



PROVINCIA DI RAVENNA

Comitato Unico di Garanzia
per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e
contro le discriminazioni

Relazione

**sulla situazione del personale, riferita all'anno precedente,
riguardante 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**

Anno 2014

1. Premessa

Preso atto dell'obbligo di redigere una relazione annuale, ai sensi della Direttiva n.1 del 4 marzo 2011, sottoscritta dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e dal Ministro per le Pari Opportunità, *"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" (art.21, Legge 4 novembre 2010, n. 183)"*, si dà atto

- che il Comitato Unico di Garanzia della Provincia di Ravenna si è formalmente costituito con Determinazione n.3980 del 21/11/2011 del Dirigente competente per la gestione delle Risorse Umane
- che nella sua prima seduta del 10/01/2012, il CUG ha adottato un Regolamento per la disciplina delle modalità del proprio funzionamento, come indicato al punto 3.4 della suddetta Direttiva
- il Comitato Unico di Garanzia nel corso del 2014 ha programmato la propria attività dando priorità al monitoraggio dello stato del personale in relazione alle problematiche connesse al riordino istituzionale

2. Dati statistici

Di seguito è illustrato il contesto di riferimento attraverso l'elaborazione dei dati relativi alla situazione del personale della Provincia per l'anno 2014.

Al 31 dicembre 2014 il personale in servizio presso la Provincia di Ravenna era pari a 420 unità, di cui 238 donne e 182 uomini.

La composizione per genere nelle diverse categorie di inquadramento previste dal contratto nazionale è la seguente:

Categoria	D	U	Totale	D%	% Cat.
B	50	65	115	43,48%	27,45%
C	79	61	140	56,42%	33,41%
D	106	52	158	67,09%	37,71%
DIR	2	4	6	33,33%	1,43%
Totale complessivo	237	182	419	56,56%	100,00%

Tabella 1 – Composizione per genere delle categorie di inquadramento

Una analisi del personale per genere e profilo professionale evidenzia i seguenti risultati:

Categoria	Profili professionali	D	U	Tot.	%D
B	Collaboratore area amministrativa	36	4	40	90,00%
	Collaboratore tecnico	2	29	31	6,45%
	Collaboratore centralinista	1	0	1	100,00%
	Esecutore area amministrativa	11	7	18	61,11%
	Esecutore tecnico	0	25	25	0,00%
	Totale	50	65	115	43,48%
C	Agente	6	14	20	30,00%
	Istruttore area amministrativa contabile gestionale	65	12	77	84,41%
	Istruttore culturale	0	1	1	0,00%
	Istruttore tecnico Agricoltura e Ambiente	3	12	15	20,00%
	Istruttore tecnico Lavori Pubblici Patrimonio Territorio	6	20	35	17,14%
	Istruttore giornalista	0	1	10	0,00%
	Totale	80	60	140	56,49%
D	Istruttore dir. Area amm.va economica contabile gestionale	35	5	40	87,50%
	Istruttore dir. tecnico Lavori Pubblici Urbanistica Patrimonio	3	7	10	30,00%
	Istruttore dir. tecnico Agricoltura e Ambiente	15	7	18	83,33%
	Istruttore direttivo informatico	3	3	6	50,00%
	Istruttore direttivo culturale	1	0	1	100,00%
	Istruttore direttivo dei Servizi per l'impiego	22	1	23	95,65%
	Ispettore	0	6	6	0,00%
	Comandante del Corpo di Polizia	1	0	1	100,00%
	Funzionario Area amm.va economica contabile gestionale	18	3	21	85,71%
	Funzionario Sanità Servizi sociali	1	0	1	100,00%
	Funzionario tecnico Lavori Pubblici Urbanistica Patrimonio	4	10	13	25,93%
	Funzionario tecnico Agricoltura e Ambiente	1	7	8	12,50%
	Funzionario culturale	1	1	2	50,00%
	Funzionario giornalistico	0	1	1	0,00%
Funzionario informatico	0	2	2	0,00%	
	Totale	105	53	158	66,55%
	<i>di cui P.O.</i>	<i>8</i>	<i>9</i>	<i>17</i>	<i>47,06%</i>
DIR	Dirigente	2	4	6	20,00%
TOTALE		237	182	419	56,56%

Tabella 2 – Composizione del personale per genere e profilo professionale

La categoria C è composta per il 56,49% da donne e per il 43,51% da uomini. La categoria D, invece, è composta per il 66,55% da donne e per il 33,45% da uomini. Diversa è la composizione della categoria B: 56,52% di uomini e 43,48% di donne. Per quanto riguarda le posizioni dirigenziali, infine, la prevalenza è maschile.

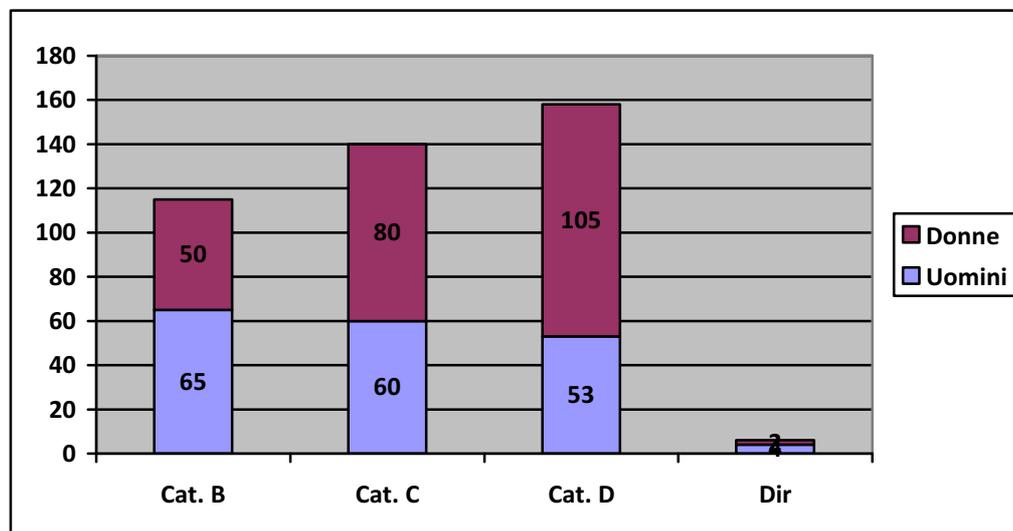


Grafico 1 . Composizione per genere delle categorie di inquadramento

La tabella seguente dà conto del personale in servizio con rapporto di lavoro part-time suddiviso per genere e profilo professionale.

Categoria	Prestazione	F	M	Totale
B	Full-Time	44	62	106
	P/T Orizzontale	4	3	7
	P/T Ver.Misto Ciclico	1	0	1
	P/T Verticale	1	0	1
B Totale		50	65	115
C	Full-Time	65	60	125
	P/T Orizzontale	10		10
	P/T Ver.Misto Ciclico	1		1
	P/T Verticale	3	1	4
C Totale		79	61	140
D	Full-Time	90	49	139
	P/T Orizzontale	7	1	8
	P/T Ver.Misto Ciclico	1	0	1
	P/T Verticale	8	2	10
D Totale		107	52	158
<i>di cui PO</i>	Full-Time	11	8	19
DIR	Full-Time	2	4	6
	DIR Totale	2	4	6
Totale complessivo		238	182	419

Tabella 3 – Tipologia oraria di rapporto di lavoro suddivisa per genere

Una qualche forma di part-time è quindi stata scelta da 43 dipendenti, di cui 36 donne. I dipendenti maschi di categoria D in part-time hanno scelto in prevalenza il part-time verticale.

Per quanto attiene il titolo di studio la situazione è riportata nella tabella sottostante:

TITOLI DI STUDIO	F	M	Totale
Licenza media	21	38	59
Diploma scuola media superiore	80	86	166
Diploma professionale	20	13	33
Laurea primo livello	7	3	10
Laurea (vecchio ordinamento o specialistica)	110	41	151
di cui con perfezionamento o specializzazione post-laurea	19	2	0
Totale complessivo	238	182	419

Tabella 4 – Livello di istruzione del personale suddiviso per genere

Un primo esame mostra che i laureati (151) sono il 36,04% dei dipendenti e che le donne sono in possesso di una laurea in misura più che doppia rispetto agli uomini. Al contrario i dipendenti in possesso della licenza media sono in prevalenza uomini.

La tabella seguente presenta gli stessi dati con l'aggiunta della suddivisione per categoria (ad eccezione della qualifica dirigenziale (sei, tutti laureati).

TITOLI DI STUDIO	B			C			D			Totale
	F	M	Tot.	F	M	Tot.	F	M	Tot.	
Descrizione										
Diploma scuola media sup.	18	23	41	46	42	88	17	20	37	166
Diploma professionale	9	8	17	9	4	13	3	0	3	33
Laurea (vecchio ord. o specialistica)	5	0	5	19	9	28	82	30	112	145
Laurea primo livello	1	0	1	3	1	4	3	2	5	10
Licenza media	17	34	51	3	4	7	1		1	59
Totale complessivo	50	65	115	80	60	140	106	52	158	413

Tabella 5 - Livello di istruzione del personale suddiviso per genere e categoria

Nelle tabelle seguenti, infine, è riassunta la situazione relativa ai permessi (L. 104 e maternità). L'esame di queste tabelle e dei grafici consente una più puntuale valutazione della ripartizione fra uomini e donne del carico di cura e della genitorialità. Si precisa che i dati sono arrotondati.

Anno	da 31 a 40		Totale	da 41 a 50		Totale	da 51		Totale	Totale
	D	U		D	U		D	U		
2007				224	3	227	399	67	467	694
2008	21		21	178		178	491	117	608	807
2009	10	63	73	164	8	172	518	171	689	935
2010	3	45	48	245	16	261	451	175	626	935
2011		58	58	205	33	238	427	212	639	935
2012		61	61	235	39	275	339	194	533	868
2013		66	66	224	34	258	322	288	610	934
2014		74	74	184	49	233	281	289	570	877
Totale	34	367	401	1.659	182	1.842	3.228	1.513	4.742	6.985

Tabella 6 – Permessi (in giorni) ex L. 104 suddivisi per fascia d'età e genere: 2007-2014

Come si vede il personale femminile nel 2014 ha usufruito di 465 giorni di permesso pari a circa il 53,02% del totale. La stragrande maggioranza dei giorni fruiti dal personale maschile (289 su 412, pari al 70,15%) riguarda la fascia di età successiva ai 51 anni.

In relazione al periodo 2007-2014 la situazione è efficacemente rappresentata dal grafico sottostante.

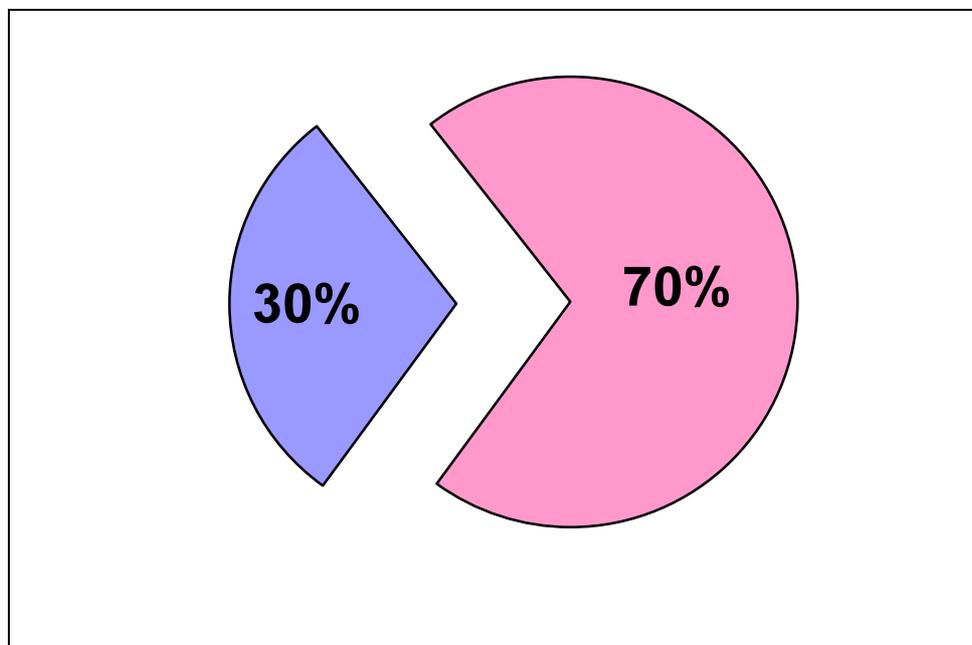


Grafico 2 – Giorni di permesso ex L. 104 fruiti per genere: 2007-2014

La tabella seguente dà conto dei congedi parentali. Balza immediatamente all'occhio l'assenza di permessi al di sotto dei trenta anni.

Anno	da 31 a 40			da 41 a 50			da 51 in poi			Totale
	D	U	Totale	D	U	Totale	D	U	Totale	
2007	1.531	44	1.575	1.524	41	1.565	5	40	45	3.185
2008	2.407	124	2.531	1.643	131	1.774	2	26	28	4.333
2009	1.760	87	1.847	1.350	100	1.450		7	7	3.304
2010	1.877	128	2.005	764	65	829		5	5	2.839
2011	1.572	87	1.659	635	45	680				2.339
2012	768	54	822	69	7	76				898
2013	667	41	708	260	54	314				1.022
2014	442	20	462	357	49	406				868
Totale	11.024	585	11.609	6.602	492	7.094	7	78	85	18.788

Tabella 7 – Congedi parentali suddivisi per fascia d'età e genere: 2007-2014

3. Proposte

I dati sopra riportati documentano una situazione equilibrata per ciò che concerne le aree di interesse del CUG, esito dello sforzo congiunto dell'Amministrazione e del Comitato.

Questi ultimi anni sono stati caratterizzati dalle problematiche relative al riordino istituzionale delle Province. La L. 56/2014 e la legge di stabilità 2015 hanno definito con maggiore nettezza contenuti, termini e modalità delle riforme. La legge di stabilità 2015, in particolare, incide in profondità sulla struttura organizzativa dell'Ente, accelerando per molti aspetti il *downsizing* delle Province. Ciò comporterà la definizione del personale soprannumerario e la riallocazione delle risorse umane presso altri enti.

E' essenziale che il CUG presidi questo percorso per le materie di competenza.

La "legge Delrio2, inoltre, all'art. 1, comma 85, lettera f), include fra le funzioni fondamentali delle Province riformate il controllo dei fenomeni discriminatori in ambito occupazionale e la promozione delle pari opportunità sul territorio provinciale. Si ritiene che in quest'ultimo ambito il CUG della Provincia possa reinterpretare il proprio ruolo coordinando gli altri CUG del territorio.

Il Presidente del CUG
(dott. Claudio Leombroni)