



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

Provincia di Forlì-Cesena

LA MISSIONE DEL CUG

Ci pare opportuno aprire questo giornalino ricordando le funzioni del CUG, convinti come siamo che il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni possa essere strumento concreto per il miglioramento dell'organizzazione interna dell'Ente.

La legge individua i compiti del CUG, il Comitato:

1. adotta azioni atte a garantire la parità effettiva fra i generi e contribuisce a rimuovere le eventuali discriminazioni, dirette e indirette, nell'accesso al lavoro, nelle condizioni di lavoro, nelle progressioni di carriera, nella retribuzione e nella formazione professionale;
2. promuove la diffusione della cultura delle pari opportunità, anche attraverso la valorizzazione degli studi di genere e lo svolgimento di attività a carattere scientifico, formativo e culturale, anche attraverso un continuo aggiornamento dei dipendenti tutti;
3. attua azioni dirette a favorire la realizzazione di un ambiente lavorativo improntato al benessere organizzativo, contrastando qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale, fisica o psicologica;
4. assicura l'adozione di politiche di conciliazione tra tempi di vita e di lavoro.

Abbiamo declinato queste finalità nel Piano delle azioni Positive 2017-2019, considerando le esigenze specifiche del nostro Ente e tenendo conto del numero e del genere dei dipendenti. Per promuovere le azioni positive considerate più appropriate è stato necessario, in primo luogo, acquisire informazioni sull'organizzazione interna della Provincia.

DECISAMENTE UNA NUOVA ORGANIZZAZIONE INTERNA

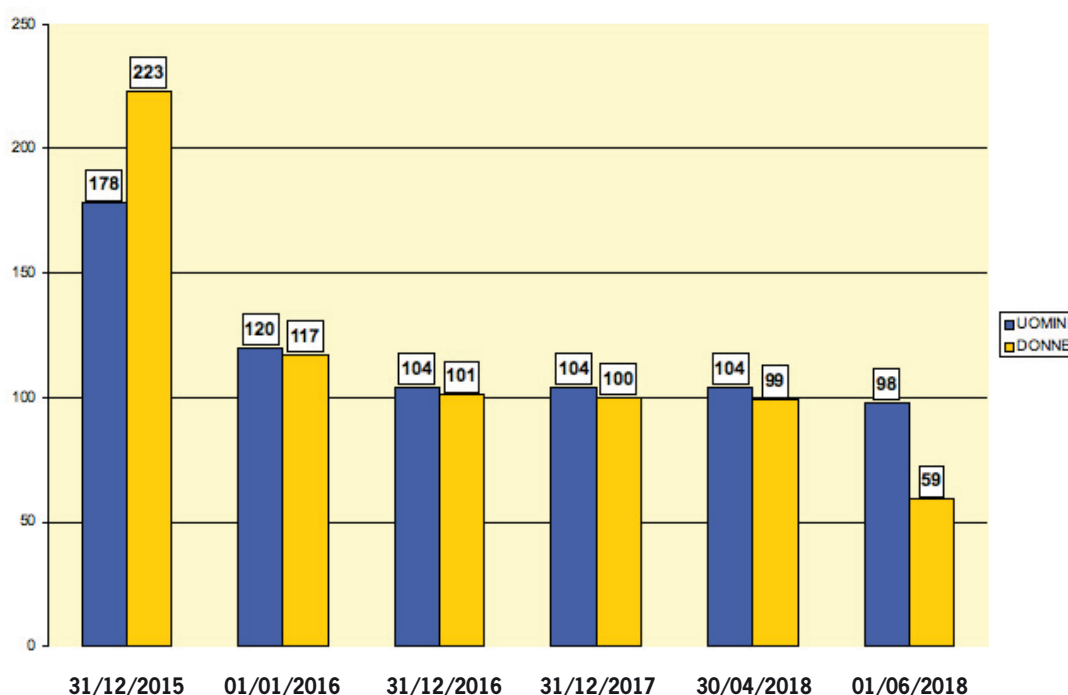
La Legge n. 56/2014 (legge «Delrio») e la L.R. 13/2015 hanno individuato in via definitiva le funzioni esercitate dalla Provincia e di conseguenza hanno contribuito a disegnare un'organizzazione interna molto diversa dal passato. Il processo di riordino si è concluso l'1 giugno 2018 con il trasferimento di **46 unità** all'Agenzia regionale del lavoro dell'Emilia-Romagna. Dal grafico che segue è chiara la diminuzione del numero dei dipendenti provinciali, che, rispetto al 2015, si è più che dimezzato. Solo a seguito delle riforme, dell'uscita naturale dal contesto lavorativo e delle misure relative alla flessibilità in uscita prevista dalle passate normative, è stata raggiunta in termini assoluti una sostanziale parità numerica di genere. La tendenza si è invertita quest'anno a seguito dell'ultimo trasferimento che ha comportato un incremento significativo del genere maschile rispetto a quello femminile.

I dipendenti della Provincia di Forlì-Cesena all'1/6/2018 divisi per genere.

Donne	Uomini	Totale
59*	98	157*

* è ricompreso il Segretario generale, anche se giuridicamente non dipendente da questa Amministrazione

Nel grafico i dipendenti della Provincia, divisi per genere, negli anni post-riforma



L'inversione di tendenza rispetto alla parità di genere.

La sostanziale parità di genere raggiunta in questi ultimi 2 anni ha subito uno sbilanciamento con il trasferimento del Servizio Politiche del lavoro e Centri per l'Impiego (40 dipendenti donne e 6 uomini) ad altro Ente.

Cambiando la base di calcolo (157 dipendenti contro 203) inevitabilmente variano le percentuali di confronto fra gli anni presi a riferimento. Non in maniera molto significativa hanno inciso l'accorpamento dei Servizi a seguito della nuova macrostruttura e le dimissioni, non essendoci state nuove assunzioni se non quella del Dirigente del Servizio Tecnico.

La tabella che segue, rappresenta l'assegnazione del personale al **1° giugno**; interessante la percentuale del "peso" di ciascun servizio sul totale dei dipendenti, nonché la distribuzione di genere per Servizio.

SERVIZI	UOMINI	DONNE	TOTALE	% 2018	% 2017
Servizio tecnico infrastrutture, trasporti e pianificazione territoriale	74	25	99	63,06%	48,03%
Servizio Finanziario, Informatica, Contratti e Appalti	6	11	17	10,83%	8,84%
Affari generali - istituzionali e risorse umane (ricompreso anche il Segretario Generale)	5	17	22	14,02%	11,27%
Ufficio Unico di avvocatura	1	1	2	1,27%	0,98%
Ufficio di controllo	1	0	1	0,63%	0,49%
Polizia provinciale	11	5	16	10,19%	7,85%
Politiche del lavoro	40	6	46	/	22,54%
TOTALE	98	59	157	100%	100%

- in rosso gli incrementi significativi

Nel Servizio Tecnico si concentra il maggior numero di dipendenti (63,06% della totalità dei collaboratori), dove tradizionalmente è prevalente la presenza maschile (tecnici, agente stradale, operai, ecc...).

Si conferma la prevalenza maschile anche nel Servizio Polizia provinciale. Dai dati letti in maniera piatta si evince che quasi in 25% dei dipendenti appartiene ai servizi di staff, a supporto quindi dei servizi di linea. In realtà non è così. In questi anni, per far fronte alle emergenze, per trovare sinergie e realizzare economie di spesa sono state attivate diverse convenzioni/accordi ad esempio per **l'utilizzo dei servizi ICT**, per **la gestione delle attività di consulenza legale, difesa e rappresentanza in giudizio**, per la gestione in forma associata del personale in materia di **trattamento giuridico, economico e previdenziale**, nonché per l'affidamento del servizio di **somministrazione di lavoro temporaneo**, per la gestione in forma associata delle funzioni attinenti ai **procedimenti e alle sanzioni disciplinari**, per l'avvalimento reciproco di uffici provinciali in ambito di Area vasta con la Provincia di Rimini piuttosto che con Atersir sui temi relativi alla gestione del personale, per la gestione del **Ciclo di gestione della performance** e del Sistema di valutazione, per la metodologia finalizzata alla predisposizione del **Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione**, la modifica del **sito istituzionale e della sezione Amministrazione Trasparente**, per le procedure degli **atti di liquidazione**, per la **gestione degli inventari di beni mobili, gli adempimenti statistici, le autorizzazioni trasporti eccezionali**, e non da ultimo a **supporto dell' Ufficio Pianificazione territoriale provinciale**. A fronte del disagio espresso in diverse occasioni, anche ufficiali, dai dipendenti dell'Ente per lo sforzo significativo richiesto per coprire i servizi dell'Ente, il CUG ha ritenuto di attivarsi per formulare, insieme ad esperti, e distribuire entro quest'anno un questionario di rilevazione del benessere organizzativo, finalizzato anche a far emergere forme di discriminazione.

Prevalenza di genere.

A seguito del trasferimento del personale del Servizio Politiche del Lavoro, quasi esclusivamente femminile e amministrativo, solo nei servizi amministrativi e di staff rimane, ma non più così netta come negli anni precedenti, la predominanza del genere femminile, dove la prevalenza di lavoratrici impiegate è soprattutto nella categoria C (21% sulla totalità dei dipendenti), in forte decremento rispetto al 2017. Nel 2018 si nota un rilevante incremento del genere maschile nella categoria B e, in controtendenza rispetto all'anno precedente, nella categoria D, facendo emergere quest'anno una forte segregazione orizzontale (poche donne in posizioni lavorative tecniche).

Non si può considerare un problema la disparità di genere nelle posizioni dirigenziali in costanza di numeri così esigui (3 Dirigenti). Da notare che i colleghi maschi sono più del 62% del totale dei dipendenti. La marcata disuguaglianza di genere, è chiaro, non dipende da politiche discriminatorie adottate dall'Ente nell'accesso al lavoro. Sono, comunque, elementi che vanno monitorati.

	DONNE	UOMINI	D % 2018	U % 2018	D % 2017	U % 2017
B	5	49	3,18%	31,23%	4,42%	24,50%
C	33	31	21,02%	19,74%	30,81%	17,64%
D	20	16	12,74%	10,19%	13,23%	7,84%
Dirigenti	1	2	0,63%	1,27%	0,48%	0,98%
TOTALE	59	98	37,55%	62,42%	49,04%	50,96%

- in rosso gli incrementi significativi /in blu i decrementi significativi

Avanza l'età anagrafica dei dipendenti.

Il dato anagrafico, normalmente, condiziona l'accesso agli strumenti di conciliazione ma non solo. Le donne di età compresa tra i 31 - 40 anni calano di 3 unità rispetto all'anno precedente, nella fascia di età compresa fra i 41 - 50 calano in termini assoluti di 27 unità, in quella tra 51 - 60 di 11 unità, nella fascia tra 61 - 65 di 7 unità. Quasi la metà del personale provinciale, pertanto, si attesta nella fascia di età compresa tra i 51 - 60, in termini numerici gli uomini sono il doppio della donne.

	Donne	Uomini	Totale	% 2018	% 2017
Meno di 30 anni	0	2	2	1,27%	0,098%
31- 40	3	7	10	6,37%	6,37%
41 -50	31	30	61	38,86%	41,46%
51-60	24	52	76	48,41%	43,62%
61-65	1	7	8	5,09%	7,37%
Più di 65 anni	0	0	0	-	-
Totale Personale	59	98	157	100%	100%

- in rosso gli incrementi significativi /in blu i decrementi significativi

La presenza così massiccia di over 55 (lavoratori maturi) non più in uscita, ma parte attiva nell'organizzazione, costringe l'Ente, se non intervengono altri fattori, ad affrontare il tema di una corretta gestione della loro salute e sicurezza. In virtù delle riforme pensionistiche introdotte in molti Paesi dell'Unione europea, compresa l'Italia, il tasso occupazionale dei lavoratori ultracinquantenni è destinato a crescere, rappresentando sempre più una forza lavoro importante, la cui gestione ricopre un ruolo fondamentale.

L'orientamento dovrebbe essere quello di modificare gli atteggiamenti nei confronti dell'invecchiamento e migliorare le condizioni di lavoro soprattutto per chi è in età più avanzata, valorizzando buone prassi esistenti o creandone di nuove per rendere le competenze, l'esperienza e la maturità di questa categoria un asset di primaria importanza e un valore aggiunto nell'Ente. E' chiaro che per Enti, come il nostro, così ridotti numericamente si tratterà di una sfida, che potrà essere affrontata anche in una dimensione più vasta.

Nel dettaglio, i dati della Provincia di Forlì-Cesena sono peggiori rispetto a quelli medi sull'invecchiamento della popolazione lavorativa pubblica italiana elaborati dall'OCSE che nel **Government at a Glance** (giugno 2017) riconosce alla pubblica amministrazione italiana il **più basso tasso percentuale di dipendenti sotto i 35 anni (2% contro il 18% media OCSE)**, e la **più alta percentuale di dipendenti sopra i 54 anni (45% contro il 22% media OCSE)**. Tali dati confermano gli scenari previsti dal Piano delle Azioni Positive della Provincia di Forlì-Cesena 2017 - 2019.

Più del 48% dei collaboratori provinciali copre la fascia di età compresa tra i 51 - 60 anni, mentre il 5% (contro il 7,37% del 2017) sono ultrasessantenni, fra questi, pochissime donne. Stante la difficoltà, in tempi brevi, di acquisire personale e la mancanza di risorse finanziarie sufficienti a coprire il fabbisogno, al momento non è facilmente prevedibile un turn-over generazionale. L'analisi sull'età dei dipendenti, quindi, riconferma quanto previsto dal PAP 2017 - 2019 circa i "campanelli d'allarme": la Provincia dovrà tener conto non solo della maggiore vulnerabilità dei lavoratori e delle lavoratrici, legata ad una vita lavorativa più lunga e al progressivo aumento dell'età pensionabile, ma anche della maggiore esposizione dei dipendenti ai rischi psicosociali dovuti all'anzianità di servizio, quali ad esempio lo stress lavoro correlato. Va da sé che le lavoratrici sommano agli elementi di disagio sopra citati anche esigenze di conciliazione dovute, per esempio, alla cura dei nipoti, piuttosto che dei genitori o dei parenti anziani, tradizionalmente affidata alle donne.

Gli strumenti di conciliazione. Il part-time.

L'osservazione dei dati sulla fruizione delle differenti possibilità di articolazione flessibile dell'orario di lavoro per dipendenti con particolari esigenze familiari continua a rappresentare un'area di significativo interesse. Anche nel 2018 le donne, prevalentemente occupate nella categoria C, hanno utilizzato più degli uomini il contratto di lavoro a tempo parziale. Tuttavia si registra un dimezzamento delle richieste rispetto all'anno precedente (erano 15), mentre rimangono stabili le richieste da parte dei dipendenti maschi. La scelta di ridurre l'orario di lavoro è principalmente legata al lavoro di cura. Vale la pena ricordare che nonostante la normativa vigente preveda la possibilità di ricorrere ad una percentuale di utilizzo di questa forma contrattuale non superiore al 25% della dotazione organica per ogni categoria, il part-time in questa Provincia è stato chiesto dal 10,81 % del totale dei dipendenti (contro il 12,25% del 2017). Ciò è probabilmente dovuto, oltre che a ragioni economiche, anche al fatto che l'Ente ha adottato una forma di flessibilità dell'orario di lavoro ancora adeguata alle esigenze dei lavoratori e delle lavoratrici.

CATEGORIA	DONNE	UOMINI	TOTALE	2018%	2017 %
D	2	2	4	2,54%	1,47%
C	7	3	10	6,36%	8,82%
B	1	2	3	1,91%	1,96%
Totale	10	7	17	10,81%	12,25%

- in blu i decrementi significativi

Gli strumenti di conciliazione. La L. 104/1992.

Si aggiungono all'analisi i permessi richiesti da un genitore, dal coniuge o da un familiare per assistere un parente o affine con disabilità grave entro il secondo grado di parentela. Il dato complessivo rimane stabile. Nel corso di quest'anno ne ha fatto domanda il **18,47%** (l'17,64% nel 2017) del personale impiegato. E' da notare che rimane pressochè stabile la richiesta dei lavoratori di categoria B, dove si concentra la richiesta, in controtendenza con i dati del 2017 che vedevano la predominanza delle richieste autorizzate nella categoria C, presentate soprattutto da donne.

	DONNE	UOMINI	TOTALE	2018%	2017 %
CAT. B	1	13	14	8,91%	6,86%
CAT. C	5	4	9	5,73%	7,35%
CAT. D	4	2	6	3,82%	3,43%
TOTALE	10	19	29	18,47 %	17,64%

- in rosso gli incrementi significativi /in blu i decrementi significativi

Gli strumenti di conciliazione. L'art. 42 L. 53/2000.

Per quanto riguarda l'uso degli istituti previsti a tutela e sostegno delle maternità/paternità è interessante rilevare che si è quasi dimezzata la richiesta di permessi, rispetto al 2017 prevalentemente concentrati nella categoria C. Si confermano stabili i numeri dei dipendenti, mentre diminuiscono di 7 unità le richieste delle colleghe.

	DONNE	UOMINI	TOTALE	2018%	2017 %
CAT. B	0	0	0	-	-
CAT. C	3	2	5	3,18%	6,86%
CAT. D	0	1	1	0,63%	-
TOTALE	3	3	6	3,81%	6,89%

- in blu i decrementi significativi

Gli strumenti di conciliazione. Il telelavoro domiciliare.

Nessun dipendente nel 2016 e nel 2017 ne ha richiesto l'attivazione. Il telelavoro domiciliare non ha avuto molta fortuna.

Fin dal 2003, l'applicazione di tale istituto ha favorito la conciliazione dei tempi di vita del lavoratore e della lavoratrice mediante l'utilizzo di strumenti informatici delocalizzati rispetto alla sede del luogo di lavoro.

Infine la formazione.

I dati contenuti nella tabella mettono a confronto di dati del 2016 e del 2017, tenuto conto che un dipendente può aver frequentato più corsi nell'anno, si rileva un aumento esponenziale della formazione a vantaggio del genere femminile, concentrata nelle categorie C e D, e un leggero decremento riguardo la formazione del genere maschile.

Un solo corso di formazione approvato dall'amministrazione attiene ai temi tipici del benessere organizzativo, i cui esiti non sono giunti a questo Comitato.

CATEGORIA	Donne	Uomini	TOTALE 2017	Donne	Uomini	TOTALE 2016
CAT. B	9	9	18	3	39	42
CAT. C	116	56	172	35	35	70
CAT. D	103	53	156	45	28	73
Dirigenti	4	0	4	0	1	1
TOTALE	232	118	350	83	103	186

Il nuovo contratto a favore di una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare.

Il nuovo contratto, approvato il 21 maggio 2018, riconferma le misure di conciliazione vita-lavoro come l'orario di lavoro flessibile e la banca delle ore, nuove, invece, le disposizioni sulle ferie solidali, che consentono ai dipendenti con figli minori in gravi condizioni di salute, che necessitano di una particolare assistenza, di poter utilizzare le ferie cedute, in maniera anonima, da altri lavoratori.

Il nuovo contratto ha introdotto le tutele per le **donne vittime di violenza** le quali, oltre al riconoscimento di appositi congedi retribuiti, potranno avvalersi anche di una speciale aspettativa. Per le vittime di violenza viene altresì prevista la possibilità di ottenere il trasferimento ad altra sede in tempi rapidi e con procedure agevolate. Il nuovo contratto, inoltre, rafforza le sanzioni a carico dei molestatori. In prima battuta l'autore della violenza incapperà in una sospensione (fino a un massimo di sei mesi). Ma in caso di reiterazione della condotta scatterà il licenziamento.

Ampliate, inoltre, le tutele riconosciute in caso di **malattie gravi che richiedano terapie salvavita** (quali chemioterapia ed emodialisi). Vengono, infatti, esclusi dal computo delle assenze per malattia, ai fini della maturazione del periodo di comparto, non solo i giorni relativi al ricovero ospedaliero o al day-hospital per

l'espletamento di queste cure ma anche i giorni di assenza successivi nei quali risulta impossibile tornare al lavoro a causa degli effetti collaterali di tali terapie, confermando al dipendente il diritto al normale trattamento economico.

Da segnalare anche il rilancio del **"welfare contrattuale"** con la possibilità di riconoscere ai dipendenti prestazioni integrative nei seguenti ambiti: sostegno al reddito della famiglia (aiuti economici e sussidi), supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli (ad esempio borse di studio), contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale; prestiti a favore di dipendenti che hanno difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili; polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.

Dal Piano delle Azioni positive: le attività del CUG relative al 2018

Gli ambiti operativi del CUG sono stati circoscritte in 7 aree distinte riportate nel Piano triennale delle Azioni positive 2017-2019, aggiornato per il 2018, consultabile nella sezione CUG della intranet, dove si trovano anche i verbali, la relazione a consuntivo su quanto realizzato nel 2017, e gli indirizzi e le segnalazioni presentate alla Amministrazione.

Riunione del 29 marzo - Il Comitato ha esaminato le modifiche ai sistemi di valutazione della performance individuale del personale e ha chiesto all'Amministrazione, in caso di giudizio complessivo "non adeguato" del dipendente rilevante ai fini del licenziamento di stabilire dei percorsi definiti con scadenze precise in corso d'anno. Questo per consentire al dipendente di essere informato dal Dirigente/Responsabile circa la sua performance ovvero per consentirgli di rimodulare/migliorare il proprio modo di lavorare al fine di evitare valutazioni negative o di conoscere il parere del proprio superiore gerarchico solo a consuntivo, valutazioni che oltre ad incidere economicamente sulla produttività, potrebbero avere conseguenze anche sulle condizioni psico-fisiche del dipendente.

In merito alla "Direttiva del consiglio dei Ministri recante indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'art. 14 della L. 124/2015 e le linee guida contenenti regole inerenti l'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti" il Comitato, ravvisando la necessità di verificare lo stato di applicazione della normativa presso altre Amministrazioni, ha chiesto di poter condurre indagini in merito e di elaborare proposte da presentare all'Amministrazione.

Riunione del 2 luglio - Il Comitato ha esaminato il Piano di riassetto organizzativo della Provincia. In base agli esiti del questionario pubblicati nel Piano ha **indicato** come strumenti utili a ridurre i disagi organizzativi le Conferenze di Servizio, finalizzate ad individuare **azioni organizzative** volte a migliorare l'ambiente di lavoro nella prospettiva del **potenziamento della qualità** e della **performance lavorativa**, **ha suggerito**, nell'ottica del perseguimento del benessere organizzativo, soprattutto nei servizi più complessi per varietà di competenze e per numero di dipendenti, la possibilità di ricorrere anche a consulenze specializzate sulle tematiche del lavoro e del benessere organizzativo e **si è impegnato** a chiedere un intervento specialistico agli organi competenti per promuovere un questionario sul benessere organizzativo all'interno dell'Ente.

In base all'analisi dei dati relativi ai dipendenti dell'Amministrazione provinciale **ha segnalato** l'aumento dell'età dei dipendenti provinciali (circa il 50% del totale nella fascia fra 55 - 65 dato destinato a crescere), al quale deve conseguire un cambiamento di ottica dell'Amministrazione in relazione alle condizioni di lavoro soprattutto per chi è in età più avanzata, per rendere le competenze, l'esperienza e la maturità dei dipendenti un asset di primaria importanza e se ben gestito un valore aggiunto per l'Ente. **Ha segnalato**, altresì, al fine di garantire l'effettiva parità dei generi nell'accesso al lavoro, la netta prevalenza dei dipendenti uomini nei ruoli tecnici. L'Amministrazione ci ha confermato che le procedure di assunzione saranno attivate presto.

Gli obiettivi del CUG per il 2018 sono:

- Somministrare un questionario rivolto a tutto il personale
- Creare sinergie tra i soggetti che si occupano di benessere organizzativo e pari opportunità per la realizzazione congiunta di attività, confrontare le buone pratiche e valutarne la trasferibilità al fine di diffondere la cultura del benessere organizzativo per prevenire e gestire fenomeni rappresentativi di un malessere organizzativo
- Sviluppare conoscenze adeguate per riconoscere le tipologie rappresentative di malessere organizzativo (livelli di stress, born-out, disadattamento, mobbing etc..), conoscere gli strumenti di difesa e di miglioramento del clima organizzativo
- Garantire la diffusione dell'informazione al personale delle opportunità offerte dalla normativa sui congedi parentali a tutela della maternità e paternità
- Garantire la formazione e l'aggiornamento del CUG, nelle tematiche di competenza per rendere più efficace il funzionamento del Comitato e migliorare la diffusione nell'Ente dell'informazione sull'attività del CUG

Gli Sportelli di ascolto

Per promuovere il benessere organizzativo e favorire un buon clima di lavoro nelle diverse sedi della Provincia di Forlì-Cesena sono disponibili due centri di ascolto:

La Consigliera di parità (Claudia Castellucci) - Piazza Morgagni, 2 - mail: carla.castellucci@provincia.fc.it

Per appuntamento tel. 0543 714583

Il Comitato unico di garanzia della Provincia di Forlì-Cesena - Ciascun componente presso il suo ufficio - mail: nome.cognome@provincia.fc.it

CHI FA PARTE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

L'attuale Comitato è operativo dall'1.1.2017. E' così composto:

Parte pubblica

- Rosella Calista - componente effettivo (Presidente)
- Rita Ricci - componente effettivo (in corso le procedure di sostituzione)
- Fabrizio Di Blasio - componente effettivo
- Lucia Carrieri - componente supplente
- Erica Vitali - componente supplente
- William Roverelli - componente supplente

Parte sindacale

- CGIL FP Paola Santini - componente effettivo (dimissionaria per trasferimento ad altro Ente)
- CGIL FP Paola Quercioli - componente supplente (dimissionaria per trasferimento ad altro Ente)
- CISL FPS Casadei Roberto - componente effettivo
- CISL FPS Giovanna Caccamo - componente supplente
- UIL FPL Patrizia Cicognani - componente effettivo (Vice Presidente)
- UIL FPL Nadia Amadori - componente supplente

Invitati permanenti

- Presidente della Provincia o suo/i delegato/i
- Consigliera Provinciale di Parità
- Dirigente del Servizio Affari Generali-Istituzionali e Risorse Umane
- Responsabile dell'Ufficio Pari Opportunità e Statistica
- Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione
- Presidente del CRAL

Il Servizio associato trattamento giuridico e relazioni sindacali ha fornito i dati relativi al personale.