



*Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità,  
la valorizzazione del benessere di chi lavora  
e contro le discriminazioni*

## **RELAZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA PROPOSTA DI AZIONI PER IL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE**

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG) della Provincia di Venezia a un anno dalla sua costituzione ha redatto la presente relazione, anche e per gli effetti di quanto previsto dal punto 3.3 della Direttiva <<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)>>.

Il CUG ha innanzitutto promosso la distribuzione di un questionario per permettere una prima individuazione delle criticità, dei punti di forza e di debolezza meritevoli di successivi approfondimenti conoscitivi, proponendosi di favorire la maggiore conoscenza di dinamiche e di processi interni per i quali potrà essere opportuno progettare specifici interventi formativi o puntuali modifiche organizzative. E' ora possibile restituire l'esito del questionario di indagine sul benessere organizzativo, e anche intervenire in termini propositivi. I risultati del questionario sono presenti sul sito web dell'amministrazione.

In estrema sintesi ciò che è emerso e che si vuole evidenziare è l'opportunità che l'amministrazione continui nel processo di monitoraggio della soddisfazione del personale nell'ottica della promozione delle pari opportunità, prevenendo e contrastando il mobbing, incentivando la formazione e la qualificazione del personale, promuovendo la flessibilità degli orari di lavoro, diffondendo le informazioni sulle politiche di parità e pari opportunità. Si indicano di seguito più nel dettaglio quali siano gli obiettivi e quali possano essere le azioni positive.

### **a) Obiettivi dell'azione amministrativa:**

- 1) tutelare e riconoscere come fondamentale e irrinunciabile il diritto alla libertà e dignità della persona della lavoratrice e del lavoratore;
- 2) garantire il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori a un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
- 3) ritenere come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti;
- 4) intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane perché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale e tenga conto delle condizioni specifiche di donne e uomini;
- 5) rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra donne e uomini;
- 6) offrire opportunità di formazione e di esperienze professionali e percorsi di carriera per riequilibrare eventuali significativi squilibri di genere nelle posizioni lavorative soprattutto medio-alte;
- 7) valorizzare le professionalità dei dipendenti e attivare, compatibilmente con le disposizioni normative, progressioni di carriera prioritariamente tra le categorie B e C.

b) Azioni positive come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità:

1) costituire un osservatorio interno sul benessere organizzativo del personale, partendo dalla prima indagine conoscitiva svolta dal CUG e successivamente coinvolgendo il Servizio Risorse Umane per la raccolta e l'analisi di dati relativi a concorsi, assunzioni formazione, eventuale divario tra i generi nelle posizioni gerarchiche, ecc. Si reputa opportuno infatti sviluppare l'elaborazione di un'analisi statistica del mercato del lavoro interno: numero di maschi e femmine, inquadramento professionale delle donne e degli uomini, titolo di studio, n. di part-time richiesti e n. di part-time concessi, formazione e altro. L'osservatorio dovrebbe contenere un albo delle professionalità interne per promuovere una valorizzazione delle professionalità specifiche in materia ambientale, turistica, dei beni culturali, ecc.;

2) favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari migliorando l'efficienza organizzativa del part-time e sensibilizzando la dirigenza sull'utilizzo del part-time, nonché favorendo l'utilizzo di altre forme flessibili di orario quale l'effettuazione di 7h e 12m giornaliere;

3) nel rispetto degli artt. 7, comma 4 e 57, comma 1, lett. C) del D.Lgs. 165/2001 e dell'art. 23 del CCNL 1.4.99 garantire

- i. la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere;
- ii. attivare un progetto formativo pilota per contrastare lo stress delle operatrici e degli operatori di sportello;
- iii. adottare modalità organizzative delle azioni formative che favoriscano la partecipazione di lavoratori e lavoratrici in condizioni di pari opportunità e non costituiscano ostacolo alla conciliazione fra vita professionale e vita familiare, ad es. organizzando corsi di mattina per favorire anche chi è in part-time;
- iv. realizzare incontri ed eventi rivolti alle dipendenti e ai dipendenti per la diffusione di temi a sostegno delle pari opportunità, sulla legislazione di parità italiana ed europea (ad es. in occasione della giornata internazionale della donna);
- v. coinvolgere la Direzione Generale e i dirigenti per l'attuazione del piano delle azioni positive;
- vi. garantire pari opportunità fra uomini e donne per l'accesso al lavoro dichiarando espressamente tale principio nei bandi di selezione di personale;

4) consentire temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro di tutto il personale, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, determinate da esigenze di assistenza di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili ecc. che siano comunque compatibili con le esigenze di funzionalità dei servizi;

5) istituire la banca delle ore quale strumento di ulteriore flessibilità per la conciliazione della vita familiare con l'attività professionale;

6) attivare specifici percorsi di reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità;

7) avviare uno studio di fattibilità per eventuale messa a disposizione del personale dipendente di strutture e servizi di asilo nido aziendale consentendo loro l'accesso agevolato e preferenziale;

8) sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione.

Particolarmente importante risulta essere ad avviso del CUG l'approccio di cosiddetto *mainstreaming* che deve essere riservato a tutte le pari opportunità, non solo di genere quindi. Appare utile allo scopo richiamare l'attenzione sulla delibera n. 22/2011 *Indicazioni – sottoposte a consultazione – relative allo sviluppo dell'ambito delle pari opportunità nel ciclo di gestione della performance* della Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche (Ci.V.I.T), le indicazioni contenute nella citata delibera risultano essere particolarmente valide sul fronte operativo.

Da ultimo va assunto l'impegno alla tutela dei diritti e delle legittime aspettative delle lavoratrici e dei lavoratori e delle loro professionalità che non dovranno subire penalizzazioni di sorta dalla riforma delle Province.