



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

**prot. n. 63768 I.9  
data 12/07/2013**

## **RELAZIONE ANNUALE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA**

Il Comitato è composto da:

Gloria Vidali, Presidente del Comitato Unico di Garanzia;

Landi Rosanna, in rappresentanza della CGIL, Vicepresidente del Comitato Unico di Garanzia;

Boscolo Elisabetta, in rappresentanza della CISL FPS con compiti di segreteria;

Giacomin Tiziano in rappresentanza della DICCAP;

Scarpa Roberta, in rappresentanza della UIL;

Francesco Pancin, in rappresentanza della RDB CUB;

Scopece Francesca, Campolucci Paola, Orlando Paolo, Vecchiato Davide, Siviero Claudio, in rappresentanza della Amministrazione provinciale.

Il Comitato Unico di Garanzia (di seguito CUG) della Provincia di Venezia 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) >>.

Nel periodo interessato da questa relazione, giugno 2012 – giugno 2013, il CUG è intervenuto nella fase istruttoria del provvedimento del Piano di Azioni Positive. Innanzitutto nel contesto della relazione annuale precedente (15 maggio 2012 prot. 42870/2012 ), poi con successive note (31 maggio 2012 prot. n. 48801/2012, 8 giugno 2012 prot. 51667/2012), proponendo misure volte a favorire diverse forme di flessibilità oraria. Le misure di flessibilità oraria proposte avevano e hanno lo scopo di consentire alle lavoratrici e ai lavoratori impegnati nella cura dei figli e dei familiari bisognosi di assistenza, la possibilità di conciliare i tempi di lavoro con i tempi personali e familiari. Con DGP del 04/07/2012 è intervenuta da parte della Giunta Provinciale l’approvazione del Piano Azioni Positive triennio 2012/2014.

Il CUG ha promosso varie iniziative tenendo conto in primo luogo dei risultati del questionario di clima svolto dal CUG all'indomani del proprio insediamento.

E' stata esercitata a opera del CUG attività di vigilanza sull'applicazione delle previsioni del Piano Azioni Positive, per la mancata attuazione delle forme di flessibilità previste, in particolare dell'articolazione dell'orario di lavoro di 7 ore e 12 minuti giornalieri. Il CUG con nota 13 maggio 2013 prot. 43139I9 ha invitato l'Amministrazione ad avviare la sperimentazione della nuova articolazione oraria.

Il CUG rimane convinto dell'utilità delle forme di articolazione oraria per consentire a ciascun individuo di vivere al meglio i diversi ruoli che riveste all'interno della società, che non si esauriscono nell'attività lavorativa dipendente, specie per le donne, ma non solo per loro.

Sempre partendo dai risultati dell'indagine di clima autonomamente svolta dal CUG, c'è stato un convinto coinvolgimento dei componenti del Comitato nelle iniziative di formazione promosse dalla Direzione Generale su problematiche attinenti le competenze del CUG. I componenti del CUG hanno partecipato alle sessioni formative organizzate dalla Direzione Generale in data 19 dicembre 2012 - "Il Mobbing nella Pubblica Amministrazione" - e in data 31 maggio 2013 - "Il mobbing nel pubblico impiego ed i compiti del Comitato Unico di Garanzia" - relatore dr. Riccardo Patumi. E' attualmente in corso la valutazione di un progetto formativo pilota per contrastare lo stress delle operatrici e degli operatori di sportello.

Si esprime apprezzamento per i percorsi formativi realizzati, ricordando che devono essere adottate 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.

Una rappresentanza del CUG ha frequentato la giornata formativa organizzata dalla Regione Veneto "Il Comitato Unico di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche" svoltosi il 21 settembre 2012.

Si suggerisce di 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).

Con tenacia è stato anche possibile acquisire la disponibilità di uno spazio web nella intranet aziendale che dia così informazione sul ruolo e la composizione del CUG e diffonda le iniziative.

Da giugno 2012 a giugno 2013 si sono svolti due incontri tra amministrazione e CUG, precisamente:

- i. il 18 febbraio 2013, si è discusso di orario di lavoro giornaliero di 7 ore e 12 minuti, bozza di CCDI di adeguamento alle disposizioni di cui al D. Lgs. 150/2009, altre forme di flessibilità oraria e formazione;
- ii. il 28 maggio 2013, si è discusso di orario di lavoro giornaliero di 7 ore e 12 minuti, di part-time, DVR lavoratrici madri, codice di comportamento/buona condotta e di formazione.

Nel corso del periodo interessato dalla presente relazione, il CUG si è riunito 7 volte (giovedì 6 luglio 2012; venerdì 5 ottobre 2012; mercoledì 28 novembre 2012; giovedì 6 dicembre 2012; mercoledì 30 gennaio 2013; mercoledì 13 marzo 2013; venerdì 14 giugno 2013). Il CUG è convinto che suo ruolo fondamentale sia l'attività consultiva che arricchisce l'attività istruttoria e produce decisioni meglio ponderate.

In questo periodo di tempo sono state affrontate alcune problematiche sollecitate da segnalazioni di colleghi.

Altre problematiche sono derivate dalle osservazioni dei membri stessi del CUG come il miglioramento dell'accessibilità agli sportelli da parte delle utenti mamme talvolta accompagnate dai loro piccoli, e la necessità di adibire un locale per il consumo di vivande durante la pausa dal lavoro.

Si ribadisce qui l'opportunità che l'amministrazione continui l'opera iniziata dal CUG nel processo di monitoraggio del benessere lavorativo 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.

Riteniamo che rimanga valida la proposta avanzata lo scorso anno dal CUG di costituire un osservatorio interno sul benessere organizzativo del personale 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.. Ciò potrebbe risultare estremamente utile nel percorso di trasformazione dell'ente da Provincia a Città Metropolitana, opponendo peraltro tutti gli strumenti utili a contrastare penalizzazioni a danno delle lavoratrici e dei lavoratori e delle loro professionalità.

L'Amministrazione deve, ad avviso del CUG, intraprendere con più decisione e lungimiranza politiche di conciliazione dei tempi di lavoro 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, per conferire all'apparato burocratico dell'ente un'impostazione moderna e flessibile. In una parola dare rapida attuazione alle misure di conciliazione previste dal Piano Azioni Positive.

E' stato attivato inoltre un canale di comunicazione con la nuova consigliera di parità per tratteggiare finalità comuni e possibili interventi mediante l'utilizzo, qualora se ne presentasse l'occasione, di strumenti come i progetti comunitari per realizzare iniziative di supporto all'attività dell'amministrazione.

Per la propria attività, il CUG ha individuato come metodo di lavoro anche quello delle riunioni per gruppi ristretti quando si è trattato di elaborare documenti (questionario, richieste, ecc.)

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.

Venezia Mestre, 12 luglio 2013

La Presidente del CUG

*Dott.ssa Gloria Vidali*

*(documento firmato digitalmente)*