

L'attuazione dei principi di parità e pari opportunità,
della valorizzazione del benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni
nella Provincia di Roma

Relazione attività 2013

(Direttiva PCDM 4 MARZO 2011 “*Linee Guida sul funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia..*”)

A cura del CUG
in collaborazione con Ufficio di Statistica Provincia di Roma

COMPOSIZIONE CUG

NICOLETTA CAPELLI - titolare
ANTONIO MARLETTA - supplente
FRANCA CARDINALI - titolare
MAURO MONACO - supplente
AURELIA MACARONE- titolare
MASSIMILIANO SCIATORE - supplente
CARLA FERRARO - titolare
ANDREA FORMICA - supplente
GABRIELLA NICOLOSI - titolare
MASSIMO CATENA - supplente
MASSIMILIANO SIENI - titolare
SABRINA BARRA - supplente

MARA LANNA (C.G.I.L.) - titolare
EVA TOSCANO (C.G.I.L.) - supplente
GIOVANNA CAMPOPIANO (C.I.S.L) titolare
EMANUELE MARCANTONI (C.I.S.L)supplente
RINA ROSINI (U.I.L.) - titolare
MARCELLO SERRAGO (U.I.L.) - supplente
GLORIA ZAPPALÀ (Di.C.C.A.P.) - titolare
GIANFRANCO ROCCHI (Di.C.C.A.P) supplente
FRANCESCO VICHENI (C.S.A.) - titolare
ROMINA DI TORRE (C.S.A.) - supplente
ANNAMARIA CAMPESTRE (DIREL)- titolare
ANDREA FUSCO (DIREL) - supplente

PRESIDENTE ANNA RITA DE CAMILLIS

Gruppo di lavoro del Comitato

Anna Rita De Camillis – Presidente CUG

Mara Lanna – Componente titolare

Emanuele Marcantoni – Componente supplente

Franca Cardinali – Componente titolare

Carla Ferraro – Componente titolare

Elaborazioni statistiche:

Dott.ssa Teresa Ammendola – Ufficio di Statistica Provincia di Roma

Il Comitato Unico di Garanzia ringrazia le colleghe e i colleghi della Direzione e dei Servizi del Dipartimento I “Risorse Umane e Qualità dei servizi”, per la gentile collaborazione nel fornire i dati necessari al completamento del lavoro.

Un ringraziamento particolare va al Responsabile Ufficio Studi Statistica per l’elaborazione e la lettura dei dati di genere del sistema lavoro della Provincia di Roma, utile alla realizzazione della presente relazione.

PREMESSA:

L'art. 21 della Legge 4 novembre 2010 n.183 - cd. Collegato al lavoro - modificando l'art. 57 del Decreto Legislativo n. 165/2000, ha previsto la costituzione, presso le Pubbliche Amministrazioni, del "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (CUG), che sostituisce, unificandoli, i Comitati per le Pari Opportunità, nati alla fine degli anni '80 con la contrattazione collettiva e i Comitati Paritetici sul fenomeno del mobbing previsti dalla contrattazione 2002-2005.

Le modalità di funzionamento sono disciplinate dalle linee guida contenute nella Direttiva del 4 marzo 2011 emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e il Ministro per le Pari Opportunità.

In riferimento al punto 3.3 della suindicata Direttiva, la presente Relazione illustra la situazione del personale della Provincia di Roma, le pari opportunità e il benessere lavorativo nella Provincia di Roma e le attività del CUG nel corso del 2013. La stessa si pone come contributo volto a concorrere ai programmi dell'Ente in materia di ottimizzazione della produttività ed efficienza delle prestazioni, nella 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 per gli uomini e per le donne dell'Amministrazione.

Con la redazione della presente relazione, il CUG ha inteso non solo rispondere ad un adempimento normativo ma cogliere l'occasione per l'avvio di una riflessione comune sul complesso lavoro del Comitato, individuando i fattori di forza e le criticità, perché questo possa essere migliorato e risultare più efficace e più efficiente nella prospettiva degli obiettivi (strategici) di parità e pari opportunità, individuati dalla normativa di riferimento, quale leva importante per il miglioramento dell'efficienza organizzativa del lavoro pubblico Sappiamo che la funzione del CUG è quella di proporre all'Amministrazione azioni finalizzate all'attuazione del principio di parità e delle pari opportunità, inteso come sviluppo delle risorse e delle capacità personali e professionali di ognuno, mirato alla valorizzazione di tutte le persone che lavorano ed al contrasto di ogni discriminazione diretta ed indiretta di genere, disabilità, razza, età, religione ed etnia.

INTRODUZIONE

Il documento è stato redatto - così come stabilito dalla richiamata Direttiva sul funzionamento dei CUG - sulla base dei documenti e dei dati istituzionali acquisiti dall'Amministrazione.

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 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
- i dati e le attività dell'Ufficio Benessere Organizzativo

Inoltre, la Relazione fa riferimento:

- al PTAP 2012-2014 della Provincia di Roma;
- Al Rapporto "*Le pari opportunità nella Provincia di Roma. Percezione ed opinione dei dipendenti*" redatto a giugno 2013 dall'Ufficio di Statistica e Studi della Provincia di Roma
- Ai dati ai sensi del Dlgs 81/2008 a cura dei Medici Competenti
- alla "lettura di genere" del sistema lavoro della Provincia di Roma realizzata dall'Ufficio di Statistica in occasione della redazione della presente relazione.

IL LAVORO E' SUDDIVISO IN TRE SEZIONI RIGUARDANTI:

SEZIONE PRIMA – IL PERSONALE DELL'ENTE

illustrata attraverso tabelle e descrizioni - relativamente alla composizione del personale (qualifica, posizione, età, tipologie contrattuali), alle politiche formative, alle aree di intervento per l'attuazione di pari opportunità e benessere organizzativo.

SEZIONE SECONDA - PARI OPPORTUNITÀ E BENESSERE LAVORATIVO NELLA PROVINCIA DI ROMA

Illustrata attraverso i dati acquisiti dai Servizi della Direzione del Personale e dalle attività - propositive, consultive e di verifica - 2013 del CUG.

SEZIONE TERZA – CRITICITÀ E PROSPETTIVE DEL CUG

SEZIONE PRIMA

IL PERSONALE DELL'ENTE

(in collaborazione con Ufficio di Statistica)

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 2014 lo stock di personale in servizio a tempo indeterminato presso la provincia di Roma ammontava a 2802 unità, un dato in flessione rispetto al 2011 (2.887). Di questi, 14 unità non sono in ruolo presso il nostro Ente, ma risultano comandati da un altro ente. L'anno scorso i comandati da altro Ente erano 42. La flessione del numero dei comandati, come il dato relativo alla flessione nel numero totale dei dipendenti è dovuto in parte al persistere della situazione di Commissariamento e in parte alla mancanza di turn over del personale imposto dai recenti tagli di spesa.

Per quanto riguarda la composizione del personale fra i due generi, il dato generale conferma una maggior presenza dei maschi che sono il 52 % (1445 unità) del personale a tempo indeterminato, mentre le femmine

sono il 48% (1357 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 nel 2012, ultimo disponibile, è del 51,3%). Se consideriamo il solo dato relativo ai dipendenti delle Amministrazioni provinciali, la Provincia di Roma ha una percentuale di dipendenti donne al di sopra della media nazionale, che è del 44%. Se consideriamo le sole Province metropolitane, la Provincia di Roma si pone al quarto posto, dopo Milano (58,1% di personale femminile), Bologna (56,5%) e Torino (53,7%)

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 19,9 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 (28,9%) e quella compresa fra i 51 e i 60 (40,8%). Il restante 7,6% 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 55% nella classe degli under 30 è formato da donne, il 55% nella classe di età 31-40 e nella classe di età 41-50 è composto da donne); 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

Ma come si ripartiscono donne e uomini nelle diverse categorie professionali? La percentuale di donne è superiore nelle categorie D (rappresentano il 55,5% 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 65% del personale) e nella categoria dei dirigenti: ben il 70% del personale di livello dirigenziale è maschio contro il 30% 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 2014 erano 193 le posizioni organizzative attivate. Di queste il 53% (103) sono attribuite a donne e il restante 47% (90) agli uomini. Tuttavia se rapportiamo il numero delle posizioni attribuite al numero di donne e uomini che ricadono nella fascia D, verificiamo che le funzionarie titolari di posizioni organizzativa sono il 23,3% del totale delle funzionarie, mentre i funzionari titolari di posizione organizzativa costituiscono il 24,4% dei funzionari. Quindi a ben vedere per gli uomini è leggermente superiore (di un punto 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'88% 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 98% dei geometri in forza all'Amministrazione e il 72% delle guardie provinciali. Invece le donne sono molto ben rappresentate fra i ragionieri (77%) e fra gli istruttori amministrativi (65%). La maggioranza di donna si trova anche fra gli istruttori informatici (59%).

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) e le sociologhe (6/7).

3. Forme di flessibilità ed istituti contrattuali

Per quanto riguarda le forme di flessibilità, ricordiamo che il 98% del personale ha un contratto a tempo pieno. Solo 70 dipendenti (il 2,5% del totale) hanno un contratto part-time e di questi il 70% 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). Questo a conferma di come questo istituto contrattuale sia scelto soprattutto dalle donne per poter conciliare al meglio tempo di vita a carichi familiari. Che quello della conciliazione fra carichi di lavoro ed esigenze familiari sia un problema sentito prevalentemente dalle donne, è testimoniato anche dalla modalità di fruizione dei congedi per maternità e paternità (artt. 16,26,28,31 del Dlgs 26 marzo 2001) e dei congedi parentali (artt. 32, 33 del Dlgs 26 marzo 2001). In entrambi i casi infatti sono prevalentemente le donne ad usufruire di questi istituti contrattuali e mediamente per un periodo di tempo superiore a quanto non facciano invece i colleghi maschi (vd. tabella seguente)

Persone che hanno utilizzato e per quanto tempo i congedi per maternità e/o paternità (artt. 16, 26, 28, 31, Dlgs 26 marzo 2001) (fonte: Dipartimento I – Risorse Umane)		
	Donne	Uomini
Numero di persone	42	1
Durata media in giorni per persona	150	60
Persone che hanno utilizzato e per quanto tempo i congedi parentali (artt. 32, 33, 36, Dlgs 26 marzo 2001) (fonte: Dipartimento I – Risorse Umane)		
Numero di persone	100	60
Durata media in giorni per persona	20	12

4. Anzianità di servizio

Per quanto riguarda 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 30%. Per quanto concerne invece la differenza per genere, emerge chiaramente che le donne sono più numerose nelle fasce 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. Nelle tabelle seguenti sono esposte alcune informazioni relative alle variabili precedentemente analizzate in maggior dettaglio.

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 2014)

	M/F	M	F	%F
B	708	470	246	34,7%
C	1258	618	656	52,1%
D	791	369	441	55,5%
Dirigenti	44	31	13	29,5%
nd	1		1	
Totale	2802	1445	1357	48,4%

(Fonte: Dipartimento I, Ufficio di Direzione Dotazione Organica e Benessere Organizzativo, el. Ufficio di Statistica)

Tav. 2 Posizioni organizzative assegnate per genere (1 gennaio 2014)

	N	%
Femmine	103	53,4
Maschi	90	46,6
Totale	193	100

(Fonte: Dipartimento I, Ufficio di Direzione Dotazione Organica e Benessere Organizzativo, el. Ufficio di Statistica)

Tav. 3 Personale per Categorie e inquadramento (1 gennaio 2014)

Categorie e inquadramento	Femmine	Maschi	Totale	% femmine
B1	11	7	18	61,1
B2	5	12	17	29,4
B3	16	34	69	23,1
B4	84	65	149	56,3
B5	35	22	57	61,4
B6	51	224	275	18,5
B7	26	98	124	20,9
B	228	462	709	32,1
C1	104	63	167	61,8
C2	221	184	405	55,1
C3	1	3	4	40,0
C4	45	32	77	56,8
C5	285	320	605	47,0
C	656	602	1258	52,1
D1	42	53	95	44,2
D2	112	63	175	64,0
D3	9	7	16	52,2
D4	21	20	41	51,2
D5	40	17	57	70,2
D6	217	190	407	53,3
D	441	350	791	55,7
Dirigenti	13	31	447	29,5
ND	1			
Totale	1357	1445	2802	48,4

Tav. 4 Personale per categorie e profili professionali

(Fonte: Elaborazioni ufficio di Statistica su dati Dipartimento I, Ufficio di Direzione "Dotazione Organica e Benessere Organizzativo, 1 gennaio 2014)

Categorie e profili	Femmine	Maschi	Totale	% femmine
Categoria B				
ADD. REGIST.DATI-COLL.PROF	97	55	152	63,8
AUSILIARIO SPECIALIZZATO	37	31	68	54,4
AUTISTA	0	49	49	0,0
CANTONIERE	4	13	17	23,5
CAPO CANTONIERE	2	9	11	18,2
CAPO OPERAIO STRADE	0	1	1	0,0
COLLAB.AMMIN. DATTILOGRAFO	40	42	82	48,8
COMANDATO DA ALTRO ENTE	1	2	3	33,3
COORD.SERV. ANTICAMERA	1	1	2	50,0
MESSO NOTIFICATORE	0	1	1	0,0
OPER.SPEC.ADD.STRADE PROV.	27	202	229	11,8
OPERAIO SPECIALIZ.	0	2	2	0,0
OPERATORE CENTRO FORMAZIONE	34	31	65	52,3
OPERATORE CENTRO STAMPA	0	1	1	0,0
OPERATORE SPEC.AMBIENTE	2	22	24	8,3
TELEFONISTA	2	0	2	100,0
Tot. Cat. B	247	462	709	34,8
Categoria C				
ADDETTO COMUNICAZIONE E RELAZIONI	1	1	2	50,0
ASSISTENTE DI BIBLIOTECA	1	0	1	100,0
ASSISTENTE TECNICO INFORMATICO	1	5	6	16,7
CAPO OPERAIO STRADE QUALIF	1	47	48	2,1
COMANDATO DA ALTRO ENTE	5	0	5	100,0
DOCENTE PRIMO LIVELLO	3	15	18	16,7
GEOMETRA	1	54	55	1,8
GUARDIA PROVINCIALE	39	104	143	27,3
ISTRUTTORE AMBIENTALE	2	4	6	33,3
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	334	177	511	65,4
ISTRUTTORE INFORMATICO	239	169	408	58,6
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	656	602	1258	52,1

Tav. 4 (segue) Personale per categorie e profili professionali (1 gennaio 2014)

	Femmine	Maschi	Totale	% femmine
AGRONOMO	0	1	1	0,0
ARCHEOLOGO	2	2	4	50,0
AVVOCATO	3	0	3	100,0
BIBLIOT.SPEC.SERV.TERRIT.	7	0	7	100,0
BIBLIOTECARIO	1	0	1	100,0
BIOLOGO	6	3	9	66,7
CHIMICO	1	3	4	25,0
COMANDATO DA ALTRO ENTE	4	2	6	66,7
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 ART	2	0	2	100,0
FUNZ.COORD.LABORAT.MOBILE	1	0	1	100,0
FUNZ.SERV. AMMINISTRATIVI	241	110	351	68,7
FUNZ.SERV. INFORMATICI	1	7	8	12,5
FUNZ.SERV. RAGIONERIA	22	18	40	55,0
FUNZ.SERV. TECNICI	5	74	79	6,3
FUNZ.SERV. VIGILANZA	9	22	31	29,0
FUNZ.TEC.LAUREATO	21	34	55	38,2
FUNZ.TECNICO AMBIENTE	15	7	22	68,2
FUNZ.UNITA OP.SERV.AMM.VI	31	29	60	51,7
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	2	3	33,3
FUNZ.UNITA OP.SERV.VIGILAN	0	2	2	0,0
FUNZIONARIO ARCHIVISTA	1	0	1	100,0
FUNZIONARIO DEI SERVIZI SOCIALI	22	2	24	91,7
FUNZIONARIO SERVIZI GENERALI	0	1	1	0,0
GEOLOGO	4	3	7	57,1
NATURALISTA	0	2	2	0,0
PSICOLOGO	5	0	5	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	441	350	1258	52,1
Totale B+C+D	1357	1445	2801	48,4

Tav. 5 Personale per categorie, genere e classi di età. 1 gennaio 2014

(Fonte: Elaborazioni ufficio di Statistica su dati Dipartimento I, Ufficio di Direzione "Dotazione Organica e Benessere Organizzativo, 1 gennaio 2014)

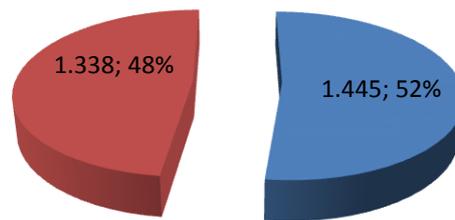
ETA'	FEMMINE						MASCHI						TOTALE						% femmine				
	Categoria						Categorie						Categorie						Categorie				
	B	C	D	DIR	ND	Totale	B	C	D	DIR	ND	Tot	B	C	D	DIR	ND	Totale	B%	C%	D%	Dir%	Totale
fino a 30	18	23	3	0	44	16	18	1	0	35	34	41	4	0	79	52,9	56,1	75,0	0	55,7			
31-40	66	170	71	0	307	55	150	44	1	251	121	320	115	1	558	54,5	53,1	61,7	0	55,0			
41-50	90	185	163	6	444	103	151	99	13	366	193	336	262	19	810	46,6	55,1	62,2	31,6	54,8			
51-60	66	248	170	7	492	244	234	163	9	650	310	482	333	16	1142	21,3	51,5	51,1	43,7	43,1			
oltre 60	6	30	34	0	70	43	49	43	8	143	49	79	77	8	213	12,2	38,0	44,2	0	32,9			
Totale	246	656	441	13	1357	462	602	350	31	1445	708	1258	791	44	2802	34,7	52,1	55,8	28,2	48,4			

Tav. 6 Personale per categorie, genere e anzianità di servizio. 1 gennaio 2014

(Fonte: Elaborazioni ufficio di Statistica su dati Dipartimento I, Ufficio di Direzione "Dotazione Organica e Benessere Organizzativo, 1 gennaio 2014)

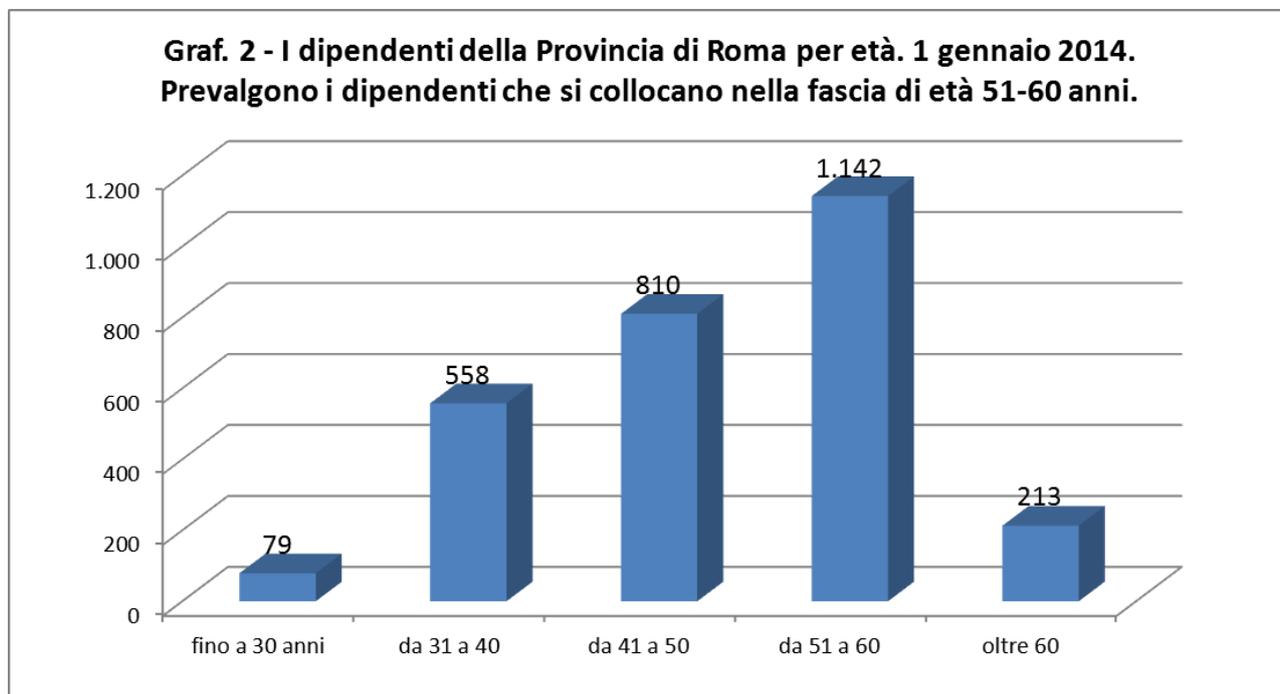
ANZIANITA' DI SERVIZIO	FEMMINE						MASCHI						TOTALE						% femmine				
	Categoria						Categorie						Categorie						Categorie				
	B	C	D	DIR	ND	Totale	B	C	D	DIR	ND	Tot	B	C	D	DIR	ND	Totale	B%	C%	D%	Dir%	Totale
fino a 5	47	86	27	3	165	39	49	20	4	112	86	135	47	7	277	54,7	63,7	57,4	42,8	59,6			
6-10	100	150	30	6	286	86	99	21	18	224	186	249	51	24	510	53,8	60,2	58,8	25	56,1			
11-15	79	149	176	2	406	79	213	133	4	429	158	362	309	6	835	50,0	41,2	57,0	33,3	48,6			
16-20	9	65	69	0	143	11	26	28	0	65	20	91	97	0	208	45,0	71,4	71,1	0	68,8			
21-25	4	47	11	0	62	41	35	9	0	85	45	82	20	0	147	8,9	57,3	55,0	0	42,2			
26-30	3	114	43	1	161	132	91	30	1	254	135	205	73	2	415	2,2	55,6	58,9	50	38,8			
31-35	1	21	44	1	67	16	47	79	1	143	17	68	123	2	210	5,9	30,9	35,8	50	31,9			
oltre 36	3	24	40	0	67	58	42	30	3	133	61	66	70	3	200	4,9	36,4	57,1	0	33,5			
Totale	246	656	440	13	1357	462	602	350	31	1445	708	1258	790	44	2802	34,7	52,1	55,7	28,2	48,4			

**Graf. 1 - I dipendenti della Provincia di Roma per genere.
Prevalgono i maschi (52%). 1 gennaio 2014 (personale a tempo
indeterminato)**



■ Maschi ■ Femmine

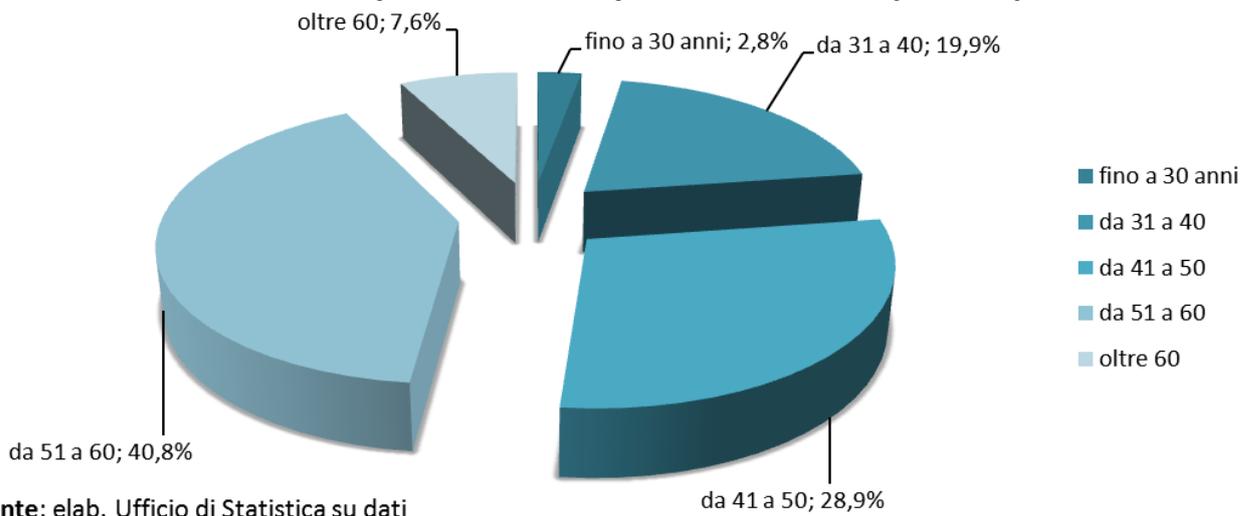
Fonte: elab. Ufficio di Statistica su dati del Dipartimento I - Uff. di Direzione "Dotazione organica e Benessere organizzativo"



Fonte: elab. Ufficio di Statistica su dati del Dipartimento I - Uff. di Direzione "Dotazione organica e Benessere organizzativo"



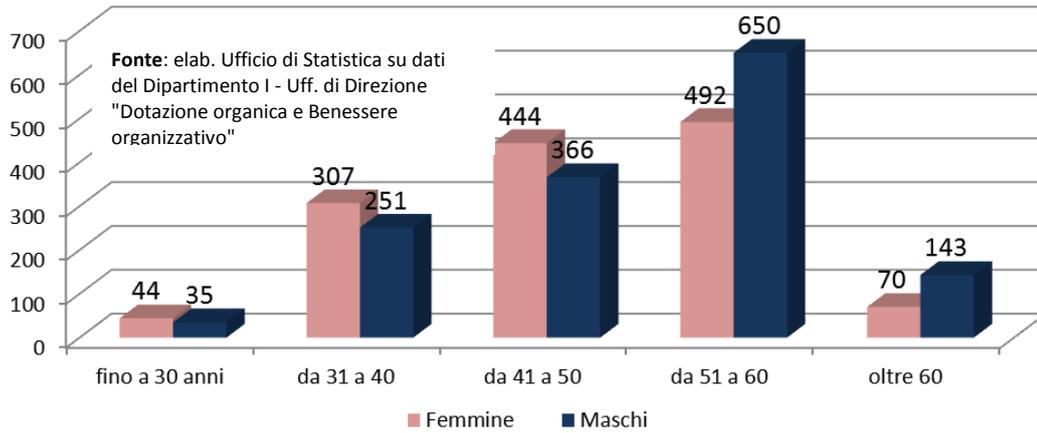
Graf. 3 - La distribuzione del personale per età. 1 gennaio 2014. I dati si riferiscono al personale a tempo indeterminato. (N=2802)



Fonte: elab. Ufficio di Statistica su dati del Dipartimento I - Uff. di Direzione "Dotazione organica e Benessere organizzativo"

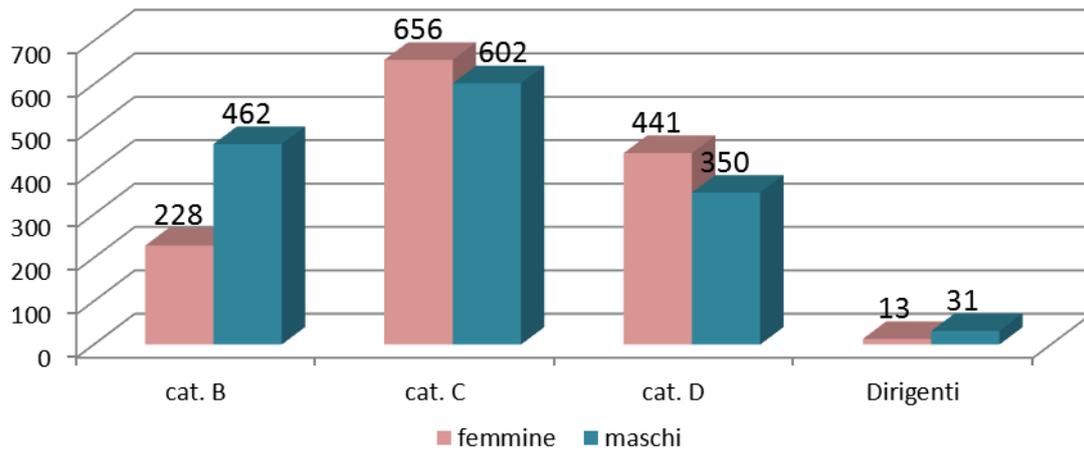


Graf. 4 - La distribuzione del personale della provincia di Roma per sesso e età. Le donne sono presenti in maggioranza nelle prime fasce di età. Questo segnala che nel tempo il personale tenderà a femminilizzarsi. Dati 1 gennaio 2014





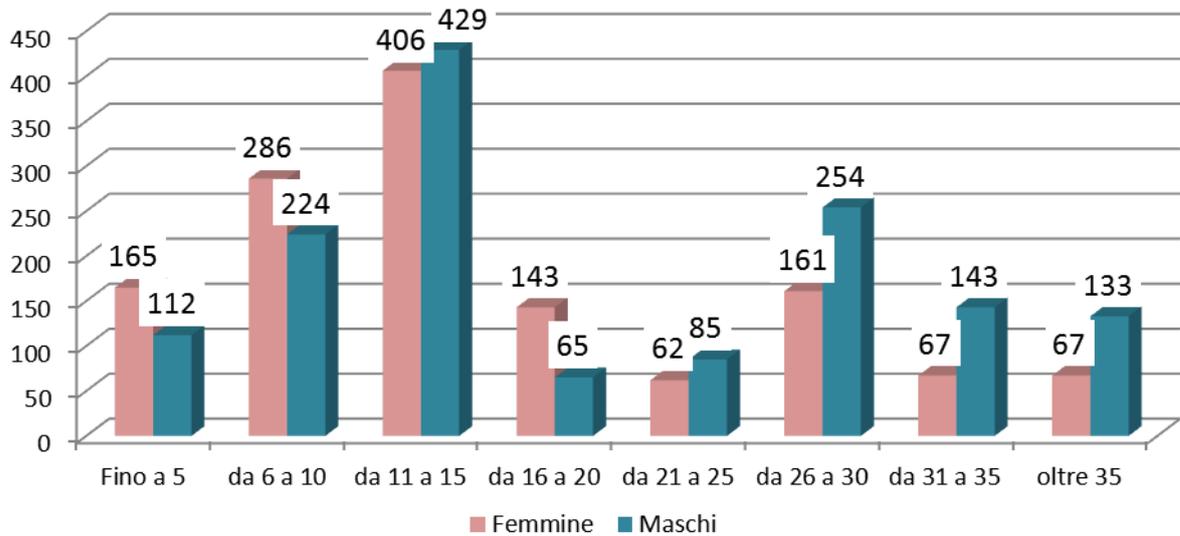
Graf. 5 - Il personale della Provincia di Roma per sesso e categoria. Le donne sono presenti in maggioranza nei livelli C e D. 1 gennaio 2014. I dati si riferiscono al personale a tempo indeterminato anche se comandato.



Fonte: elab. Ufficio di Statistica su dati del Dipartimento I - Uff. di Direzione "Dotazione organica e Benessere organizzativo"

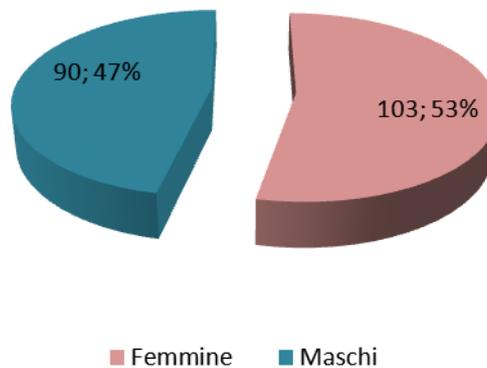


Graf. 6 - Il personale della Provincia di Roma per genere e anzianità di servizio. Le donne sono più numerose fra i dipendenti con minore anzianità di servizio, confermando così la tendenza a un progressivo riequilibrio fra i generi nel tempo.
1 gen. 2014



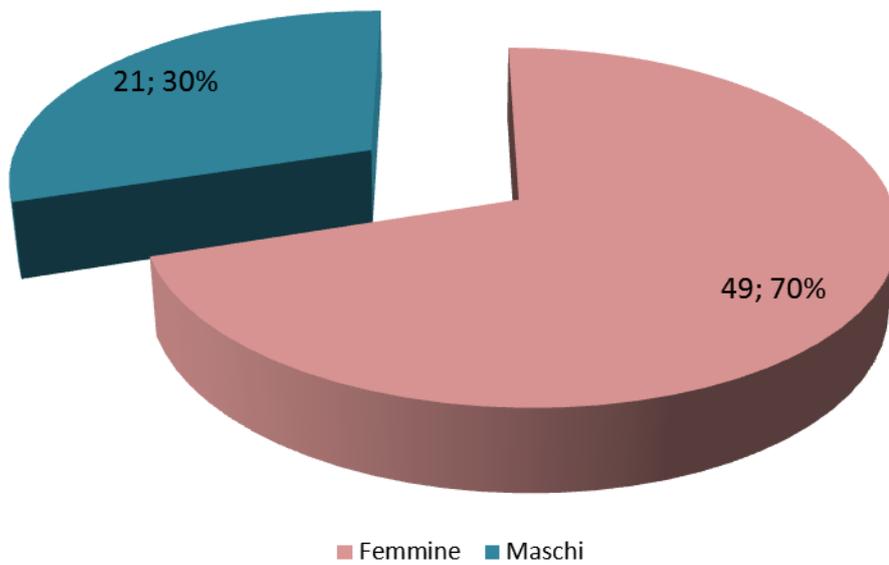
Fonte: elab. Ufficio di Statistica su dati del Dipartimento I - Uff. di Direzione "Dotazione organica e Benessere organizzativo"

**Graf. 7 - Funzionari con incarichi di posizione organizzativa.
Prevalgono gli incarichi conferiti alle donne. 1 gennaio 2014**



Fonte: elab. Ufficio di Statistica su dati del Dipartimento I - Uff. di Direzione "Dotazione organica e Benessere organizzativo"

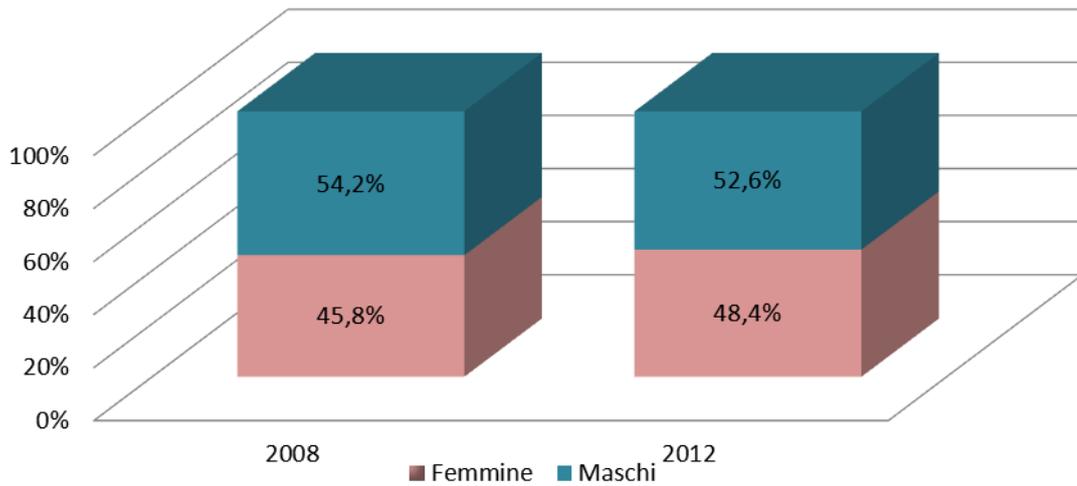
Graf. 8 - Il part-time nella Provincia di Roma. Sono soprattutto le donne ad usufruire di questo istituto contrattuale (70%). Dati 1 gennaio 2014



Fonte: elab. Ufficio di Statistica su dati del Dipartimento I - Uff. di Direzione "Dotazione organica e Benessere organizzativo"

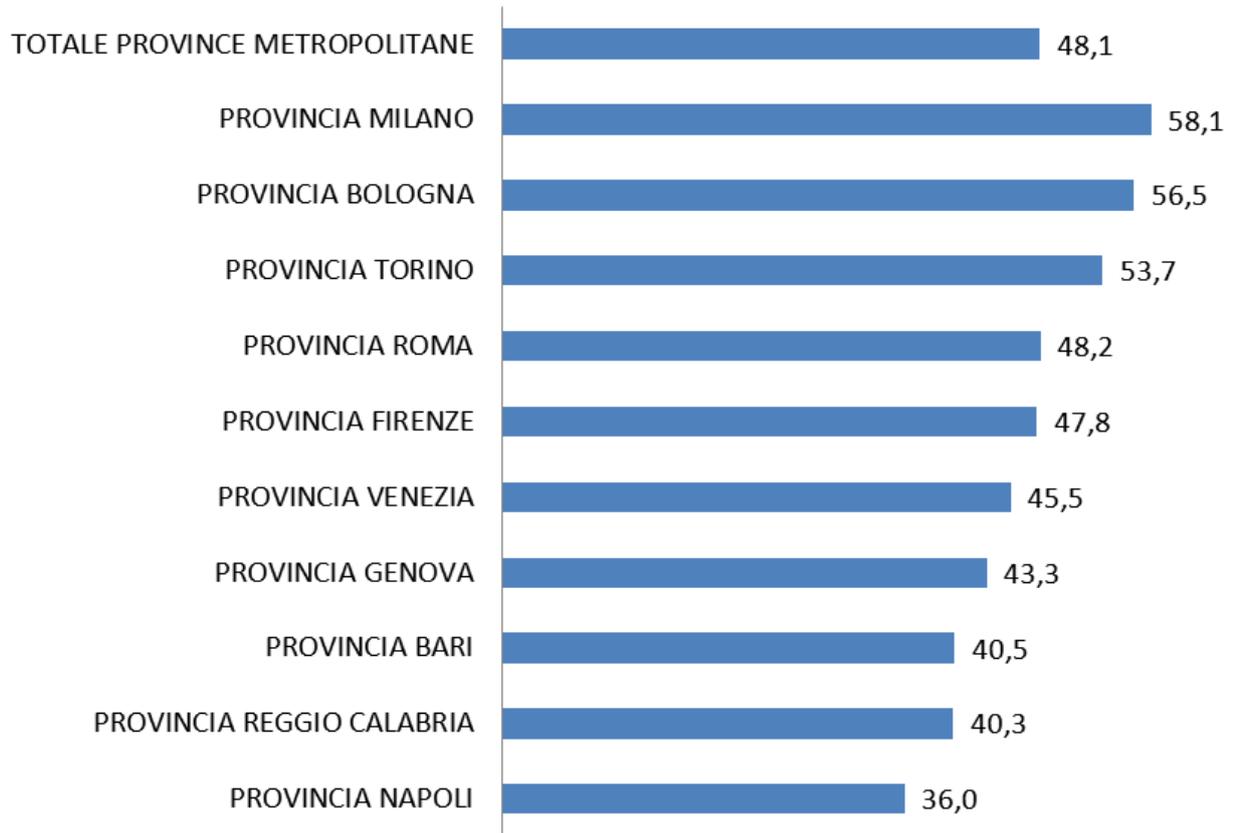


Graf. 9 - Composizione percentuale del personale della Provincia di Roma. La percentuale di personale femminile è in crescita, ma ancora inferiore alla media nazionale del comparto enti locali che è del 51,3% (dati rgs 2012)

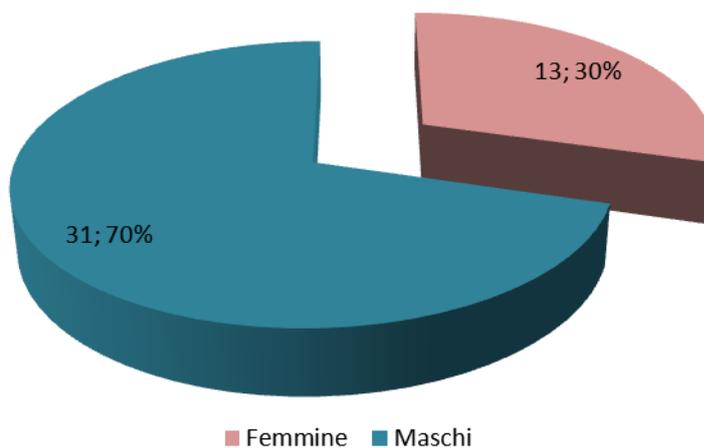




Graf. 10 - Percentuale personale femminile nelle amministrazioni delle province metropolitane. Roma si pone in quarta posizione. (dati rgs 2013)



Graf. 11 - I dirigenti della Provincia di Roma per genere. Nonostante la riduzione del divario il 70% degli incarichi dirigenziali è affidato ad uomini. 1 gennaio 2014



Fonte: elab. Ufficio di Statistica su dati del Dipartimento I - Uff. di Direzione "Dotazione organica e Benessere organizzativo"

**A cura della Dott.ssa Teresa Ammendola
Ufficio Studi e Statistica
Provincia di Roma**

SEZIONE SECONDA

PARI OPPORTUNITA' E BENESSERE LAVORATIVO NELLA PROVINCIA DI ROMA

PREMESSA

La Provincia di Roma a marzo 2011, ha istituito e nominato con propri atti il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG).

Per quanto attiene le Pari Opportunità e Benessere Organizzativo

è istituito nella Provincia di Roma l'Ufficio "Benessere Organizzativo" incardinato nella Direzione Dipartimento I "Risorse Umane", che, nell'ottica di favorire i/le dipendenti nella conciliazione dei tempi di vita lavorativa e privata e di realizzare la centralità della persona e la cura di essa, svolge una funzione socio-relazionale e motivazionale, occupandosi di problematiche anche di carattere personale presentate dai/dalle dipendenti.

Tra i provvedimenti più significativi che concretizzano l'applicazione "delle pari opportunità e del benessere lavorativo" all'interno dell'Ente, **vanno ricordati:**

l'articolazione dell'orario di servizio (36 ore) in 4 tipologie di prestazione di lavoro nella settimana (dalle ore 8 alle 14 per gli uffici che articolano l'orario di servizio su 6 giorni settimanali; dalle ore 8 alle ore 14 e dalle ore 14,30 alle ore 17,30 per gli uffici che articolano l'orario di servizio su 5 giorni settimanali; 7 ore e 12 minuti giornalieri per 5 giorni (previa autorizzazione del dirigente); 9 ore giornaliere in quattro giorni settimanali (previa autorizzazione del dirigente).

orari di lavoro; l'impiego dell'orario **flessibile e del part-time**, la banca delle ore la Circolare 6/2006 "Aspettative, congedi, ferie, permessi e ed istituti contrattuali vari".

Particolare rilievo nella strategia di miglioramento del benessere lavorativo e della promozione delle pari opportunità dell'Amministrazione, si segnala sia **l'Asilo nido aziendale e i centri ricreativi estivi diurni per i/le figli/e dei e delle dipendenti.**

Così **come da tabella e relazione dell'Ufficio Benessere Organizzativo – allegati:**

l'asilo nido è aperto tutto l'anno, tranne alcune settimane in agosto, dal lunedì dalle ore 7.30 alle ore 18.00. La struttura accoglie complessivamente 41 bambini e si rivolge in primis ai figli e alle figlie dei/delle dipendenti dell'Ente e di Capitale Lavoro, ai\alle bambini/e provenienti dal Servizio Sociale dell'Ente e dal Centro Antiviolenza – Solidea, ma anche ai\alle bambini/e provenienti dalle liste del Municipio XII.

Dall'apertura (gennaio 2008) a tutto il 2013, l'asilo nido - ubicato presso la sede di villa Pamphili e rispondendo, ad oggi, per lo più, alle esigenze delle\dei dipendenti che lavorano presso detta sede e/o che abitano nel territorio circostante la struttura - ha complessivamente accolto 204 bambini.

La percentuale di fruizione - dal 2008 al 2013 - per quanto riguarda i figli dei\ delle dipendenti della Provincia di Roma è stata:

2008	2009	2010	2011	2012	2013
34%	51%	53%	46%	53%	46%

A supporto della conciliazione tempi di vita lavorativa/privata, si affiancano all'asilo nido aziendale, i centri ricreativi ed estivi per i figli dei/delle dipendenti, attivati attraverso apposite convenzioni con strutture variamente dislocate sul territorio di Roma e Provincia.

Nell'affermare l'impegno della Provincia di Roma sui temi del benessere lavorativo e sui temi della conciliazione dei tempi, che si realizza in primis con l'attivazione - nel quadro del contenimento della spesa pubblica - dei servizi di cui sopra ed in particolare dell'asilo nido, si considera importante, nella prospettiva

del trasferimento presso la sede unica, valutare l'opportunità di un proseguo di tali "servizi" che, nel riassetto organizzativo dell'Ente, potrebbero meglio incidere sulla vita lavorativa e privata di più dipendenti.

Per quanto riguarda i congedi per maternità\paternità e parentali

La Provincia di Roma ha adottato misure per favorire il reinserimento del personale assente per lunghi periodi (es. maternità, congedi parentali, ecc.) attraverso: la diramazione delle informazioni a domicilio sui corsi di formazione; la formulazione di calendari dei corsi, tenuto conto di modalità favorevoli alla partecipazione di donne e uomini carichi di cura; il rientro del personale assente per congedo parentale e lavori di cura nella propria U.O. in modo da non interrompere percorsi di carriera.

Per quanto attiene la Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro

In attuazione di quanto previsto dal D.Lgs. 81/2008, con particolare riguardo agli adempimenti relativi alla sorveglianza sanitaria obbligatoria, la Provincia di Roma ha posto in essere una serie di protocolli sanitari elaborati di concerto dai Medici Competenti dell'Amministrazione.

Sulla base di quanto previsto dai protocolli sanitari elencati nella allegata sintesi "Sorveglianza Sanitaria Obbligatoria" acquisita dagli Uffici preposti dell'Amministrazione, nel corso dell'anno 2013 sono stati sottoposti a sorveglianza sanitaria obbligatoria circa 500 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.

Nel contesto di quanto sopra riportato, tenuto conto che non c'è nessun aspetto della salute e della sicurezza sul lavoro che possa prescindere dal fatto che esistono "uomini e donne" che lavorano, si evidenzia la necessità di sollecitare una maggiore attenzione dell'Ente sulla prevenzione, tutela e valutazione dei rischi nell'ottica della "**differenza di genere**" (Dlgs 81/2008), auspicando, così come indica la Direttiva della P.C.d.M. 4 marzo 2011 "*una collaborazione tra il CUG e l'Amministrazione di appartenenza (ad esempio con i responsabili della prevenzione e sicurezza e/o con il medico competente) per lo scambio di informazioni utili ai fini della valutazione dei rischi in ottica di genere e dell'individuazione di tutti quei fattori che possono incidere negativamente sul benessere organizzativo, in quanto derivanti da forme di discriminazione e/o violenza morale e psichica*".

Per quanto attiene la Formazione

Sulla base delle priorità emerse dall'analisi dei fabbisogni formativi espressi dai Dirigenti e "imposti" dalle novità normative, l'Amministrazione nel corso del 2013, in sinergia con il CE.DI.PE., ha erogato una serie di corsi - di cui all'allegata relazione a firma del Dirigente del Serv. I "Sviluppo risorse umane, formazione e aggiornamento" del Dip. I. - tra i quali, si segnala il percorso formativo - svolto a febbraio 2013 - proposto dal CUG presso il CE.DI.PE. sulle "**Pari opportunità e le Politiche di Genere**".

Il corso, suddiviso in due gruppi di partecipanti - articolato in quattro incontri per complessive 20 ore per ciascun gruppo, è stato destinato ai/alle componenti del CUG -titolari e supplenti- e al personale in posizione organizzativa dell'Ente. Contenuti del corso: la normativa per le pari opportunità, gli obblighi per le Pubbliche Amministrazioni; le pari opportunità nelle PA, dati sulla presenza femminile; La direttiva 27 maggio 2007 e adeguamento degli enti; I piani triennali di azione positiva, analisi organizzativa in chiave di genere; la valorizzazione delle risorse, il capitale umano e il *diversity management*.

Il numero totale dei partecipanti è stato di 44 (su 89 convocati) di cui 21 uomini e 23 donne.

Altre attività 2013

Contrasto della discriminazione basata sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere :

la Provincia di Roma, aderente alla Rete Nazionale delle Pubbliche Amministrazioni Anti Discriminazioni (RE.A.DY.) per orientamento sessuale e identità di genere, a seguito dell'incontro del 30 gennaio 2013 tra i pater della Rete Ready e Unar, ha inteso collaborare attivamente - attraverso la partecipazione della Presidente e dei/delle Componenti del CUG - per lo sviluppo della strategia nazionale contro le discriminazioni basate sull'orientamento sessuale e identità di genere, secondo le linee di intervento individuate da UNAR - per l'adesione dell'Italia al Programma del Consiglio d'Europa in materia di

"Contrasto della discriminazione basata sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere". (in allegato la proposta della Provincia di Roma). **In allegato** la proposta della Provincia di Roma per la definizione della strategia nazionale LGBT e identità di genere – promossa da UNAR

Carta delle pari Opportunità e Uguaglianza sul lavoro:

A ottobre 2013, la Provincia di Roma, tramite la il Commissario prefettizio e la Presidente del CUG, la Provincia di Roma ha sottoscritto la “Carta delle Pari Opportunità e l’uguaglianza sul lavoro”, promossa dalla Fondazione *Sodalitas* insieme all’Ufficio dalla Consigliera di parità nazionale –per contribuire alla lotta di tutte le forme di discriminazione sul luogo di lavoro – genere, età, disabilità, etnia, fede religiosa, orientamento sessuale, impegnandosi a valorizzare la diversità all’interno dell’organizzazione, con particolare riguardo alle pari opportunità tra uomo e donna. A seguito della sottoscrizione è stato costituito a novembre 2013 il tavolo regionale delle amministrazioni pubbliche aderenti alla Carta.

IL COMITATO UNICO DI GARANZIA DELLA PROVINCIA DI ROMA

Istituito e insediato nei tempi e nei modi previsti dalla normativa di riferimento, il CUG della Provincia di Roma ha sede presso la sede della di Piazza G.G. Belli 11.

In riferimento alla Deliberazione della GP n. 101/6 del 16/03/2011 istitutiva del Comitato, la sua Segreteria è assicurata dal Dipartimento I “Risorse Umane e qualità dei servizi”.

Il CUG, in riferimento al proprio Regolamento operativo, svolge i propri compiti attraverso gruppi di lavoro per rendere più snella ed efficiente la propria azione.

Il Comitato, ha inteso costruire fin dal suo insediamento - a maggio 2011 - un percorso volto a contribuire e rafforzare nell’ambito della Provincia di Roma quelle buone prassi – alcune delle quali già in essere come l’asilo nido aziendale, la flessibilità dell’orario di lavoro, le diverse tipologie di orario - che concorrano al miglioramento del contesto lavorativo, che consentano una migliore conciliazione fra responsabilità di lavoro e responsabilità familiari, che concorrano alla sensibilizzazione e diffusione della cultura delle pari opportunità e del rispetto della dignità di ogni persona.

Tra i suoi primi atti il CUG ha elaborato una proposta progettuale riguardante il Piano Triennale di Azioni Positive 2012/2014 – adottato dalla Provincia con proprio atto di Giunta a febbraio 2012.

Altra azione promossa dal CUG, in riferimento al PTAP, è stata la realizzazione di una Ricerca sulla percezione e la conoscenza delle pari opportunità nella Provincia di Roma ,attraverso la somministrazione tra il personale dell’Ente di un Questionario *on-line* (ma anche cartaceo) messo a punto dall’Ufficio Studi e Statistica dell’Amministrazione.

ATTIVITA’ PROPOSTE 2013

Nel corso del 2013 il Comitato si è riunito 8 volte ed ha deliberato le seguenti proposte:

Statistiche di genere del sistema lavoro:

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

In occasione della redazione della relazione annuale a marzo 2013 - di cui alla Direttiva del CdM 4 marzo 2011 – il Comitato ha inteso integrare la suddetta relazione con una aggiornata indagine statistica riferita al personale della Provincia, a cura dell’Ufficio Studi e Statistica dell’Ente, con l’obiettivo di offrire una lettura del sistema lavoro della Provincia in un’ottica di genere e per riscontrare eventuali cambiamenti (e in quali

direzione) rispetto agli anni passati.

Rapporto sui risultati della ricerca “percezione e conoscenza delle pari opportunità nell’Ente:

I risultati della Ricerca “*Percezione e conoscenza delle pari opportunità nella Provincia di Roma*” di cui sopra, sono stati pubblicati in un **Rapporto redatto a giugno 2013**.

L’iniziativa nasceva nella convinzione che sapere quali sono le conoscenze, le percezioni e le aspettative sulle pari opportunità, di quanto operano all’interno dell’Amministrazione, fosse il primo passo per la formulazione di azioni e proposte realmente confacenti alle esigenze dei lavoratori e delle lavoratrici dell’Ente. All’iniziativa il personale della Provincia di Roma ha risposto positivamente. Hanno risposto in più di 600 e 408 sono stati i questionari compilati ritenuti validi. Un buon risultato considerato che la partecipazione al questionario era su base volontaria. Un dato che emerge fortemente è il tema della conciliazione tempi di vita privata/lavorativa -più sentito dalle donne - Dalla ricerca si è appreso infatti che ancora forte è la richiesta di forme di flessibilità che garantiscano nel contempo una piena realizzazione professionale senza per questo imporre rinunce alla propria famiglia. Altro dato rilevato dalla ricerca è come la cultura delle pari opportunità trova ancora difficoltà ad affermarsi non solo sul posto di lavoro ma, anche nel contesto sociale più ampio nel quale permangono radicati i modelli culturali tradizionali, che vedono ascritti ad uomini e donne modelli di comportamento e ruoli sociali separati e distinti.

Il Rapporto è stato pubblicato sul sito della Provincia di Roma – nell’area dedicata al CUG – e ne è stata data comunicazione a tutto il personale tramite *everyone*.

Proposta di azioni positive a favore del personale nella fase di riorganizzazione dell’Ente nella nuova sede:

nella prospettiva dei cambiamenti istituzionali e di riorganizzazione dell’Ente presso la sede unica del Torrino/Castellaccio, il Comitato - nella sua seduta del 2 luglio 2013 – nel voler concretamente contribuire alle attività dell’Amministrazione connesse, in particolare, al trasferimento di cui sopra (cabina di regia) - ha inteso elaborare una proposta di azioni positive, orientata a ridurre quei potenziali disagi - logistici e psicologici - dei lavoratori e delle lavoratrici (ripensamento sulle proprie modalità di spostamento dal luogo di abitazione a luogo di lavoro e, più in generale, una riorganizzazione dei propri tempi di vita e di conciliazione). A seguito di incontri interlocutori con il vertice dell’Ente - richiesti dalla Presidente del Comitato con propria nota Rif. 11542/13 dell’11/07/2013 – è stata definita l’intera proposta di a.p. e trasmessa all’Amministrazione con nota rif. n. 16051 del 02/10/2013° firma della Presidente del Comitato.

Le azioni contenute nella proposta – in allegato alla presente relazione – sono state individuate sulla base dei risultati del Rapporto “Le Pari Opportunità nella Provincia di Roma - Percezioni ed opinioni dei/delle dipendenti” – di cui sopra - e sulla base del Piano Triennale di Azioni Positive 2012/2014. Altri spunti sono stati tratti dal confronto e scambi di esperienze con il CUG del Ministero della salute.

8 marzo 2013 “Insieme Donne e Uomini per combattere ogni forma di violenza sulle donne”.

In occasione della Giornata Internazionale delle Donne, il Comitato ha inteso promuovere in raccordo con il vertice dell’Ente, l’evento “ **8 marzo 2013 Insieme Donne e Uomini per combattere ogni forma di violenza sulle donne**”. L’evento, svoltosi presso l’Aula Consiliare di Palazzo Valentini e aperto non solo alle lavoratrici ma anche, per la prima volta, ai lavoratori dell’Ente, è stata dedicata ai diversi aspetti che condizionano la sicurezza e la vita delle donne – violenza sessuale, stalking, molestie sessuali, femminicidio. All’iniziativa, salutata dal vertice dell’Ente e coordinata dalla Presidente del CUG, è intervenuta il Vice Questore Aggiunto della Polizia di Stato Dott.ssa Chiara Giacomantonio sulle attività di indagine e di contrasto, in particolare, dei reati commessi in ambito domestico ed allo stalking. E’ intervenuta, inoltre, la Presidente di SOLIDEA Dott.ssa Maria Grazia Passuello sulle attività dei Centri Antiviolenza della Provincia di Roma. L’evento si è concluso con Reading – a titolo gratuito - di brani letterari - tratti da “Tutto inizio da Eva” della Dott.ssa Gabriella Nicolosi (Componente del Comitato) - con la partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori dell’ente e da una la performance – a titolo gratuito - dell’attrice Francesca Draghetti della Premiata Ditta. A conclusione dell’intera iniziativa sono stati offerti alle/ai partecipanti dolci e i rustici preparati dalle/dai dipendenti dell’Ente. La locandina dell’evento è stata realizzata – a titolo gratuito – da Diego Biancone dipendente dell’Ente.

Cultura della parità e delle pari opportunità: spettacolo teatrale per le/i figlie dei dipendenti - realizzato gratuitamente con il coinvolgimento attivo delle lavoratrici e dei lavoratori - contenuto dello spettacolo: rivisitazione delle fiabe classiche da un punto di vista di genere – azione di diffusione della cultura di genere e di sensibilizzazione alla condivisione dei ruoli genitoriali – l’iniziativa è stata divulgata all’interno dell’Ente attraverso la diffusione di una everyone.

Partecipazione alla Race for the Cure, evento simbolo nella lotta ai tumori al seno, organizzato dalla Susan G. Komen Italia onlus che, anche nel 2013 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.

Biblioteca di Genere – un progetto ereditato dal CPO.

Nel corso del 2013 non ha potuto svolgere la sua attività di prestito e di promozione di iniziative inerenti la cultura di genere – in quanto Villa Altieri dove è ubicata la Biblioteca – è oggetto di lavori di ristrutturazione e, pertanto, non fruibile.

Rete delle pari opportunità

Il confronto con altre realtà è fondamentale per condividere le esperienze e per pianificare eventuali iniziative comuni. In occasione di incontri dei CUG presenti sul territorio di Roma e Provincia, è emersa la necessità – in analogia all’esperienza degli Stati Generali dei CPO promossa dalle Consigliere di parità della provincia di Roma – di dare vita alla rete dei CUG, per condividere le esperienze e le buone prassi, attuare una progettazione comune, promuovere la circolazione della cultura delle pari opportunità negli enti e nelle organizzazioni, formalizzare le politiche di pari opportunità attraverso documenti programmatici. In questa prospettiva, il CUG della Provincia di Roma, si è fatto promotore, in raccordo con le Consigliere di parità provinciale, la realizzazione del Convegno “A due anni dalla normativa. CUG a confronto” in programma il 4 aprile 2014 e, a tal fine, ha avviato, tramite la Presidente, incontri informali con rappresentanti di altri CUG - centrali e locali - di Roma e del territorio provinciale.

Il Comitato ha partecipato ai seguenti convegni:

- “*Convenzione di Istanbul e Media*” 24 settembre 2013 – Presidenza Consiglio dei Ministri
- “*salute e sicurezza sul lavoro, una questione anche di genere*” - 25 ottobre 2013 presso INAIL
- “*Percorso formativo di aggiornamento sulle norme introdotte in materia di diritto e mercato del lavoro*” promosso dalla Consigliera Nazionale di Parità – 30 ottobre 2013 - presso la sede della Regione Lazio
- “*Carta delle Pari Opportunità e Uguaglianza sul lavoro – istituzione Tavolo Regionale*” promosso dalle Consigliere di parità territoriale - novembre 2013 Palazzo Valentini
- “*Stereotipi, Rinunce e Discriminazioni di Genere*” 9 dicembre 2013 Dipartimento Pari Opportunità e ISTAT

PROPOSTE PER IL 2014

Convegno: “*A due anni dalla istituzione dei CUG. Esperienze a confronto*”

A due anni dalla costituzione e sperimentazione dei CUG, il Comitato ha inteso realizzare, in collaborazione con l’Ufficio delle Consigliere provinciali di parità, un Convegno da svolgersi entro i primi mesi del 2014, con la finalità di valorizzare il lavoro svolto, a due anni dalla Direttiva del Consiglio dei Ministri 4 marzo 2011, dai Comitati di Roma e provincia e, quindi, di avviare una riflessione comune sull’insieme delle novità, dei problemi e delle possibili soluzioni e proposte migliorative della normativa suindicata di riferimento dei CUG.

Osservatorio per la diffusione degli studi di genere, sulla cultura delle pari opportunità e del contrasto alle discriminazioni:

nella sua seduta del 21 ottobre 2013 il Comitato ha deliberato, in riferimento alle “azioni volte alla diffusione

della cultura di genere” di cui al Piano Triennale di Azioni Positive 2012/2014 e, in considerazione della disponibilità dell’Ufficio di Statistica dell’Ente, la progettazione – senza oneri di spesa - di un “*Osservatorio per la diffusione degli studi di genere, sulla cultura delle pari opportunità e del contrasto alle discriminazioni*”, quale strumento di supporto e approfondimento della Biblioteca di Genere istituita con Memoria di Giunta del 3 novembre 2010. L’idea nasce sulla scia di analoghe esperienze presenti nella pubblica amministrazione per contribuire – attraverso la rilevazione e la raccolta sistematica dei dati statistici di genere e di pari opportunità in ambito lavorativo, sociale e familiare della Provincia di Roma - sia a diffondere una conoscenza operativa da destinare alle istituzioni territoriali di parità e pari opportunità; sia a superare il gap culturale e informativo presente nella nostra società su questi temi, retaggi di una cultura tradizionale che comportano ancora discriminazione tra i generi e non riconoscimento e valorizzazione delle differenze. Al fine di avviare quanto deliberato dal Comitato, sono state tracciate - in collaborazione con le professionalità dell’Ufficio di statistica - le linee progettuali dell’Osservatorio – in allegato alla presente - per la presentazione dello stesso all’Amministrazione. Il progetto prevede 4 sezioni: sezione statistica; studi e documentazione; iniziative pubbliche; sezione qualitativa. Quest’ultima si pone l’obiettivo di raccogliere storie di vita a partire dai/dalle dipendenti della Provincia di Roma che potranno raccontare i propri personali percorsi e strategie per conciliare vita privata e lavoro, alla ricerca della piena realizzazione delle pari opportunità. **Storie esemplari, particolari, in qualche modo interessanti, che cercano di dare stimolare la partecipazione delle/dei dipendenti alle attività del CUG e di dare colore alla rappresentazione della realtà che i soli dati statistici da soli non possono fornire.**

Predisposizione proposta “pari opportunità” Commissione Statuto

Il Comitato, nella sua seduta di dicembre 2012, ha valutato l’opportunità di avviare proposte alla “Commissione Statuto” – qualora costituita - per la riaffermazione nello Statuto del nuovo Ente locale previsto dal riordino costituzionale in atto, dei principi e dei valori fondanti la democrazia paritaria e l’inserimento di disposizioni operative sui temi delle pari opportunità, della valorizzazione del benessere di chi lavora e della lotta alle discriminazioni (genere, generazionali, disabilità, orientamento sessuale, religione, razza, etnia) così come indicato dalla normativa Europea e nazionale.

Predisposizione proposta progettuale PTAP 2015/2017

L’attuale PTAP vedrà la sua naturale scadenza a dicembre 2014. Il Comitato, in un suo recente incontro, ha valutato l’opportunità di formulare una nuova proposta progettuale inerente il Piano 2015/2017.

SEZIONE TERZA

CRITICITA' E PROSPETTIVE DEI CUG

elementi di riflessione tratti dal dibattito interno ai CUG

Il CUG nasce come strumento di garanzia per la prevenzione e il contrasto alle discriminazioni ma, essendo dichiaratamente collegato al tema del benessere lavorativo – assume in sé la sfida di farsi strumento della stretta interrelazione tra il miglioramento del clima lavorativo, l'aumento dell'efficienza della PA e le problematiche di genere.

Come sottolinea la Direttiva del Consiglio dei Ministri 4 marzo 2011 “linee guida ..”: *“per la prima volta la questione della parità e delle pari opportunità entra a pieno titolo in una normativa di carattere generali tra i fattori che condizionano il funzionamento organizzativo”*.

Le linee guida indicano un'ampia serie di compiti del CUG distinguendo tra **“propositivi”**, **“consultivi”** e di **“verifica”** che si inseriscono in modo trasversale sulla vita lavorativa e che, in concreto, riguardano: l'analisi dei dati di contesto; i piani di azioni positive; indagini di benessere; indagini di clima; cultura delle pari opportunità; codici etici e di condotta.

Attraverso i propri compiti, il CUG rappresenta:

- una funzione propositiva di misure concrete, tese a rimuovere gli ostacoli, le situazioni, gli atteggiamenti culturali e organizzativi che di fatto impediscono la realizzazione delle pari opportunità nell'ambiente di lavoro: le cosiddette azioni positive, introdotte dalla L.125/91 e ricomprese nel DLG 198/2006 8 (Codice delle pari opportunità) come modificato dal D.L. n. 5 del 29 gennaio 2010, recante l'attuazione della direttiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo;
- una funzione consultiva, che si traduce in una costante collaborazione tra dirigenza e CUG per lo scambio di informazioni sui dati statistici e per la formulazione, la definizione e l'attuazione di proposte ed iniziative mirate al conseguimento delle pari opportunità, alla valorizzazione del benessere di chi lavora e al contrasto delle discriminazioni; **questo è un punto di fondamentale importanza per l'effettività e l'incisività dell'esercizio dell'azione dei CUG.** Le linee guida, dispongono letteralmente, al punto 3.2, dopo aver affermato che *“ I CUG operano in stretto raccordo con il vertice amministrativo”* che *“l'amministrazione è invitata a consultare il CUG ogni qualvolta saranno adottati atti interni nelle materie di competenza (es. flessibilità ed orario di lavoro, part-time, congedi, formazione, progressione di carriera ecc.). È auspicabile che le modalità siano determinate dal vertice dell'Amministrazione, sentito il CUG, con atti interni (circolari, direttive)”*.
- una funzione di verifica per monitorare e valutare gli esiti delle azioni di pari opportunità e di contrasto alle discriminazioni messe in campo dall'Amministrazione, mettere a fuoco situazioni e problemi concreti che ostacolano la piena applicazione di tali istanze, quindi, per individuare azioni in favore del personale allo scopo di valorizzare la capacità di migliorare la qualità della vita professionale, coinvolgendole nel conseguimento degli dell'attività istituzionale dell'Ente.

Su questo punto particolarmente importante può rivelarsi la collaborazione con gli Organismi indipendenti di Valutazione –OIV (così come prevede la Direttiva).

Al nuovo sistema disegnato dall'art. 21 della legge 183/2010 e dalle linee guida, va riconosciuto un intento innovativo e di rafforzamento delle pari opportunità nella pubblica amministrazione che, unito a quello del contrasto di tutte le discriminazioni e del benessere lavorativo ha sicuramente determinato un importante passo in avanti non solo nel superamento della moltiplicazione e sovrapposizione dei precedenti organismi

paritetici ma anche nel superamento, in un certo senso, da un'area "riservata" (alle pari opportunità, alle donne) a un'area di mainstreaming che rappresenta sicuramente il cuore della creazione stessa dei CUG, ma anche il nucleo di una possibile contraddizione perché esprime una concezione più avanzata di quella in cui ci troviamo ad operare.

Nel contesto, si può considerare, inoltre, che con la creazione dei CUG il legislatore ha inteso determinare anche un passaggio necessario per superare una percezione di irrilevanza degli organismi paritetici precedenti e determinare, al contempo, attraverso il nuovo organismo paritario, un salto qualitativo della consapevolezza dell'importanza strategica della presenza femminile nei processi decisionali e nella costruzione delle politiche. Tuttavia, la stessa normativa pare colmare solo in parte quelle criticità che negli anni avevano, di fatto, ridotto i CPO ad "organismi senza potere" (moltiplicazione di organismi, frammentarietà delle competenze, scarsità di budget, mancanza di strutture di supporto).

Infatti, fatto salvo l'obbligo della loro costituzione presso le PP.AA., dal punto di vista degli strumenti operativi e delle risorse (*"senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica"* Direttiva sui CUG; *"Le pubbliche amministrazioni.. possono finanziare programmi di azioni positive e l'attività dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio"* art. 57 Dlgs 165/2001), **ci si rimette, ancora una volta, alla "sensibilità delle Amministrazioni"** senza introdurre i necessari meccanismi obbligatori e/o vincolanti idonei a garantire "potere" ed "efficacia" all'azione del nuovo organismo. Altro fattore importante introdotto con i CUG può essere ritenuto la volontà di creare un clima di collaborazione, di fiducia e di reciproca valorizzazione tra uomini e donne. E, dunque, non una questione di parte o, a parte, come può essere stata considerata la tematica dei CPO. In questa prospettiva, il CUG si delinea come un organismo propositivo.

Tuttavia questi elementi di forza affermati, se non tradotti in azione, potrebbero anche essere alla base di una possibile criticità per i CUG che, se solo formalmente nominati, magari anche nei tempi stabiliti, potrebbero risentire delle stesse debolezze (irrilevanza, rappresentazione vecchia e svilente, privi di autorevolezza) dei superati CPO. Dunque, bisogna esplicitare che questi criticità, emerse anche nel CUG della Provincia, possono essere contrastate, con la consapevolezza, ad esempio, che questi nuovi strumenti paritari, si difendono se li si fa lavorare, investendo su un possibile salto di qualità con una rinnovata consapevolezza della centralità dei compiti del CUG nel processo riformatore della PA.

CRITICITA' RISCONTRATE ANNO 2013 CUG PROVINCIA DI ROMA

CONTESTO OPERATIVO

Nel suo terzo anno di attività, il CUG ha operato - nel quadro più generale di una congiuntura economica di crisi, contrassegnata dai provvedimenti legislativi sul contenimento della spesa pubblica - da un contesto caratterizzato dalla questione politica/istituzionale sull'abolizione delle Province, dal cambiamento istituzionale dell'Ente con il passaggio da un vertice politico ad un vertice commissariale e dalla prevista riorganizzazione dell'Amministrazione presso una nuova sede. Un contesto, dunque, inedito e difficile e che ha messo in luce - per quanto attiene le pari opportunità - **antiche e nuove "criticità"** rinvenibili in parte dal permanere, a tutti i livelli dell'organizzazione, di una debole cultura delle pari opportunità; in parte dalla stessa normativa di riferimento dei CUG come sopra evidenziato.

Sulla natura stessa del Comitato e sui rapporti sia con l'Amministrazione, sia tra le componenti interne al CUG, infatti, permangono ancora difficoltà a trovare un linguaggio e un pensiero unificanti. Tuttavia, è importante evidenziare, che si sono comunque determinati, pur in una fase ancora di "rodaggio", passaggi importanti specie tra le/i componenti del CUG, volti a superare vecchi schemi e retaggi, mettendo a punto un nuovo metodo di lavoro basato sempre più sul principio-base della fiducia reciproca.

Le attività propositive svolte anche nel 2013 sono state di gran lunga le più proficue, impegnative e concrete. Mentre, per quanto attiene le attività consultive, queste, anche nel corso del 2014, non sono state formalmente determinate. Questa attività, come già evidenziato in un passaggio della presente relazione, è di fondamentale importanza per l'effettività e l'incisività dell'esercizio dell'azione dei CUG. Il Comitato, al

riguardo, ha rappresentato all'Amministrazione, con nota della Presidente, le indicazioni della Direttiva, al fine di poter svolgere la propria funzione sui tavoli deputati alla discussione sui temi inerenti le materie di competenza. 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 (Direttiva maggio 2007) e dalla stesura della presente relazione che fa riferimento ai documenti citati in premessa.

CONSIDERAZIONI

Il CUG è un organismo autonomo e trasversale all'Ente, ma non è un organismo autosufficiente, nel senso che la sua attività può pienamente e compiutamente esplicarsi solo attraverso sinergie e collaborazioni all'interno dell'Ente, sia con gli interlocutori indicati dalla normativa, sia con le professionalità impegnate, a diverso titolo, sui temi delle pari opportunità, del benessere organizzativo e della tutela delle diversità; sia con le OO.SS.

Sulla percezione di scarsa incisività dell'azione del CUG, nel rischio di cadere nella frustrazione dell'inutilità del ruolo, il Comitato ha inteso attivare incontri, anche informali, con la Dirigenza e, nel contempo, promuovere un confronto interno ed esterno all'Ente attraverso, per esempio, il Convegno, in programma ad aprile 2014 - "*CUG: esperienze a confronto*" - per approfondire, a due anni dalla normativa, il ruolo del CUG e i limiti dei suoi "poteri" attuali.

Sulla scarsa conoscenza e consapevolezza, nei vari livelli dell'Ente, del significato che assume il CUG per la vita stessa dell'organizzazione, si ritiene importante una formazione ad hoc della dirigenza e del personale tutto.

Sulla mancanza di un adeguato sostegno tecnico-amministrativo, fermo restando che le attività di Segreteria, come già precedentemente evidenziato, sono assicurate dalla Direzione del Dipartimento I, si auspica di poter disporre, nello spirito di un rinnovata consapevolezza e salto di qualità dell'azione del Comitato, di una struttura competente e motivata.

Sulla mancanza di un budget dedicato, slegato dalle singole azioni, si auspica che, anche questo, aspetto possa, nella prospettiva del rilancio e della valorizzazione di questo organismo, superarsi, nel quadro dei limiti della spesa pubblica e nelle disponibilità dell'Amministrazione.

PROSPETTIVE FUTURE

In questa fase segnata da importanti e significativi cambiamenti costituzionali e istituzionali per la nostra Amministrazione, si auspica che nel nuovo scenario in cui ci troveremo ad operare, **la cultura delle pari opportunità**, coerentemente con la normativa comunitaria e nazionale che indica la promozione dell'uguaglianza di genere, della parità e delle pari opportunità a tutti i livelli di governo, **possa trovare piena e concreta applicazione, anche grazie ad una rinnovata interrelazione dell'Amministrazione con il CUG e che questo nuovo organismo possa essere sempre più valutato come una opportunità per l'azione complessiva presente e futura dell'Amministrazione**. Come indica anche la Delibera 22/2011 della CIVIT, il tema delle pari opportunità, nella pubblica amministrazione, si caratterizza tra l'altro come elemento trasversale per il perseguimento della missione e il rispetto dei valori che guidano le attività e i processi decisionali, sia di carattere strategico che operativo.

Nonostante le numerose iniziative intraprese dal nostro Ente in modo virtuoso, **il sistema formale potrebbe attivarsi ancora a livello quantitativo e qualitativo**, anche e soprattutto in vista dei cambiamenti istituzionali in atto e del previsto trasferimento presso la sede unica, nel rispondere a possibili fenomeni di disagio dovuti al trasferimento e riorganizzazione delle abitudini, nel rispondere a possibili fenomeni di crisi della convivenza, nel migliorare le condizioni di pari opportunità, nel 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. Richiamando un passaggio della Direttiva della PCdM 4 marzo

2011 *“Perseguire la parità tra i generi nella Pubblica Amministrazione significa, agire contemporaneamente sui diversi fronti dell’innovazione dei modelli organizzativi, del rinnovamento della classe dirigente, dell’uguaglianza delle opportunità e del riconoscimento del merito e, non ultimo, della capacità delle amministrazioni di promuovere la parità anche nel contesto esterno”.*

Come già evidenziato il CUG è organismo nuovo ancora in fase di sperimentazione, ed in questa fase di “rodaggio” è facile che emergano limiti e difetti operativi. Crediamo però che le stesse criticità emerse e più sopra evidenziate e descritte possano trasformarsi in potenzialità che, se opportunamente sviluppate, possono concorrere così al consolidamento dell’Amministrazione, quale datore di lavoro e produttore di beni e servizi esemplare, soprattutto in questa delicata fase di trasformazione istituzionale. Questo percorso virtuoso però potrà essere innescato a patto che vengano rispettate alcune condizioni:

- **se**, il CUG riesce ad incidere sull’organizzazione complessiva dell’Ente, svolgendo al meglio la sua funzione, così come detta la normativa, di assicurare gli obiettivi (strategici) di pari opportunità, di benessere lavorativo ed individuale, di contrasto di tutte le discriminazioni;
- **se**, il CUG consolida il suo percorso di collaborazione e di fiducia reciproca tra le parti, proponendosi come istituto centrale e strategico, riconosciuto e valorizzato dall’Amministrazione;
- **se**, viene ricollocata l’importanza del CUG nella percezione dei/delle dipendenti tutti/e, attraverso incisive azioni di visibilità e di interlocuzione.

Abbiamo il privilegio di vivere un momento di profonda innovazione istituzionale sulla scorta del quale si possono innestare importanti dinamiche di cambiamento organizzativo e culturale, anche in tema di pari opportunità. Il Cug rappresenta un importante strumento per guidare al meglio questo cambiamento dal quale potrà scaturire un miglioramento reale del benessere delle lavoratrici e dei lavoratori.

il CUG è un’opportunità, è una risorsa. Utilizziamola!!

La Presidente del CUG

In collaborazione con
**CUG- Gruppo di lavoro “Relazione”
Ufficio Studi e Statistica Provincia di Roma**

Aprile 2014