguenti attività di trasporto: addetti alla guida di veicoli stradali per i quali e' richiesto il possesso della patente di guida categoria B, C, D, E, e quelli per i quali e' richiesto il certificato di abilitazione professionale per la guida di taxi o di veicoli in servizio di noleggio con conducente, ovvero il certificato di formazione professionale per guida di veicoli che trasportano merci pericolose su strada;
 - d) personale navigante delle acque interne;
 - e) addetti alla guida di macchine di movimentazione terra e merci;
 - f) lavoratori addetti ai comparti dell'edilizia e delle costruzioni e tutte le mansioni che prevedono attività in quota, oltre i due metri di altezza.

Sulla base di quanto previsto dai rispettivi protocolli sanitari, **nel corso dell'anno 2012** sono stati sottoposti a sorveglianza sanitaria obbligatoria circa **721 dipendenti dell'Amministrazione provinciale**, che hanno pertanto effettuato **sia gli accertamenti specialistici** presso la struttura convenzionata con l'Amministrazione (visita oculistica, esami ematochimici ed esami strumentali), **sia la conseguente visita con il Medico Competente** ai fini dell'espressione del giudizio di idoneità alle mansioni.

In materia di tutela della salute nei luoghi di lavoro, la Provincia di Roma garantisce un'assistenza medica continua attraverso il **Centro medico permanente** attivato nel 2007.

CRITICITA' RISCONTRATE DAL CUG NELL'ANNO 2012

Nell'ambito delle competenze del CUG propositive, consultive e di verifica, le attività propositive svolte sono state di gran lunga le più proficue, impegnative e concrete. Mentre per quanto attiene alle attività consultive si evidenzia che nel corso dell'anno il Comitato non sia mai stato chiamato a svolgere la propria funzione sui tavoli deputati alla discussione sui temi inerenti le materie di pertinenza.

Per quanto attiene l'attività di verifica questa si è espletata nei due esclusivi momenti inerenti la sottoscrizione da parte della Presidente del CUG del Format predisposto dal Dipartimento Pari Opportunità di cui alla Direttiva maggio 2007 e dalla stesura della presente relazione.

Si sottolinea positivamente, invece, che grazie ad una richiesta da parte dell'Ente di operare una ricognizione delle attività di pari opportunità e di benessere organizzativo, ai fini di dare una risposta integrata all'Unione Province Italiane (UPI), il Comitato ha avuto l'opportunità di acquisire da parte della Direzione del Dipartimento III e dal Servizio Benessere Organizzativo della Direzione Generale delle relazioni sulle azioni positive promosse, in allegato alla presente.

PROSPETTIVE FUTURE

La convivenza nel luogo di lavoro non è un comportamento innato e costante, va pensato e ridefinito a seconda delle situazioni per diventare una risorsa da poter spendere in modo funzionale nel proprio contesto.

In questo senso si parla di competenza a convivere come quella competenza presente in un dato contesto, capace di istituire rapporti di reciprocità con l'estraneo, funzionali alla risoluzione dei problemi di adattamento.

Per quanto riguarda le pari opportunità quello che si intende proporre è un approccio alla convivenza nei luoghi di lavoro attraverso una lettura non individualista, ma come sistemi che hanno smesso di sviluppare la competenza a convivere.

Il funzionamento dei sistemi organizzativi è molto complesso e mette a confronto tre fattori principali:

1. singoli con le proprie caratteristiche di personalità e modalità relazionali
2. il continuo rapportarsi di questi con situazioni inter/intra gruppo
3. la risposta dell'organizzazione e dei suoi componenti a quello che succede nella società.

Nonostante le numerose iniziative intraprese dal nostro ente in modo virtuoso, il sistema formale potrebbe attivarsi ancora a livello quantitativo e qualitativo nel rispondere a possibili fenomeni di crisi della convivenza, nel migliorare le condizioni di pari opportunità, promuovere il rapporto con la diversità, con i cambiamenti e con le esigenze di ridefinizione dei propri ruoli, sfruttando le risorse e le difficoltà che ne possono derivare.

La Provincia di Roma in questo senso, sulla base di quanto affermato ed approvato nel Piano Triennale delle Azioni Positive 2012-2014, ha inteso sviluppare e rendere operative nel corso del 2012, in particolare attraverso il Comitato, una serie di iniziative ed interventi sopra descritti e di seguito sintetizzati:

Relazione CUG – Marzo 2012

- Avvio della formazione volta all'acquisizione dei programmi di miglioramento della sicurezza e salute sul lavoro, con particolare riguardo alla valutazione del rischio in relazione allo stress lavoro-correlato;
- Formazione dei componenti del CUG con i medici competenti;
- Ampliamento dei servizi della banca del tempo e della biblioteca di genere;
- Indagini di clima per il rilevamento della percezione da parte di tutti/e i/le dipendenti delle pari opportunità e dei diritti;

Se l'anno 2012 è stato per il Comitato un anno di consolidamento e di inserimento nelle attività dell'Amministrazione, mediante le azioni previste dal Piano Triennale, il 2013 si prospetta come un anno complicato e difficile, nel quale l'incertezza legislativa ed il prospettato riassetto istituzionale dell'Ente Provincia e, nel contesto, il sicuro e imminente trasferimento in altra sede del personale, potrebbe aprire ad una prospettiva di coinvolgimento concreto del CUG da parte dell'Amministrazione al fine del pieno svolgimento dei compiti previsti dalla normativa

Una lettura di genere del sistema lavoro Provincia di Roma

Per poter effettuare una corretta valutazione dell'impatto delle normative previste sulle politiche di pari opportunità, la Direttiva precisa che si deve tener conto dei dati e delle informazioni forniti dall'Amministrazione ai sensi del Dlgs 81/2009 e ai sensi della Direttiva 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri "Misure per realizzare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche".

Le statistiche di genere, quindi, si basano sulla raccolta, elaborazione e analisi dei dati statistici differenziata secondo il genere e sulla pubblicazione finale di statistiche in cui i dati relativi a entrambi i generi abbiano lo stesso grado di visibilità e leggibilità.

I dati relativi al personale in un'ottica di genere verranno analizzati con l'obiettivo di offrire una fotografia dei dipendenti maschi e femmine dal punto di vista del loro percorso esistenziale e professionale per comprendere dove si posiziona attualmente l'Ente in questo senso, ma anche se sono riscontrabili dei cambiamenti (e in quali direzione) rispetto agli anni passati.

A tal fine, ci si è avvalsi dei dati a disposizione del Dipartimento I "Risorse Umane" e, per quanto attiene l'analisi in ottica di genere degli stessi, della collaborazione delle professionalità dell'Ufficio Statistica del nostro Ente, già impegnate con il CUG in analogo percorso valutativo, in occasione della predisposizione del nuovo Piano Triennale di Azioni Positive, recentemente adottato dalla Giunta provinciale.

I dati analizzati ci hanno consentito di fotografare in maniera oggettiva l'impatto che i diversi vincoli interni ed esterni (normativi, culturali, regolamentari eccetera) hanno su una piena attuazione delle pari opportunità.

Le variabili generali considerate dall'Ufficio statistica sono state le seguenti:

- La presenza numerica di uomini e donne
- L'età e l'anzianità del personale
- I percorsi di carriera e la mobilità
- Il sistema degli orari e le forme di flessibilità
- La formazione
- Il ricorso a istituti per provvedere alla cura dei familiari più deboli (minori, anziani, disabili)

L'Ufficio Statistica ha quindi proceduto nell'analisi dei dati relativi ai dipendenti maschi e femmine dal punto di vista del loro percorso esistenziale e professionale, analizzando le differenze fra maschi e femmine in relazione all'età, all'anzianità di servizio, al livello e alla qualifica e alle prospettive di carriera e, nel contesto, i percorsi orizzontali e i passaggi alle posizioni apicali (posizioni organizzative e carriere dirigenziali).

1. Il personale della Provincia di Roma per genere ed età

Al 1 gennaio 2013 lo stock di personale in servizio a tempo indeterminato presso la provincia di Roma ammontava a 2887 unità, un dato in lieve flessione rispetto al 2011 (2.986). Di questi, 42 unità non sono in ruolo presso il nostro Ente, ma risultano comandati da un altro ente

Per quanto riguarda la composizione del personale fra i due generi, il dato generale conferma una maggior presenza dei maschi che sono il 52 % (1490 unità) del personale a tempo indeterminato,

mentre le femmine sono il 48% (1397 unità). Benché in crescita rispetto al 2008 anno in cui la percentuale del personale femminile era del 45%, il dato si attesta ancora su valori al di sotto della media nazionale relativamente al comparto enti locali (il dato è stato nel 2011, ultimo disponibile, è del 51,6%).

Per quanto concerne l'età, considerato il solo personale a tempo indeterminato, i dipendenti della Provincia di Roma risultano così distribuiti: solo il 2,8% ha meno di 30 anni, il 19,6 ha tra i 31 e i 40 anni. Le classi modali, quelle che annoverano cioè il maggior numero di dipendenti sono le fasce di età comprese fra i 41 e i 50 anni (28,4%) e quella compresa fra i 51 e i 60 (50,2%). Il restante 9% dei dipendenti ha più di 60 anni. Rispetto al 2011, ultimo dato da noi analizzato, si registra un invecchiamento complessivo del personale dovuto probabilmente alla nuova legge pensionistica che di fatto ha ridotto i pensionamenti e alle norme che impediscono nuove assunzioni.

Uomini e donne poi si ripartiscono diversamente fra le diverse classi di età. Infatti le donne sono in maggioranza nelle classi di età più giovani (il 56% nella classe degli under 30, il 55% nella classe di età 31-40 e nella classe di età 41-50), anche questo dato rileva come con il passare del tempo la Provincia di Roma tenda ad un sostanziale riequilibrio della presenza maschile e femminile all'interno dell'Ente.

2. I percorsi di carriera e alcune tipologie contrattuali

Ma come si ripartiscono donne e uomini nelle diverse categorie professionali? La percentuale di donne è superiore nelle categorie D (rappresentano il 54,5% del personale iscritto a questo ruolo, e il 52 del personale presente nella categoria C). I maschi invece sono maggiormente rappresentati nella categoria B (il 66% del personale) e nella categoria dei dirigenti: ben il 72% del personale di livello dirigenziale è maschio contro il 28% delle donne. Quest'ultimo dato per quanto rivelatore dell'esistenza nell'Ente del cosiddetto tetto di cristallo che non vede ugualmente aperte le possibilità della carriera dirigenziale per le donne, tuttavia è un dato in crescita rispetto agli anni precedenti. Infatti nel 2008 erano solo il 21% le donne che ricoprivano un ruolo dirigenziale.

Un discorso a parte merita l'istituto degli incarichi di Posizione Organizzativa. A questo tipo di incarico può accedere solo il personale di categoria D. Al 1 gennaio 2013 erano 195 le posizioni organizzative attivate. Di queste il 53% (104) sono attribuite a donne e il restante 47% (91) agli uomini. Tuttavia se rapportiamo il numero delle posizioni attribuite al numero di donne e uomini che ricadono nella fascia D, verifichiamo che le funzionarie titolari di posizioni organizzativa sono il 23% del totale delle funzionarie, mentre i funzionari titolari di posizione organizzativa costituiscono il 25% dei funzionari. Quindi a ben vedere per gli uomini è leggermente superiore (di due punti percentuali) la probabilità di poter accedere a questo istituto contrattuale.

Per quanto concerne i singoli profili professionali (e qui consideriamo solo il personale a tempo indeterminato) alcuni di questi sono più specificatamente appannaggio delle donne, altri invece sono tipizzati da una preponderante presenza maschile.

Nella categoria B, ad esempio, l'87% degli operatori specializzati addetti alle strade provinciale è composto da personale maschile, mentre il 64% dei collaboratori professionali addetti all'inserimento dati è composto da donne.

Nella categoria C, gli uomini costituiscono il 97% dei geometri in forza all'Amministrazione e il 71% delle guardie provinciali. Invece le donne sono molto ben rappresentate fra i ragionieri (77%) e fra gli istruttori amministrativi (67%). La maggioranza di donna si trova anche fra gli istruttori informatici (58%).

Nella categoria D, mentre i profili prettamente maschili riguardano soprattutto i funzionari con professionalità tecniche o di vigilanza, vi sono alcuni profili che sono appannaggio esclusivo (o quasi esclusivo) delle donne. Ad esempio le assistenti sociali (22/24), le bibliotecarie e le psicologhe (tutte donne) o le sociologhe (6/7).

Per quanto riguarda le forme di flessibilità, ricordiamo che il 98% del personale ha un contratto a tempo pieno. Solo 65 dipendenti hanno un contratto part-time e di questi il 71% è composto da personale femminile (dato in flessione rispetto al 2011 nel quale fra il personale in part-time, ben il 74% era composto da donne).

Anzianità di servizio

Per quanto l'anzianità di servizio le due classi di anzianità modali, cioè quelle che raggruppano il maggior numero di dipendenti sono quelle della fascia 6-10 anni di servizio (18%) e quelli della fascia successiva (11-15), il 29%. Per quanto concerne invece la differenza per genere, emerge chiaramente che le donne sono più numerose nelle fascia di anzianità più basse mentre la percentuale di maschi è maggioritaria tra le ultime classi di anzianità, anche questo è un segno della progressiva femminilizzazione del personale..

APPENDICE STATISTICA

Appendice Statistica. I dati contenute nelle seguenti tavole (da Tav. 1 a Tav. 7 sono da riferirsi al solo personale a tempo indeterminato anche se comandato da altro ente).

Tav. 1 Personale per categorie (1 gennaio 2013)

	M/F	M	F	%F
B	721	470	251	34,8%
C	1291	618	673	52,1%
D	828	369	459	55,4%
Dirigenti	46	33	13	28,2%
Totale	2887	1490	1397	48,3%

(Fonte: Dipartimento I, Servizio I Risorse Umane e Qualità dei Servizi, el. Ufficio di Statistica)

Tav. 2 Posizioni organizzative assegnate per genere (1 gennaio 2013)

	N	%
Femmine	104	53,3
Maschi	91	46,7
Totale	195	100

(Fonte: Dipartimento I, Servizio I Risorse Umane e Qualità dei Servizi, el. Ufficio di Statistica)

Tav. 3 Personale per Categorie e inquadramento (1 gennaio 2013)

Categorie e inquadramento	Femmine	Maschi	Totale	% femmine
B1	11	7	18	61,1
B2	5	12	17	29,4
B3	37	35	72	51,4
B4	84	64	148	56,8
B5	35	24	59	59,3
B6	52	225	277	18,8
B7	26	102	128	20,3
B	250	469	719	34,8
C1	107	66	173	61,8
C2	227	185	412	55,1
C3	2	3	5	40,0
C4	46	35	81	56,8
C5	291	328	619	47,0
C	673	617	1290	52,2
D1	42	53	95	44,2
D2	113	66	179	63,1
D3	10	9	19	52,6
D4	23	24	47	48,9
D5	42	16	58	72,4
D6	228	199	427	53,4
D	458	367	825	55,5
Dirigenti	14	33	47	29,8
ND	14	33	47	29,8
Totale	1397	1490	2887	48,4

Tav. 4 Personale per categorie e profili professionali

(Fonte: Elaborazioni ufficio di Statistica su dati Dipartimento I, Servizio I Risorse Umane e Qualità dei Servizi,
1 gennaio 2012)

Categorie e profili	Femmine	Maschi	Totale	% femmine
Categoria B				
ADD. REGIST.DATI-COLL.PROF	97	54	151	64,2
AUSILIARIO SPECIALIZZATO	41	31	72	56,9
AUTISTA	1	56	57	1,8
CANTONIERE	4	13	17	23,5
CAPO CANTONIERE	2	10	12	16,7
CAPO OPERAIO STRADE	0	1	1	0,0
COLLAB.AMMIN. DATTILOGRAFO	34	34	68	50,0
COMANDATO DA ALTRO ENTE	2	3	5	40,0
COORD.SERV. ANTICAMERA	1	1	2	50,0
MESSO NOTIFICATORE	0	1	1	0,0
MESSO RILEVAZ. E RISCOS.	0	1	1	0,0
OPER.SPEC.ADD.STRADE PROV.	29	203	232	12,5
OPERAIO SPECIALIZ.	0	2	2	0,0
OPERATORE CENTRO FORMAZIONE	36	31	67	53,7
OPERATORE CENTRO STAMPA	0	1	1	0,0
OPERATORE SPEC.AMBIENTE	2	28	30	6,7
TELEFONISTA	2	0	2	100,0
Tot. Cat. B	251	470	721	34,8
Categoria C				
ADD. REGIST.DATI-COLL.PROF	1	0	1	100,0
ADDETTO COMUNICAZIONE E RELAZIONI	1	1	2	50,0
ASSISTENTE DI BIBLIOTECA	1	0	1	100,0
ASSISTENTE TECNICO INFORMATICO	1	4	5	20,0
CAPO OPERAIO STRADE QUALIF	1	47	48	2,1
COMANDATO DA ALTRO ENTE	11	6	17	64,7
DOCENTE PRIMO LIVELLO	3	14	17	17,6
GEOMETRA	1	56	57	1,8
GUARDIA PROVINCIALE	42	103	145	29,0
ISTRUTTORE AMBIENTALE	3	3	6	50,0
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	335	181	516	64,9
ISTRUTTORE INFORMATICO	244	177	421	58,0
ISTRUTTORE SERVIZI TECNICI	3	3	6	50,0
MESSO COORDINATORE	1	2	3	33,3
PERITO INDUSTRIALE	0	8	8	0,0
RAGIONIERE	24	7	31	77,4
RESPONSABILE COORDINATORI SERVIZI	0	5	5	0,0
TECNICO LABORATORIO MOBILE	1	1	2	50,0
Tot. Cat. C	673	618	1291	52,1

Tav. 4 (segue) Personale per categorie e profili professionali

	Femmine	Maschi	Totale	% femmine
AGRONOMO	0	1	1	0
ARCHEOLOGO	2	2	4	50,0
ASSISTENTE SOCIALE	22	2	24	91,7
AVVOCATO	3	0	3	100,0
BIBLIOT.SPEC.SERV.TERRIT.	8	0	8	100,0
BIBLIOTECARIO	2	0	2	100,0
BIOLOGO	6	3	9	66,7
CHIMICO	1	3	4	25,0
COMANDATO DA ALTRO ENTE	12	7	19	63,2
COMUNICATORE PUBBLICO ISTITUZIONALE	1	0	1	100,0
DOCENTE SECONDO LIVELLO	9	18	27	33,3
ESPERTO IN COMUNICAZIONE	0	1	1	0,0
FUNZ. DI STATISTICA	3	0	3	100,0
FUNZ.BENI CULT.STORICO ARTE	2	0	2	100,0
FUNZ.COORD.LABORAT.MOBILE	1	0	1	100,0
FUNZ.SERV. AMMINISTRATIVI	245	112	357	68,6
FUNZ.SERV. INFORMATICI	1	6	7	14,3
FUNZ.SERV. RAGIONERIA	23	18	41	56,1
FUNZ.SERV. TECNICI	5	80	85	5,9
FUNZ.SERV. VIGILANZA	9	23	32	28,1
FUNZ.TEC.LAUREATO	21	37	58	36,2
FUNZ.TECNICO AMBIENTE	15	8	23	65,2
FUNZ.UNITA OP.SERV. VIGILANZA	0	2	2	0,0
FUNZ.UNITA OP.SERV.AMM.VI	32	30	62	51,6
FUNZ.UNITA OP.SERV.INFORM.	0	1	1	0,0
FUNZ.UNITA OP.SERV.RAG.	11	2	13	84,6
FUNZ.UNITA OP.SERV.SOCIALI	1	0	1	100,0
FUNZ.UNITA OP.SERV.TECNICI	1	1	2	50,0
FUNZIONARIO SERVIZI GENERALI	0	1	1	0,0
GEOLOGO	4	4	8	50,0
NATURALISTA	0	2	2	0,0
OPERATORE CENTRO FORMAZIONE	2	1	3	66,7
PSICOLOGO	6	0	6	100,0
SOCIOLOGO	6	1	7	85,7
SPEC. AREA TECNICA	0	1	1	0,0
SPEC.FORMAZ.SPER.DIDATT.	0	1	1	0,0
STORICO DELL'ARTE	4	0	4	100,0
TECNICO DIRETTIVO URBANISTA	1	0	1	100,0
VETERINARIO	0	1	1	0,0
Tot. Cat. D	459	369	828	55,4
Totale B+C+D	1383	1457	2840	48,7

Tav. 5 Personale per categorie, genere e classi di età. 1 gennaio 2013

(Fonte: Elaborazioni ufficio di Statistica su dati Dipartimento I, Servizio I Risorse Umane e Qualità dei Servizi, 1 gennaio 2013)

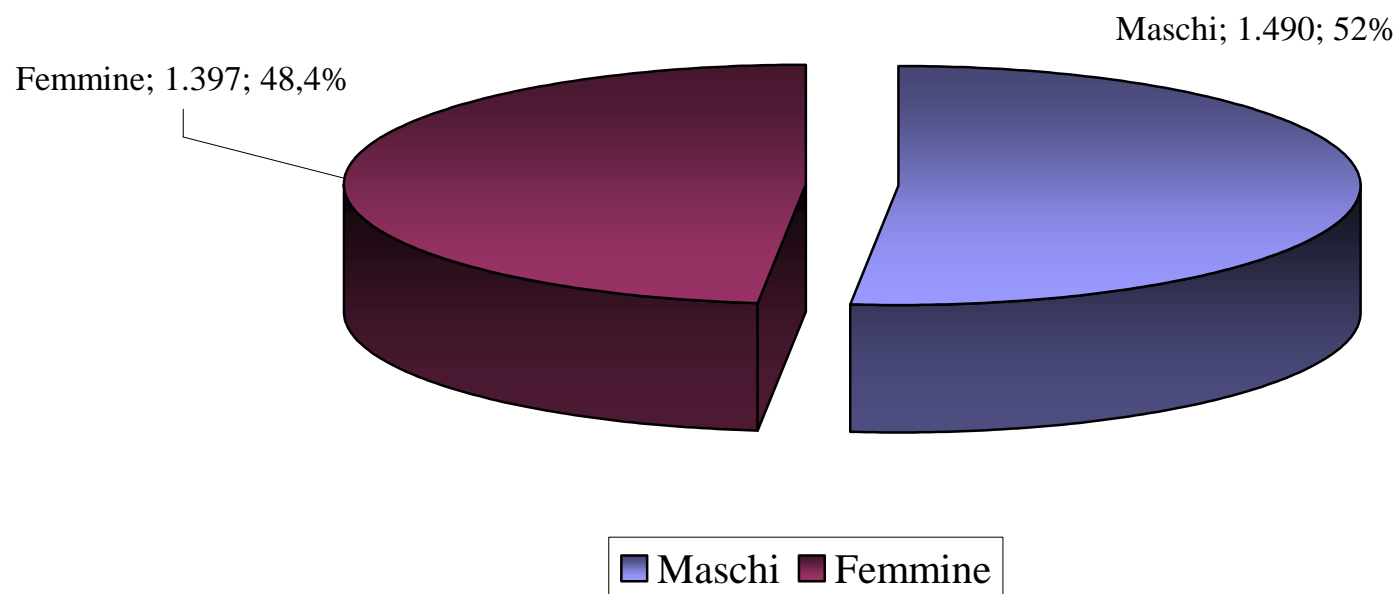
ETA'	FEMMINE						MASCHI						TOTALE						% femmine				
	Categoria						Categorie						Categorie						Categorie				
	B	C	D	DIR	ND	Totale	B	C	D	DIR	ND	Tot	B	C	D	DIR	ND	Totale	B%	C%	D%	Dir%	Totale
fino a 30	18	24	3	0	0	45	16	18	1	0	0	35	34	42	4	0	0	80	52,9	57,1	75,0	0,0	56,3
31-40	68	172	72	0	0	312	56	151	46	1	0	254	124	323	118	1	0	566	54,8	53,3	61,0	0,0	55,1
41-50	90	186	168	7	0	451	103	154	99	13	0	369	193	340	267	20	0	820	46,6	54,7	62,9	35,0	55,0
51-60	68	252	174	6	1	501	246	238	166	9	0	659	314	490	340	15	1	1160	21,7	51,4	51,2	40,0	43,2
oltre 60	7	39	42	0	0	88	49	57	57	10	0	173	56	96	99	10	0	261	12,5	40,6	42,4	0,0	33,7
Totale	251	673	459	13	1	1397	470	618	369	33	0	1490	721	1291	828	46	1	2887	34,8	52,1	55,4	28,3	48,4

Tav. 7 Personale per categorie, genere e anzianità di servizio. 31 dicembre 2011

(Fonte: Elaborazioni ufficio di Statistica su dati Dipartimento I, Servizio I Risorse Umane e Qualità dei Servizi, 1 gennaio 2013)

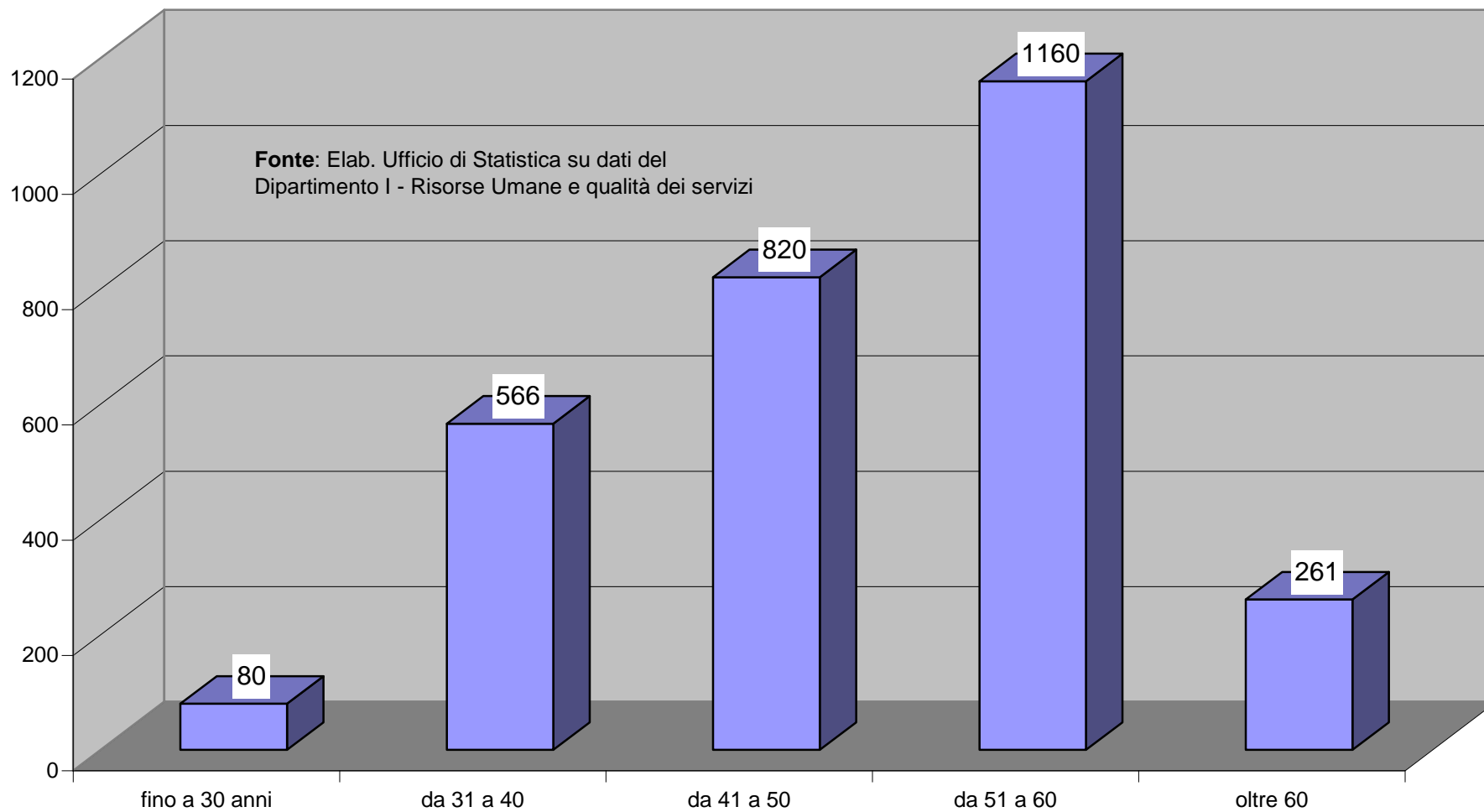
ANZIANITA' DI SERVIZIO	FEMMINE						MASCHI						TOTALE						% femmine				
	Categoria						Categorie						Categorie						Categorie				
	B	C	D	DIR	ND	Totale	B	C	D	DIR	ND	Tot	B	C	D	DIR	ND	Totale	B%	C%	D%	Dir%	Totale
fino a 5	52	95	40	2	1	190	50	55	26	6	0	137	102	150	66	8	1	327	51,0	63,3	60,6	51,0	58,1
6-10	116	148	29	7	0	300	93	100	21	16	0	230	209	248	50	23	0	530	55,5	59,7	58,0	55,5	56,6
11-15	64	159	192	2	0	417	64	213	145	5	0	427	128	372	337	7	0	844	50,0	42,7	57,0	50,0	49,4
16-20	8	64	55	0	0	127	15	29	17	0	0	61	23	93	72	0	0	188	34,8	68,8	76,4	34,8	67,6
21-25	6	75	19	1	0	101	107	58	23	0	0	188	113	133	42	1	0	289	5,3	56,4	45,2	5,3	34,9
26-30	1	88	39	0	0	128	70	84	20	1	0	175	71	172	59	1	0	303	1,4	51,2	66,1	1,4	42,2
31-35	3	26	45	1	0	75	62	63	103	5	0	233	65	89	148	6	0	308	4,6	29,2	30,4	4,6	24,4
oltre 36	1	18	40	0	0	59	9	16	14	0	0	39	10	34	54	0	0	98	10,0	52,9	74,1	10,0	60,2
Totale	251	673	459	13	1	1397	470	618	369	33	0	1490	721	1291	828	46	1	2887	34,8	52,1	55,4	34,8	48,4

Graf. 1 - I dipendenti della Provincia di Roma per genere. Prevalgono i maschi (52%). 1 gennaio 2013 (personale a tempo indeterminato anche se comandato)

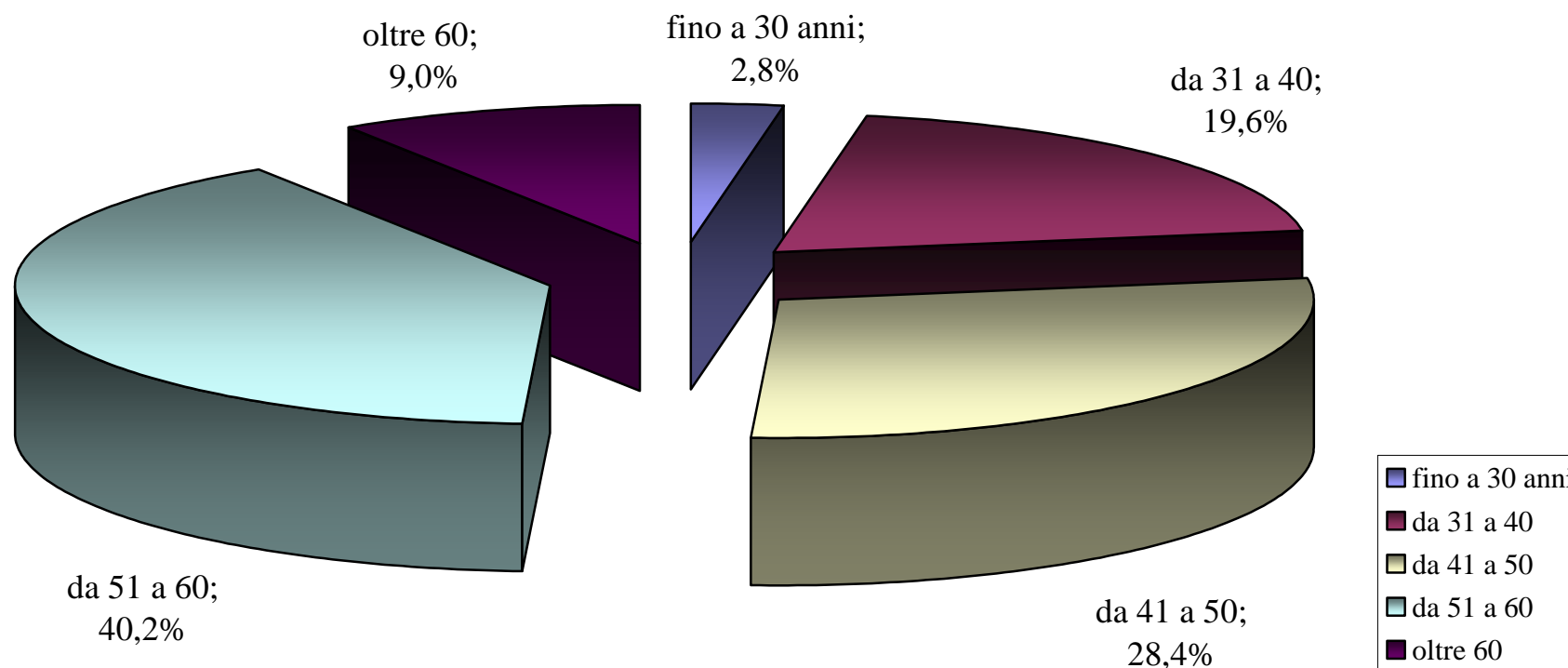


Fonte: Elab. Ufficio di Statistica su dati del Dipartimento I - Risorse umane e qualità dei servizi

Graf. 2 - I dipendenti della provincia di Roma per età. 1 gennaio 2013. I dati si riferiscono al solo personale in servizio a tempo indeterminato anche comandato da altro ente. N=2887

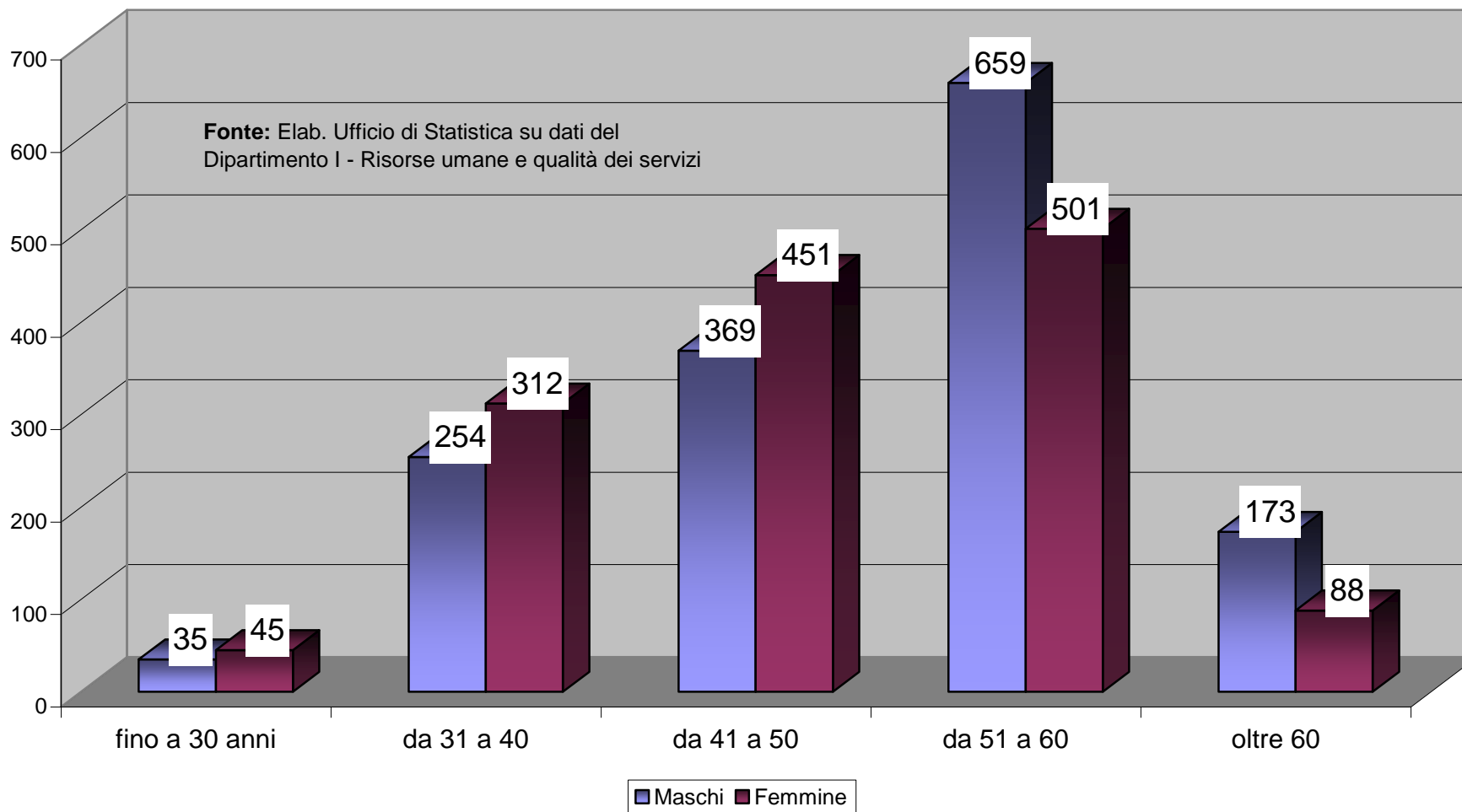


Graf. 3 - La distribuzione del personale per età. 1 gennaio 2013. I dati si riferiscono al personale a tempo indeterminato anche se comandato da altri enti. (N=2887)

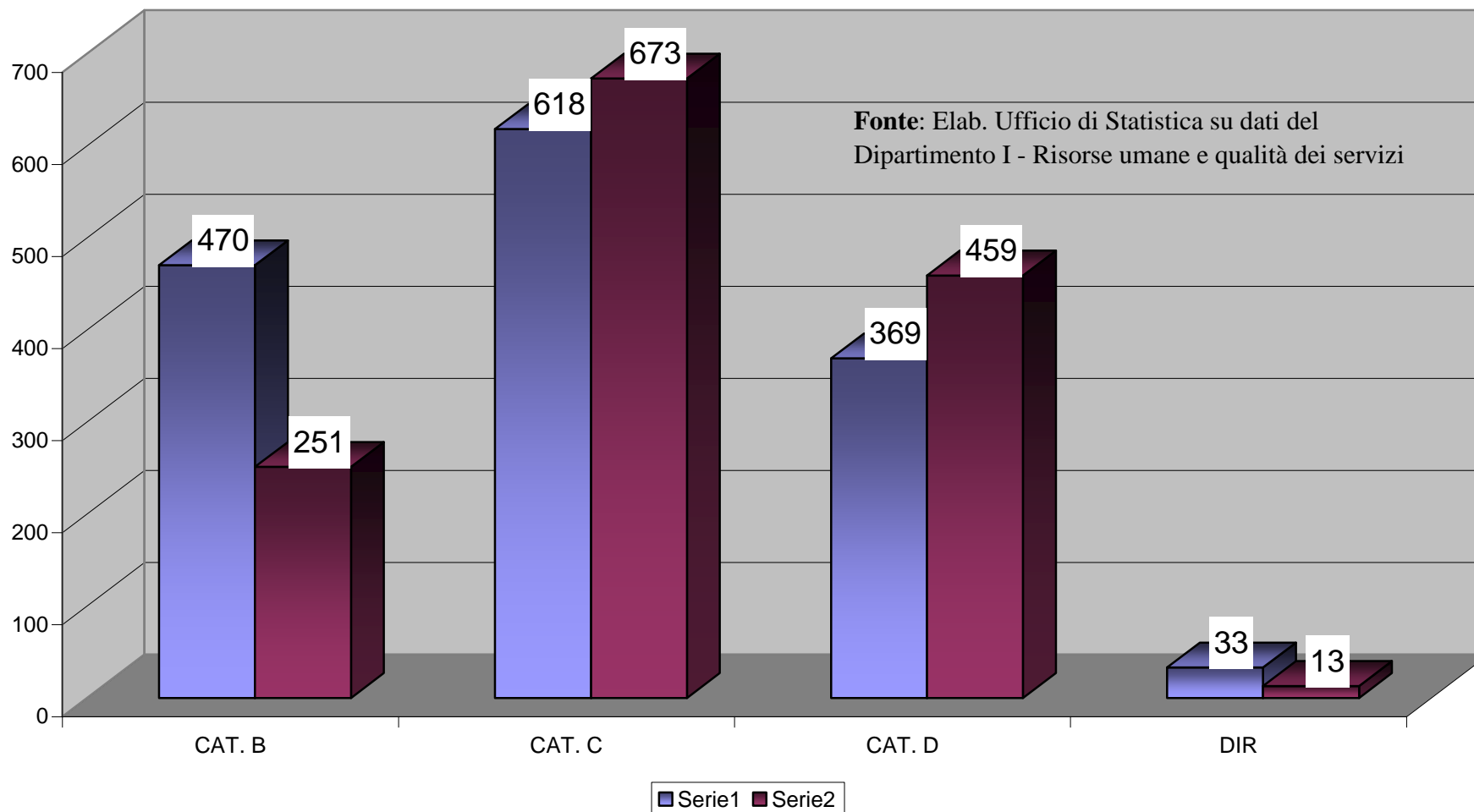


Fonte: Elab. Ufficio di Statistica su dati del Dipartimento I - Risorse umane e qualità dei servizi

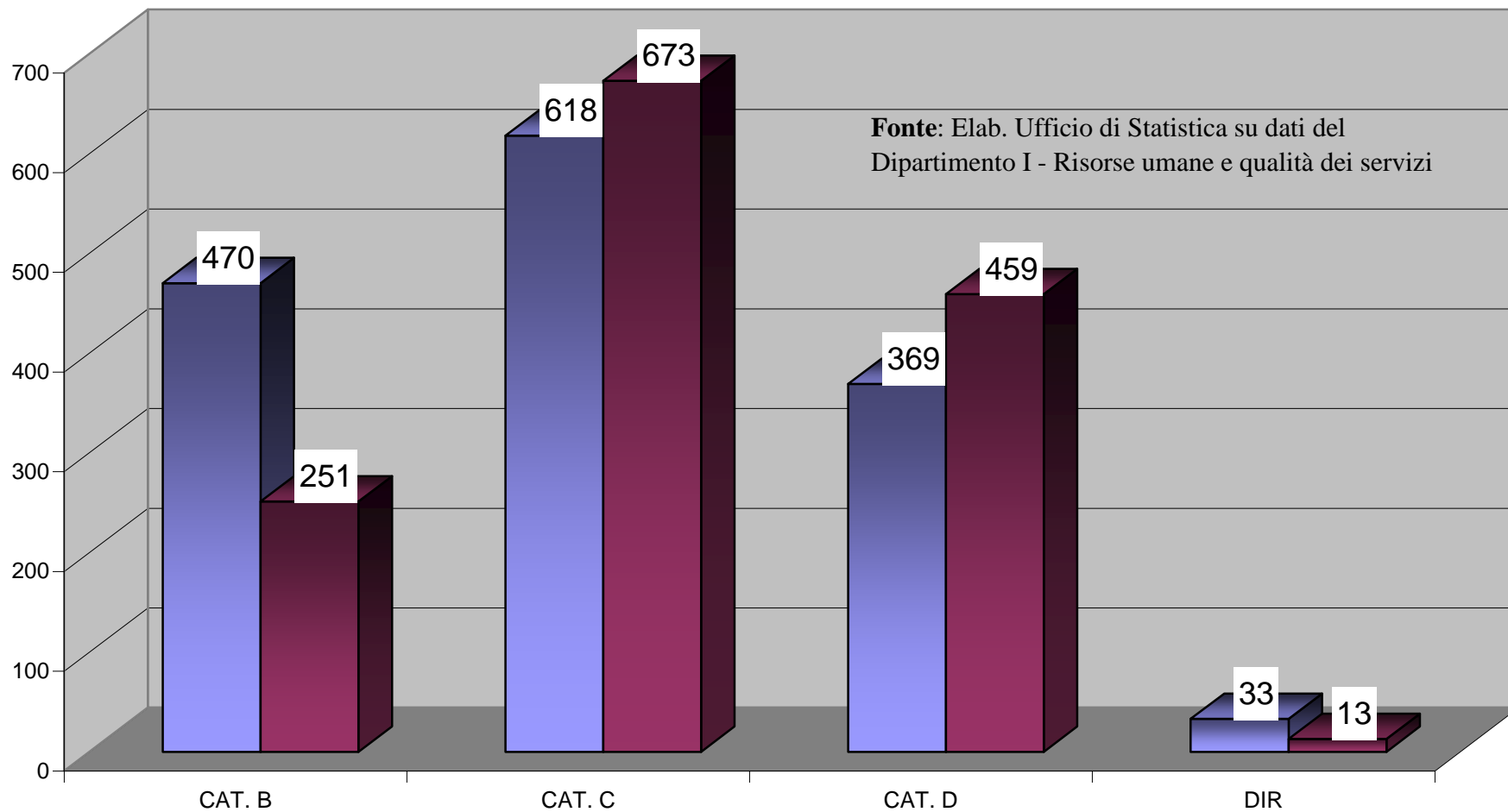
Graf. 4 - La distribuzione del personale della provincia di Roma per sesso e età. Le donne sono presenti in maggioranza nelle prime tre fasce di età. 1 gennaio 2013. I dati si riferiscono al personale a tempo indeterminato anche se comandato da altro Ente



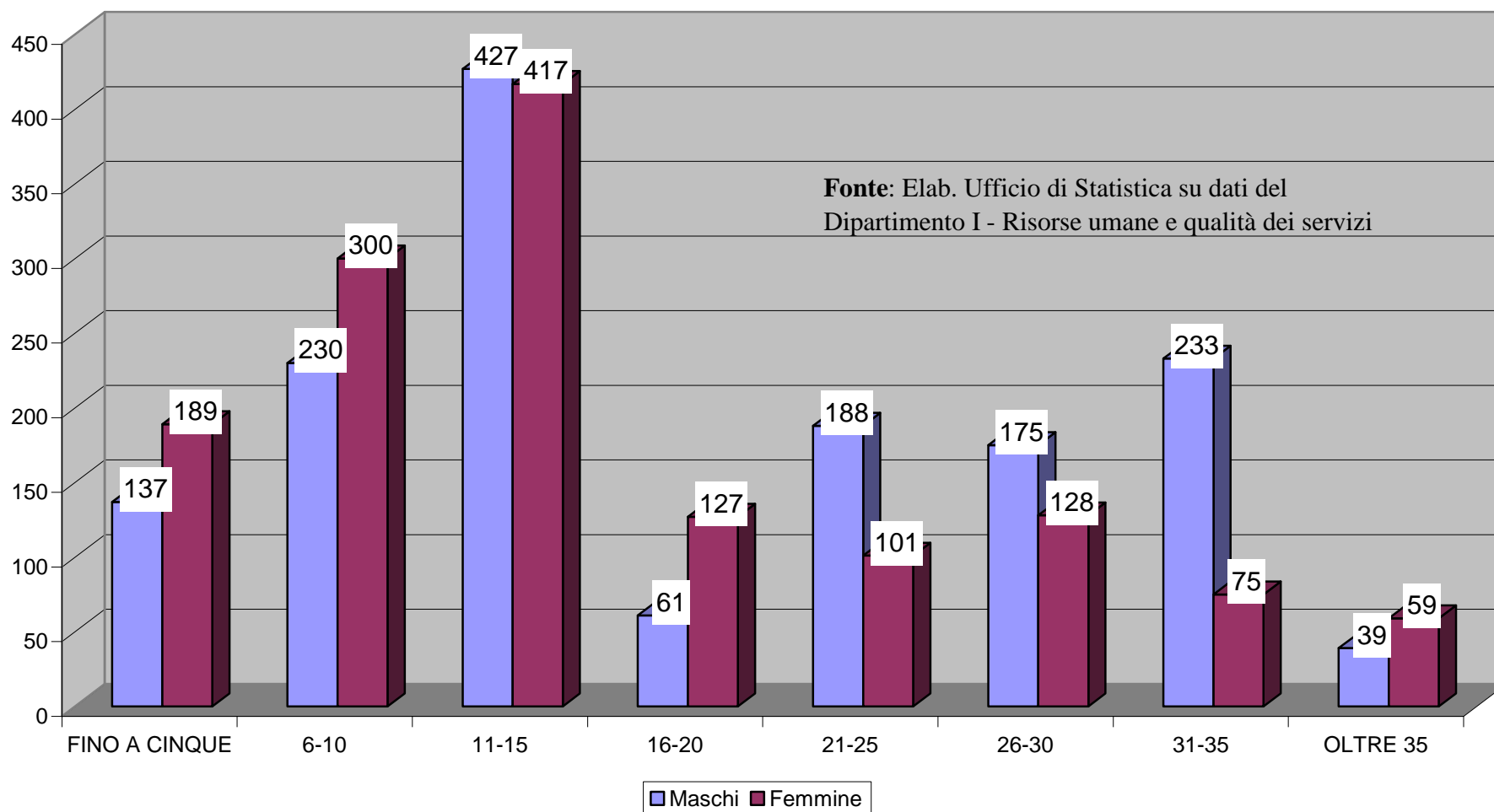
Graf. 5 - Il personale della Provincia di Roma per sesso e categoria. Le donne sono presenti in maggioranza nei livelli C e D. 1 gennaio 2013. I dati si riferiscono al personale a tempo indeterminato anche se comandato da altro ente (N=2887)



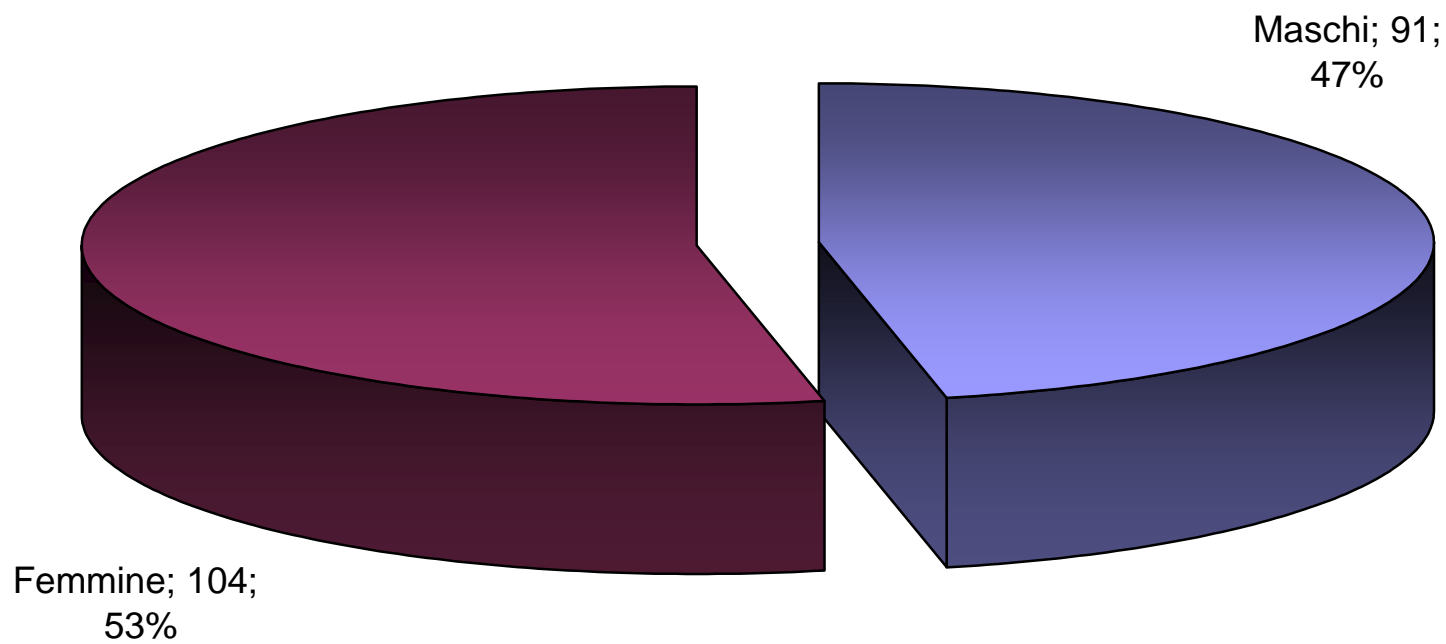
Graf. 5 - Il personale della Provincia di Roma per sesso e categoria. Le donne sono presenti in maggioranza nei livelli C e D. 1 gennaio 2013. I dati si riferiscono al personale a tempo indeterminato anche se comandato da altro ente (N=2887)



Graf. 6 - Il personale della Provincia di Roma per genere e anzianità di servizio. Le donne sono più numerose fra i dipendenti con minore anzianità di servizio, confermando così la tendenza a un riequilibrio tra i generi nel tempo. 1 gennaio 2013.



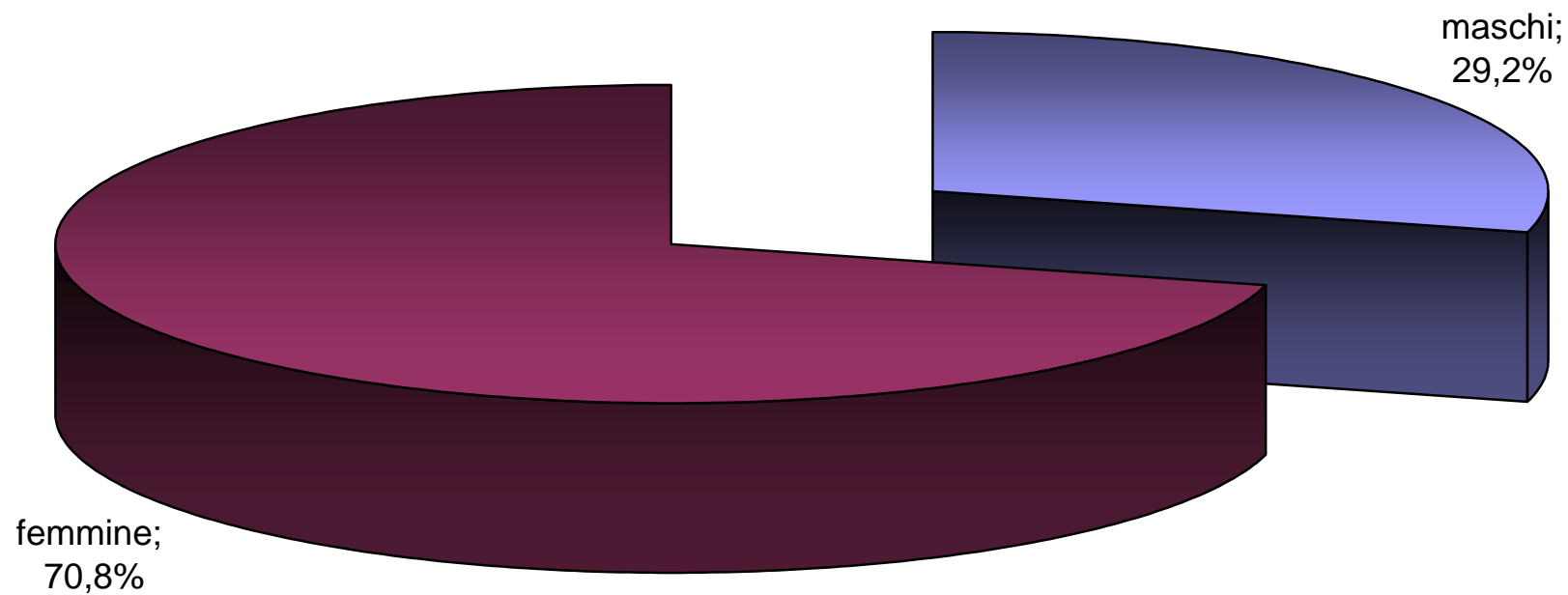
Graf. 7 - Funzionari con incarichi di posizione organizzativa. Prevalgono gli incarichi conferiti alle donne (53%). 1 gennaio 2013



■ Maschi ■ Femmine

Fonte: Elab. Ufficio di Statistica su dati del Dipartimento I - Risorse umane e qualità dei servizi

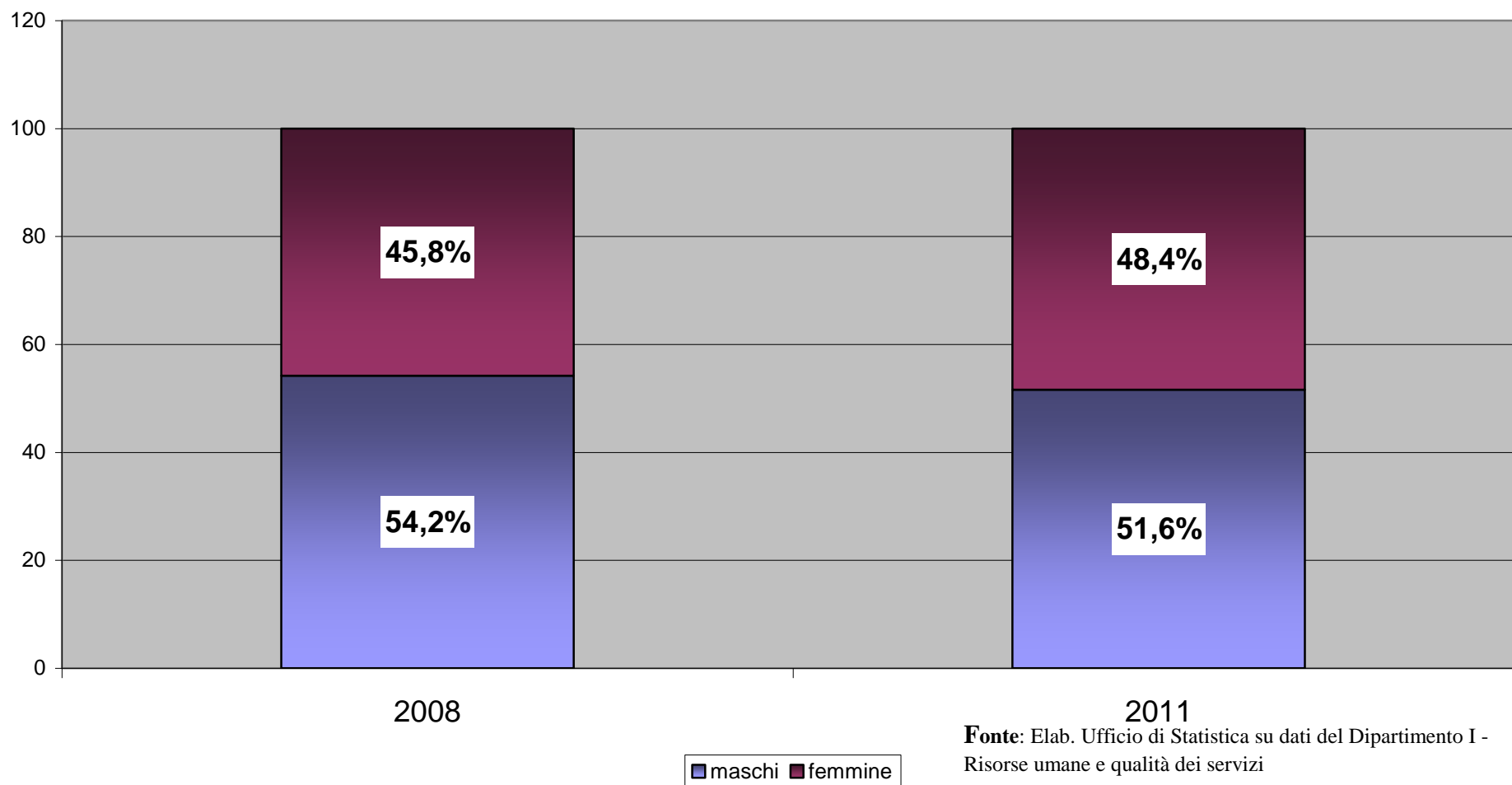
Graf. 8 - Il part-time nella provincia di Roma. Sono soprattutto le donne ad usufruire di questo istituto contrattuale (70%). Dati 1 gennaio 2013



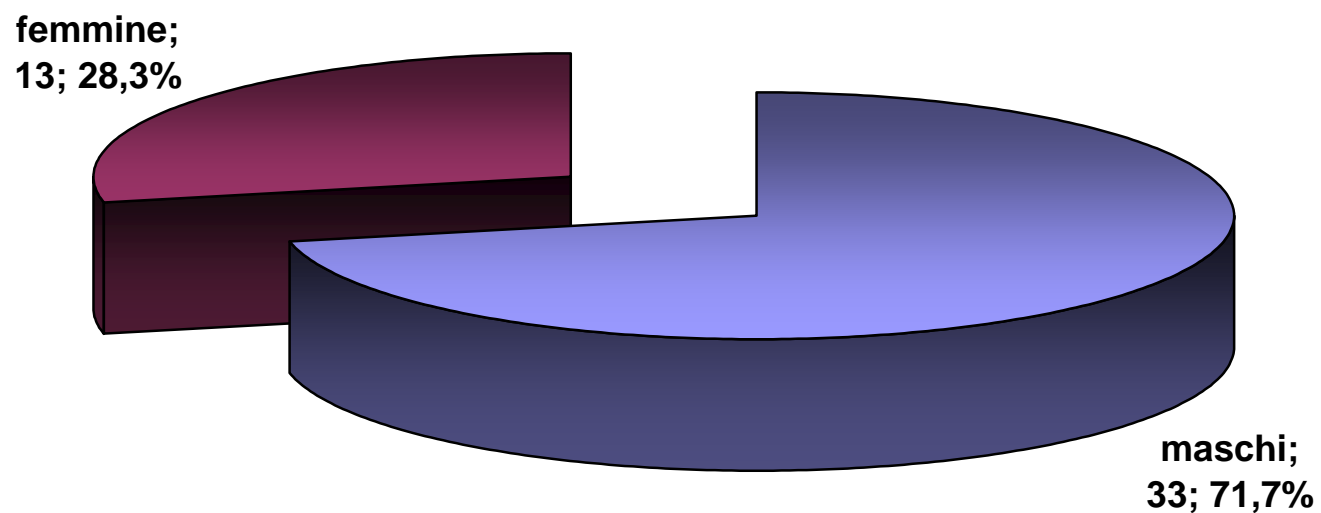
Fonte: Elab. Ufficio di Statistica su dati del Dipartimento I - Risorse umane e qualità dei servizi



Graf. 9 - Composizione percentuale del personale della Provincia di Roma. La percentuale di personale femminile è in crescita, ma ancora inferiore alla media nazionale nel comparto enti locali che è del 51,3%. dati 1 gennaio 2013



Graf. 10 - I dirigenti della Provincia di Roma per genere. Nonostante si stia riducendo permane comunque una forte differenza percentuale fra maschi e femmine. Il 71,7% degli incarichi dirigenziali sono ricoperti da uomini. 1 gennaio 2013



Fonte: Elab. Ufficio di Statistica su dati del Dipartimento I - Risorse umane e qualità dei servizi

■ maschi ■ femmine

