PROVINCIA DI BOLOGNA

COMITATO UNICO DI GARANZIA

Provincia di Bologna

RELAZIONE ANNUALE COMITATO UNICO DI GARANZIA

ANNO 2012

29 marzo 2013

P.G. N. 47191/13 del 29/3/2013
Fasc. 1.10/1/2013

Il Comitato Unico di Garanzia è composto da:

MEMBRI EFFETTIVI:
Venturi Laura – Presidente

Auregli Dede
Chiavegato Elena
Dotti Michela
Guerrini Maura
Lazzari Marinella
Onorato Patrizia
Prete Valentina
Ramondo Lucia
Rito Adelina
Rivola Massimo
Sannino Maria Rosaria

MEMBRI SUPPLENTI:

Bianchi Angela
Cantoni Donatella
Gherardi Valter
Marocchi Daniela
Morini Patrizia
Rito Patrizia
Rossi Claudia
Stella Simone
Tartari Daniele
Tovoli Maria Grazia
Trombetti Giovanna
Tropea Michele

INVITATE PERMANENTI:
Assessore agricoltura e sivluppo rurale, Pianificazione faunistica, pari opportunità, Gabriella Montera

Consigliere di Parità provinciali Barbara Busi e Giorgia Campana

Segreteria:
Rosanna Poluzzi – U.O. Pari Opportunità

Il Comitato Unico di Garanzia ringrazia le colleghe ed i colleghi del Settore Personale, in particolare dell'U.O. Selezione e Gestione Dotazione Organica, dell'U.O. Segreteria di Direzione e dell'U.O. Formazione, per la gentile collaborazione e per la puntualità nel fornire i dati necessari al completamento del lavoro.

Un ringraziamento va al Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione della Provincia ed al Medico Competente per il supporto e le utili informazioni fornite.

Premessa

Come previsto dalle Linee guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"[1], la relazione si propone di illustrare la situazione del personale della Provincia di Bologna, nell'anno 2012, riguardo l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro – mobbing.

Per la redazione del documento si è tenuto conto dei dati forniti dall'amministrazione e dal datore di lavoro ai sensi del d.lgs. 81/2008 in materia *di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro* e dalla relazione redatta dall'amministrazione ai sensi della direttiva 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità recante *misure per realizzare parità e pari opportunità fra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche.*

Il lavoro è suddiviso in due macroaree riguardanti:

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

- L'attività del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni della Provincia di Bologna relativamente a composizione, operatività, azioni.

1 Direttiva del 04.03.2011 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Linee guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" - paragrafo 3.3.

SEZIONE PRIMA

IL PERSONALE DELL'ENTE

Le seguenti tabelle mostrano la composizione del personale suddiviso per genere, qualifica, eta' e tipologia contrattuale (tempo indeterminato e tempo determinato), alla data del 31/12/2012.

Dirigenti a tempo indeterminato	Donne	Uomini	Totale valori assoluti
Meno di 30 anni	0	0	0
31 – 40	0	0	0
41 – 50	1	0	1
Oltre 50 anni	9	13	22
Totale	**10**	**13**	**23**
Totale valori %	**1.91%** su totale personale femminile	**3.20%** su totale personale maschile	**2.47%** su totale complessivo

Dirigenti di settore a tempo determinato	Donne	Uomini	Totale valori assoluti
Meno di 30 anni	0	0	0
31 – 40	0	0	0
41 – 50	3	3	6
Oltre 50 anni	3	2	5
Totale	**6**	**5**	**11**
Totale valori %	**1,15%** su totale personale femminile	**1.23%** su totale personale maschile	**1.18%** su totale complessivo

Dalle tabelle emerge che l'età del personale dirigente si attesta tra i 41 e 50 anni ed oltre i 50 anni.

Posizioni Organizzative	Donne	Uomini	Totale valori assoluti
Meno di 30 anni	0	0	0
31 - 40	4	3	7
41 – 50	15	12	27
Oltre 50 anni	13	10	23
Totale	**32**	**25**	**57**
Totale valori %	**6.11%** su totale personale femminile	**6.16%** su totale personale maschile	**6.13%** su totale complessivo

Cat. D a tempo indeterminato (escluse le P.O)	Donne	Uomini	Totale valori assoluti
Meno di 30 anni	0	0	0
31 - 40	38	17	55
41 – 50	80	47	127
Oltre 50 anni	84	60	144
Totale	**202**	**124**	**326**
Totale valori %	**38.55%** su totale personale femminile	**30.54%** su totale personale maschile	**35.05%** su totale complessivo

Cat. C a tempo indeterminato	Donne	Uomini	Totale valori assoluti
Meno di 30 anni	1	0	1
31 – 40	35	18	53
41 – 50	88	43	131
Oltre 50 anni	77	53	130
Totale	**201**	**114**	**315**
Totale valori %	**38.36%** su totale personale femminile	**28.08%** su totale personale maschile	**33,87%** su totale complessivo

Cat. B a tempo indeterminato	Donne	Uomini	Totale valori assoluti
Meno di 30 anni	2	0	2
31 – 40	10	11	21
41 – 50	36	54	90
Oltre 50 anni	24	58	82
Totale	**72**	**123**	**195**
Totale valori %	**13.74%** su totale personale femminile	**30.30%** su totale personale maschile	**20.97%** su totale complessivo

Non si rileva uno squilibrio fra i generi, né a livello di personale dirigenziale né di personale non dirigenziale; infatti nell'Amministrazione non esistono posizioni gerarchiche ove sussista un divario di genere superiore ai due terzi.

Personale a tempo determinato	Donne	Uomini	Totale
Meno di 30 anni	0	0	0
31 – 40	1	2	3
41 – 50	0	0	0
Oltre 50 anni	0	0	0
Totale	**1**	**2**	**3**
Totale valori %	**0.19%** su totale personale femminile	**0.49%** su totale personale maschile	**0.32%** su totale complessivo

Risultano attivi tre contratti a tempo determinato: uno con personale femminile di categoria D e due con personale maschile di categoria C e D.
Uno dei contratti è stato attivato con decorrenza 1/11/12, per la durata di sei mesi e finanziato con fondi europei FESR del settore richiedente l'assunzione a termine.
I rimanenti due contratti, già in essere, si riferiscono ad assunzioni a supporto degli organi politici, ex art. 90 d.lgs. 267/2000, con scadenza al termine dell'attuale mandato della Presidente della Provincia.

Non risultano attive altre tipologie contrattuali (es. collaborazioni coordinate e continuative – co.co.co - collaborazioni occasionali, ecc).

Situazione per genere e fascia d'età del personale dipendente in totale al 31/12/2012

Personale in totale	Donne	Valori % donne per fascia d'età/donne totali	Uomini	Valori % uomini per fascia di età/uomini totali	Totale valori assoluti	Totale valori %
Meno di 30 anni	3	0,6%	0	0	**3**	0,3%
31 – 40	88	16,8%	51	12,6%	**139**	14,9%
41 – 50	223	42,6%	159	39,2%	**382**	41,1%
Oltre 50 anni	210	40,0%	196	48,2%	**406**	43,7%
Totale	**524**	**100,00%**	**406**	**100,00%**	**930**	**100,0%**

L’organizzazione del lavoro e il benessere del personale

Part time

La tabella indica il personale in part time al 31 dicembre 2012.

E’ evidente un utilizzo maggiore del part time da parte delle dipendenti e, in particolare, della modalità di part time superiore al 50%.

Part time	Donne	Uomini	Totale
Personale con part time inferiore o uguale al 50% a tempo indeterminato	19	8	**27**
Personale con part time superiore al 50% a tempo indeterminato	78	17	**95**
Totale	**97**	**25**	**122**

Si specifica che l'Amministrazione in sede di prima applicazione - in via transitoria - dell'art. 16[2] della Legge 4 novembre 2010, n. 183 (c.d. collegato lavoro) non ha rimodulato la disciplina del part time, ma ha scelto di riconfermare la modalità già esistente.

Telelavoro

In generale, per supportare politiche di conciliazione, l'Amministrazione ha favorito l'uso del telelavoro e di forme flessibili di lavoro.
La tabella descrive il numero, il genere e il ruolo delle persone coinvolte nel telelavoro: attualmente sono attive 37 postazioni di telelavoro che, rapportate al totale dei dipendenti 893 (836 dipendenti e 57 posizioni organizzative) equivale al 4,1%.
Delle postazioni di telelavoro, 31 sono utilizzate dal personale femminile e 6 da personale maschile; tale modalità è quindi richiesta e fruita prevalentemente da donne ed è inoltre scarsamente utilizzata nelle posizioni apicali.
Si specifica che nel progetto di telelavoro dell''Amministrazione non ne è previsto l'utilizzo da parte del personale con contratto a termine.

Personale in Telelavoro	Donne	Uomini	Totale
Posizioni Organizzative a tempo indeterminato	1	0	**1**
Cat. D a tempo indeterminato	18	2	**20**
Cat. C a tempo indeterminato	8	3	**11**
Cat. B a tempo indeterminato	4	1	**5**
Totale	**31**	**6**	**37**

2 Art. 16 L.183/2010 - Disposizioni in materia di rapporto di lavoro a tempo parziale: In sede di prima applicazione delle disposizioni introdotte dall'articolo 73 del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, entro centottanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, nel rispetto dei principi di correttezza e buona fede, possono sottoporre a nuova valutazione i provvedimenti di concessione della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale gia' adottati prima della data di entrata in vigore del citato decreto-legge n. 112 del 2008, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 133 del 2008.

Congedi parentali

Le tabelle mostrano quanti dipendenti hanno utilizzato e per quanto tempo i congedi parentali obbligatori e facoltativi.
Va evidenziato che l'Amministrazione ha adottato misure per favorire il reinserimento del personale assente per lunghi periodi – ad esempio per maternità o congedi parentali – e le persone sono state reinserite nei posti che occupavano in precedenza e nella propria U.O. in modo da non interrompere i percorsi di carriera

Congedi parentali obbligatori	Donne	Uomini
Totale	12	0
Durata media in giorni per persona	176	0

Congedi parentali facoltativi	Donne	Uomini
Totale	54	17
Durata media in giorni per persona	34	13

Differenziali retributivi (Valori medi in euro)

Qualifica	Donne	Uomini	Differenza %
Dirigenti	86.369	90.438	**- 4.50%**
P.O.	41.684	43.624	**- 4.45%**
Cat. D	29.663	31.671	**- 6.34%**
Cat. C	24.541	26.819	**- 8.49%**
Cat. B	20.522	24.549	**-16,40%**

Nel 2012 non sono stati effettuati dall'amministrazione studi o analisi sulla distribuzione del salario accessorio (straordinari, retribuzione di posizione, di risultati, incentivi, incarichi, ecc…) fra uomini e donne.

Formazione

La tabella indica, per l'anno 2012, il numero dei dipendenti e le ore annue fruite per la formazione - con un'ulteriore suddivisione per genere e ruolo

	Numero di persone		Ore annue	
Qualifica	**Donne**	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**
Dirigenti	13	14	224	184
Posizioni organizzative	22	16	280	160
Cat. D	133	67	1201	819
Cat. C	152	57	482	855
Cat. B	53	31	1253	235
Totale	**373**	**185**	**3440**	**2253**

La tabella evidenzia una prevalenza di donne nella partecipazione a percorsi formativi, anche in termini di ore di formazione fruite. Ciò è legato anche al fatto che il personale femminile è numericamente superiore a quello maschile.

Sul tema vanno inoltre evidenziati alcuni punti:

- le attività formative si sono svolte esclusivamente durante il normale orario di lavoro;
- nelle schede di valutazione degli interventi formativi, così come nella fase di elaborazione ed interpretazione dei dati, non è mai stato rilevato né considerato il genere dei partecipanti.

Formazione sulle pari opportunità/discriminazioni

Nel corso del 2012, l'Amministrazione provinciale ha inviato propri dipendenti a corsi interaziendali, organizzati da enti di formazione esterni e gratuiti per l'Amministrazione, sul tema pari opportunità/discriminazioni.
I corsi sono stati fruiti da personale non dirigente, per un numero totale di 6 dipendenti: 3 donne e 3 uomini. Gli ambiti approfonditi sono stati: "genere" ed "etnia":

1. *Migrazioni, sviluppo e diritti umani* – della durata di 48 ore;
   corso al quale hanno partecipato due dipendenti donne (categoria D) e un dipendente uomo (categoria D);

2. *Sgomberiamoli: giornalismo e immigrazione, come evitare stereotipi, pregiudizi,*

discriminazione – della durata di 7 ore;
corso al quale ha partecipato una dipendente donna (categoria D)

3. *Violenza di genere* – della durata di 7 ore;
   corso al quale hanno partecipato due dipendenti uomini (categoria C e D)

	Donne	**Uomini**
Dirigenti	0	0
Categoria C	0	2
Categoria D	3	1
Personale del Comitato Unico di Garanzia	0	0
Totale	**3**	**3**

Piani di intervento per attuare pari opportunita' e benessere organizzativo

Per quanto riguarda l'attuazione di pari opportunità, l'Amministrazione fino al 2012 ha redatto due *Piani triennali di Azioni Positive: piano* 2007/2009 e piano 2010/2012.
E' attualmente in fase di predisposizione da parte del Comitato Unico di Garanzia e di approvazione da parte dell'Amministrazione, il Piano di Azioni Positive 2013/2015.
I piani di azioni positive sono documenti necessari per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità così come prescritto dal d.lgs. 198/2006 *Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246.*
Essi individuano una serie di attività che permettono di avviare concretamente azioni di tipo integrato, in grado di produrre effetti di cambiamento significativi, nell'ente e nel territorio provinciale.

Nell'ultimo piano triennale 2010/2012 l'Amministrazione ha finanziato - utilizzando i fondi della formazione e per un totale di 5000 euro - la ricerca della docente universitaria Pina Lalli: *Rilevazione dei fabbisogni formativi del personale della Provincia di Bologna in un'ottica di genere* - Facoltà di Scienze della Comunicazione.

Rispetto ai temi pari opportunità e benessere organizzativo, si possono evidenziare ulteriori punti di forza dell'amministrazione, ma anche qualche possibile area di miglioramento.

Punti di forza:

- per quanto riguarda le politiche di conciliazione, l'Amministrazione ha favorito l'uso di forme flessibili di lavoro, tra cui il telelavoro e l'organizzazione di orari flessibili di lavoro;
- l'Amministrazione risulta attenta ad utilizzare un linguaggio non discriminatorio e sensibile al genere nell'elaborazione di documenti di lavoro (relazioni, circolari,

regolamenti, offerte di lavoro pubbliche);

- l'Ente dispone di statistiche annuali del personale, suddivise per genere, utilizzate in occasione della redazione di atti di natura complessa quali il conto annuale – ovvero una rilevazione prevista dal titolo V "Controllo della spesa" del d.lgs. 165/01 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"[3].

Alcune possibili aree di intervento e di miglioramento:

- l'Amministrazione non ha avviato attività sui *bilanci di genere;*
- non ha nominato una/un *consigliera/e di fiducia* – figura importante nella prevenzione, nella gestione e nel monitoraggio di episodi di discriminazione, molestie o mobbing.

Azioni di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - *mobbing*

Nel corso del 2012 sono stati segnalati al medico del lavoro competente 4 casi di mobbing.

Attività dell'Amministrazione relative a sicurezza, valutazione dei rischi, piani di emergenza

Nel corso del 2012 sono state approvati otto documenti di Valutazione dei Rischi (VDR):

- VDR sede Imola –> approvata a marzo 2012;
- VDR sedi SPA territorio –> approvata a maggio 2012;
- VDR Rumore SMS –> approvata a giugno 2012;
- VDR Archivio Rondine –> approvata a luglio 2012;
- VDR Archivio Castel Maggiore –> approvata a luglio 2012;
- VDR Polizia (integrazione) –> approvata a settembre 2012;
- VDR sede Zamboni –> approvata a settembre 2012;
- VDR sede Silvani –> approvata a ottobre 2012.

Sono inoltre state elaborate ma approvate nel mese di febbraio 2013 le seguenti VDR:

- VDR Stress –> febbraio 2013;
- VDR Laboratorio Prove Materiali –> febbraio 2013;
- VDR Officina SMS –> febbraio 2013;

Nel corso del 2012 sono stati approvati 5 Piani di emergenza (PE):

- PE del Servizio per l'agricoltura della Val Samoggia –> febbraio 2012;
- PE sede Imola –> approvato a marzo 2012;
- PE Archivio Rondine –> approvato a luglio 2012;
- PE Terremoto –> approvato a luglio 2012;

3 In particolare l'adempimento è previsto dall'art. 60 e con il conto annuale vengono acquisiti dati inerenti l'organico e la spesa del personale dipendente dalle pubbliche amministrazioni, con riferimento all'anno oggetto della rilevazione. Il conto annuale è accompagnato da una relazione in cui le Amministrazioni pubbliche espongono l risultati della gestione del personale, con riferimento agli obiettivi che, per ciascuna amministrazione, sono stabiliti dalla legge, dai regolamenti e dagli atti di programmazione.

- PE sede Silvani –> redatto dalla Regione - approvato ad agosto 2012.

E' stato inoltre elaborato il PE del Centro Tecnologico Castel Maggiore, approvato nel mese di febbraio 2013

Nel corso del 2012 sono state effettuate cinque Prove di Evacuazione presso le sedi provinciali di:

– S. Felice;
– Malvasia;
– Servizio per l'agricoltura di Pianoro;
– Imola (Circondario più uffici provinciali di CIP, SPA e Polizia);
– CIP S. Giovanni in Persiceto.

SEZIONE SECONDA

COMITATO UNICO DI GARANZIA (C.U.G.)

Composizione

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni è stato costituito dalla Provincia di Bologna il 21 dicembre 2011, con determinazione del Direttore Generale ed ha durata quadriennale.

Il Comitato si è insediato il 9 febbraio 2012 e si è dotato di un Regolamento che ne disciplina il funzionamento.

Il Comitato è composto in maniera paritetica da componenti nominati dall'Amministrazione e componenti designati dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione, nell'ambito di quelle individuate dall'ARAN.

La Presidente del Comitato Unico di Garanzia è donna ed è dirigente di area tecnica.

I componenti C.U.G. sono in totale 24, suddivisi tra effettivi e supplenti come rappresentato nella seguente tabella:

	Donne	**Uomini**	**Totale**
Componenti effettivi di parte dell'Amministrazione	6	0	**6**
Componenti effettivi di parte sindacale	5	1	**6**
Supplenti di parte dell'Amministrazione	3	3	**6**
Supplenti di parte sindacale	5	1	**6**
Totale	**19**	**5**	**24**

Sono ammesse a partecipare alle riunioni del Comitato, senza diritto di voto, l'Assessore alle Pari Opportunità e la Consigliera provinciale di Parità.

Operatività

Il Comitato ha sede presso la Provincia, ma non ha locali appositamente adibiti allo svolgimento delle proprie attività né è dotato di un proprio budget annuale, come prevede la norma[4].

4 Come indicato nella *Premessa* della Direttiva del 04.03.2011 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Linee guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni".

Le funzioni di segreteria sono svolte dal personale dell'Ufficio Pari Opportunità che garantisce il supporto necessario al suo funzionamento: cura l'invio delle convocazioni e dei documenti di interesse, redige i verbali delle riunioni, gestisce l'archivio, ecc…

Nel corso del 2012 il Comitato si è riunito sei volte e, già dal primo incontro, ha approvato la modalità di lavoro in piccoli gruppi, finalizzati ad operare su tematiche specifiche.
I gruppi di lavoro costituiti nell'arco dell'anno sono stati tre:

1. gruppo per la predisposizione del regolamento C.U.G. – costituito nel mese di febbraio 2012, è stato attivo fino alla data di approvazione del regolamento;
2. gruppo comunicazione per la diffusione e la pubblicizzazione delle attività del C.U.G. - costituito nel mese di febbraio 2012, è operativo in modo permanente all'interno del Comitato;
3. gruppo per la predisposizione del codice etico – costituito nel mese di aprile 2012, sarà operativo fino all'approvazione, da parte del Comitato, della proposta di codice

Durante l'incontro dei componenti C.U.G del mese di luglio 2012, sono state presentate, dalle stesse autrici, due ricerche centrate sugli aspetti di genere, con un focus particolare sulle politiche formative e su quelle di conciliazione casa-lavoro:
Rilevazione dei fabbisogni formativi del personale della Provincia di Bologna in un'ottica di genere della Prof.ssa Pina Lalli e della dr.ssa Chiara Capelli - Facoltà di Scienze della Comunicazione
Conciliazione casa-lavoro. Studio di un caso: la Provincia di Bologna della dott.ssa Simona Landi e Prof.ssa Guglielmi - Facoltà di Scienze della Formazione

Durante l'anno, inoltre, il C.U.G. si è confrontato con la Consigliera di Parità provinciale e con l'Assessore alle Pari Opportunità su tematiche di interesse, collaborando per la programmazione delle future attività.

Azioni

Rispetto ai compiti previsti dalla normativa – propositivi, consultivi e di verifica – il Comitato Unico di Garanzia, nel corso del 2012, ha svolto prevalentemente attività di verifica e di programmazione.
Nello specifico, le azioni prevalenti sono state:

- costituzione – insediamento dei componenti ed elaborazione regolamento;
- verifica dei risultati delle azioni positive e dei progetti in materia di pari opportunità;
- programmazione delle attività;
- comunicazione – diffusione delle proprie attività ai/alle dipendenti della Provincia attraverso la creazione di uno spazio dedicato sul sito web – nell'area Intranet

Per l'anno 2013 è prevista una fase più operativa e di formulazione proposte:

- sono programmati incontri con il Responsabile del Servizio Prevenzione e Sicurezza e con il Medico Competente, ai fini della valutazione dei rischi in un'ottica di genere e di tutti quei fattori che possono incidere negativamente sul benessere organizzativo;
- sono previsti incontri con il Cug dell'Asl di Bologna, relativamente alle tematiche del mobbing e con i Cug dei comuni, in particolare con il Cug del Comune di Bologna, per la creazione di una rete territoriale e per la condivisione di obiettivi e attività;

- è inoltre in fase di approvazione il piano di azioni positive 2013/2015 che descrive in modo dettagliato le attività da realizzare ed in fase di realizzazione il nuovo codice di comportamento per la prevenzione delle molestie, delle discriminazioni, del mobbing e per la tutela della dignità delle persone che lavorano e operano all'interno della Provincia di Bologna.