



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

RELAZIONE ANNUALE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

ANNO 2014

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, Segretaria;

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.

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 Venezia, nell’anno 2014, con riferimento all’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.

L’amministrazione ha redatto per l’anno 2014 la relazione prevista dalla 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.



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

¹Direttiva 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.

Il documento è suddiviso in due parti:

- i. la situazione del personale dell’ente – illustrata attraverso tabelle e descrizioni – relativamente alla composizione del personale (qualifica, posizione, età, tipologie contrattuali), alle politiche formative. I dati sono riferiti al 2013, fonte relazione annuale al Conto Annuale 2013. Si tenterà una verifica delle azioni intraprese dall’amministrazione con riferimento agli impegni assunti attraverso il Piano delle Azioni Positive;
- ii. le attività del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni relativamente a composizione, operatività, azioni.

1. LA SITUAZIONE DEL PERSONALE DELL’ENTE

Tabella 1 - *Personale dipendente a tempo indeterminato e personale dirigente in servizio al 31 dicembre 2013 e personale in part-time fino al 50% e oltre il 50%.*

In questa tabella sono riportate, per qualifica/posizione economica/profilo e distinti per genere, le informazioni relative alla consistenza del personale a tempo indeterminato dipendente della Provincia di Venezia, in qualsiasi posizione di stato si trovi a tale data (incluso il personale comandato e in aspettativa) e individuato in base al tipo di rapporto di lavoro (tempo pieno o part-time). Sono riportate, inoltre, le unità a tempo determinato per le qualifiche dirigenziali.

COMPARTO REGIONI ED AUTONOMIE LOCALI - anno 2013

Tabella 1 - Personale dipendente a tempo indeterminato e personale dirigente in servizio al 31

qualifica / posiz.economica/profilo	Cod.	NUMERO DI DIPENDENTI											
		Totale dipendenti al 31/12/2012 (*)		Dotazioni organiche	A tempo pieno		In part-time fino al 50%		In part-time oltre il 50%		Totale dipendenti al 31/12/2013 (**)		
		Uomini	Donne		Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	
SEGRETARIO A	0D0102	1				1						1	
SEGRETARIO B	0D0103												
SEGRETARIO C	0D0485												
SEGRETARIO GENERALE CCIAA	0D0104												
DIRETTORE GENERALE	0D0097												
DIRIGENTE FUORI D.O. art.110 c.2 TUEL	0D0098												
ALTE SPECIALIZZ. FUORI D.O.art.110 c.2 TU	0D0095												
DIRIGENTE A TEMPO INDETERMINATO	0D0164	9	3	15		9	3					9	3
DIRIGENTE A TEMPO DETERMINATO	0D0165	0	1				1						1
ALTE SPECIALIZZ. IN D.O. art.110 c.1 TUEL	0D0195												
POSIZ. ECON. D6 - PROFILI ACCESSO D3	0D6A00	11	6			11	6					11	6
POSIZ. ECON. D6 - PROFILO ACCESSO D1	0D6000	0	1				1						1
POSIZ.ECON. D5 PROFILI ACCESSO D3	052486	2	4			1	4	1				2	4
POSIZ.ECON. D5 PROFILI ACCESSO D1	052487	1	0			1						1	
POSIZ.ECON. D4 PROFILI ACCESSO D3	051488	4	3			3	2	1			1	4	3
POSIZ.ECON. D4 PROFILI ACCESSO D1	051489	15	6			14	5				1	14	6
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO D3	058000	1	1	38		1	1					1	1
POSIZIONE ECONOMICA D3	050000	19	18			18	16	1			2	19	18
POSIZIONE ECONOMICA D2	049000	12	6			12	5					12	5
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO D1	057000	7	9	100		7	8				1	7	9
POSIZIONE ECONOMICA C5	046000	65	42			56	32	3		4	8	63	40
POSIZIONE ECONOMICA C4	045000	20	24			19	16				8	19	24
POSIZIONE ECONOMICA C3	043000	0	1				1						1
POSIZIONE ECONOMICA C2	042000	17	41			17	33		2		6	17	41
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO C1	056000	22	17	269		21	15				2	21	17
POSIZ. ECON. B7 - PROFILO ACCESSO B3	0B7A00	38	33			36	22	2		2	7	38	31
POSIZ. ECON. B7 - PROFILO ACCESSO B1	0B7000	3	1			3	1					3	1
POSIZ.ECON. B6 PROFILI ACCESSO B3	038490	1	1			1					1	1	1
POSIZ.ECON. B6 PROFILI ACCESSO B1	038491	4	3			4	3					4	3
POSIZ.ECON. B5 PROFILI ACCESSO B3	037492	0	2				2						2
POSIZ.ECON. B5 PROFILI ACCESSO B1	037493	1	0			1						1	
POSIZ.ECON. B4 PROFILI ACCESSO B3	036494												
POSIZ.ECON. B4 PROFILI ACCESSO B1	036495	7	6			7	5				1	7	6
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO B3	055000	1	2	88		2	2					2	2
POSIZIONE ECONOMICA B3	034000	4	5			4	4				1	4	5
POSIZIONE ECONOMICA B2	032000	15	5			15	5					15	5
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO B1	054000	9	0	68		8						8	
POSIZIONE ECONOMICA A5	0A5000												
POSIZIONE ECONOMICA A4	028000												
POSIZIONE ECONOMICA A3	027000												
POSIZIONE ECONOMICA A2	025000												
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO A1	053000												
CONTRATTISTI (a)	000061												
COLLABORATORE A T.D. ART. 90 TUEL (b)	000096	4	1			4	1					4	1
TOTALE		293	242	578		276	194	6	4	6	39	288	237

Il personale della provincia di Venezia risulta composto in leggera prevalenza da uomini.

Sono invece nettamente in maggior numero le donne che fanno ricorso all'istituto del part-time. Il servizio Risorse Umane segnala che questa tendenza è destinata ad aumentare, infatti alla data del 30/09/2014 la quota delle donne sale a 49 e la quota degli uomini passa a 11, chiara esigenza di conciliazione con la gestione familiare. Questo dato suggerisce il perdurare, anche fra i dipendenti della Provincia, di strategie di ripartizione del lavoro sociale che assegnano alle donne il compito di conciliare il lavoro di cura con quello retribuito e agli uomini il compito di integrare il reddito familiare con una seconda occupazione.



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

Attualmente il Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi della Provincia di Venezia, approvato con deliberazione della Giunta Provinciale il 29.12.2010, prevede, all'art.51, comma 7, che *“il contingente di personale da destinare a tempo parziale, in ogni caso, non può essere superiore al 25% della dotazione organica complessiva di personale a tempo pieno per ciascuna categoria, nell'ambito di ogni servizio”*.

Il Contratto Collettivo Nazionale del 14/09/2000, art.4, comma 2, dà invece diverse disposizioni: *“Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di personale a tempo pieno di ciascuna categoria, con esclusione delle posizioni di lavoro di particolare responsabilità preventivamente individuate dagli enti”*, senza aggiungere il dettaglio *“nell'ambito di ogni servizio”* introdotto nel Regolamento provinciale.

Questo CUG ha già chiesto al Servizio Risorse Umane di valutare l'opportunità di eliminare l'integrazione *“nell'ambito di ogni servizio”* perché potrebbe negare alcune richieste di part-time di fatto legittime e compatibili con i contingenti previsti dal Contratto Collettivo Nazionale. Tanto più che, come si evidenzia dalla tabella sopra riportata, la percentuale di part-time concessi attualmente in questo Ente è molto bassa (10% circa) e non vi è ragione per negare un part-time sulla base del regolamento vigente, che si discosta da quanto previsto dal contratto collettivo nazionale.

Per quanto riguarda il rapporto tra qualifica e genere si evidenzia una presenza non paritaria dei due generi nei ruoli dirigenziali. Il divario tra donne e uomini, con riferimento alla situazione registrata alla data del 1° gennaio 2015 (9 uomini e 2 donne), ha ormai superato la soglia critica dei due terzi.

Tabella 2 - Personale con contratto o modalità di lavoro flessibile al 31 dicembre 2013.

COMPARTO REGIONI ED AUTONOMIE LOCALI - anno 2013

Tabella 2 - Personale con contratto o modalità di lavoro flessibile

CATEGORIA	Cod.	NUMERO DI DIPENDENTI													
		A tempo determinato (*)		Formazione lavoro (*)		Contratti di somministrazione (ex Interinale) (*)		L.S.U.(*)		Telelavoro (**) Personale indicato in T1		Personale soggetto a turnazione (**) Personale indicato in T1		Personale soggetto a reperibilità (**) Personale indicato in T1	
		Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Categoria D	CD	0,68	4,25									4,00		11,00	2,00
Categoria C	CC					1,00	0,25	1,81	0,32		1,00	26,00	3,00	42,00	4,00
Categoria B	CB					2,00		1,42		1,00		7,00	1,00	41,00	2,00
Categoria A	CA														
Personale contrattista	PC														
TOTALE		.68	4,25			3,00	.25	3,23	.32	1,00	1,00	37,00	4,00	94,00	8,00

(*) dati su base annua

(**) presenti al 31 dicembre anno corrente

La tabella contiene le informazioni relative al personale con rapporto di lavoro flessibile nonché le unità di personale a tempo indeterminato che effettuano una tipologia di orario di servizio con modalità flessibili rispetto all'attività lavorativa ordinaria.

Grazie all'attività propositiva svolta dal CUG, il 5.12.2013 è intervenuta la sottoscrizione tra l'Amministrazione e le OO.SS. del verbale definitivo di intesa in materia di orario di lavoro e l'istituzione dell'articolazione di orario di lavoro giornaliero di 7 ore e 12 minuti. Si è registrata una fase di sperimentazione della nuova forma di flessibilità oraria, sperimentazione durata circa un anno e voluta dalla precedente amministrazione, a oggi si contano 16 unità di personale che usufruiscono di questa articolazione oraria.

Il dato forse più significativo è quello che riguarda il personale inserito in turnazione, qui il numero delle donne è esiguo, probabilmente per problemi di conciliazione e per tipologia di lavoro.

D'altro canto anche per la reperibilità, istituto che consente tra l'altro una remunerazione aggiuntiva, si fa ricorso in modo esiguo alle dipendenti donne.

Il telelavoro rappresenta un'opzione ancora poco valorizzata. Al 31.12.2013 infatti solo 2 dipendenti, rispettivamente di categoria B e di categoria C, risultano aver adottato questa modalità di lavoro.



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

disposizioni della legge di stabilità 2015 con riferimento alla riduzione del personale delle Province e delle Città Metropolitane, come da legge 7.4.2014, n. 56 e legge 23.12.2014, n.190. Diventerà quindi di particolare importanza monitorare e analizzare il processo nel prossimo futuro.

Tabella 8 - *Personale a tempo indeterminato e personale dirigente distribuito per classi di età al 31 dicembre 2013.*

La tabella raccoglie l'informazione distinta per genere, per ciascuna qualifica/posizione economica/profilo, relativa alla distribuzione per classi di età del personale.

COMPARTO REGIONI ED AUTONOMIE LOCALI - anno 2013

Tabella 8 - Personale a tempo indeterminato e personale dirigente distribuito per classi di età al 31 dicembre

qualifica/posiz.economica/profilo	Cod.	NUMERO DI DIPENDENTI																				
		fino a 19 anni		tra 20 e 24 anni		tra 25 e 29 anni		tra 30 e 34 anni		tra 35 e 39 anni		tra 40 e 44 anni		tra 45 e 49 anni		tra 50 e 54 anni		tra 55 e 59 anni		tra 60 e 64 anni		tra 65 e
		U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U
SEGRETARIO A	0D0102																					
SEGRETARIO B	0D0103																					
SEGRETARIO C	0D0485																					
SEGRETARIO GENERALE CCIAA	0D0104																					
DIRETTORE GENERALE	0D0097																					
DIRIGENTE FUORI D.O. art.110 c.2 TUEL	0D0098																					
ALTE SPECIALIZZ. FUORI D.O.art.110 c.2 TUEL	0D0095																					
DIRIGENTE A TEMPO INDETERMINATO	0D0164								1				5			1	1	1	2	1		
DIRIGENTE A TEMPO DETERMINATO	0D0165									1												
ALTE SPECIALIZZ. IN D.O. art.110 c.1 TUEL	0D0095																					
POSIZ. ECON. D6 - PROFILI ACCESSO D3	0D6A00											1	1	2	5	1	2	2	3			
POSIZ. ECON. D6 - PROFILO ACCESSO D1	0D6000													1								
POSIZ. ECON. D5 PROFILI ACCESSO D3	052486											2	1		1	1		1				
POSIZ. ECON. D5 PROFILI ACCESSO D1	052487																1					
POSIZ. ECON. D4 PROFILI ACCESSO D3	051488								1			3	2		1							
POSIZ. ECON. D4 PROFILI ACCESSO D1	051489										1	1	1	1	3	2	7	1	3	1		
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO D3	058000								1			1										
POSIZIONE ECONOMICA D3	050000									1		6	1	4	7	2	11	4		1		
POSIZIONE ECONOMICA D2	049000								3	2	1		4	1	3	2	1					
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO D1	057000							2	2	3	2	1	2	1		2	1					
POSIZIONE ECONOMICA C5	046000								1		10	3	4	8	22	12	18	12	8	5		
POSIZIONE ECONOMICA C4	045000								1	1	6	9	6	5	4	3	2	5		1		
POSIZIONE ECONOMICA C3	043000															1						
POSIZIONE ECONOMICA C2	042000							2	1	4	15	8	13		9	1	2	1		1	1	
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO C1	056000					1		3		6	3	9	6	1	4		2		1	1	1	
POSIZ. ECON. B7 - PROFILO ACCESSO B3	0B7A00								1			5	2	6	8	11	9	12	10	3	2	
POSIZ. ECON. B7 - PROFILO ACCESSO B1	0B7000													1	1		1	1				
POSIZ. ECON. B6 PROFILI ACCESSO B3	038490													1	1							
POSIZ. ECON. B6 PROFILI ACCESSO B1	038491														1		2	2	1	1		
POSIZ. ECON. B5 PROFILI ACCESSO B3	037492														1							
POSIZ. ECON. B5 PROFILI ACCESSO B1	037493																	1				
POSIZ. ECON. B4 PROFILI ACCESSO B3	036494																					
POSIZ. ECON. B4 PROFILI ACCESSO B1	036495																					
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO B3	055000					1				2	1											
POSIZIONE ECONOMICA B3	034000														1	1	1	3	3			
POSIZIONE ECONOMICA B2	032000															5	2	1	2			
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO B1	054000						2							1		4						
POSIZIONE ECONOMICA A5	0A5000																					
POSIZIONE ECONOMICA A4	028000																					
POSIZIONE ECONOMICA A3	027000																					
POSIZIONE ECONOMICA A2	025000																					
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO A1	053000																					
CONTRATTISTI (a)	000061																					
COLLABORATORE A T.D. ART. 90 TUEL (b)	000096																					
TOTALE						1	3	1	7	3	27	28	49	48	39	48	73	47	68	48	22	13

(a) personale a tempo indeterminato al quale viene applicato un contratto di lavoro di tipo privatistico (es.: tipografico, chimico, edile, metalmeccanico, portierato, ecc.)
(b) cfr. "istruzioni generali e specifiche di comparto" e "glossario"

Oltre il 68% del personale dipendente ha un'età che supera i 45 anni di età, in particolare il 28% ha un'età anagrafica che supera i 55 anni.

Vi è una forte sotto-rappresentazione della classe di età inferiore ai 30 anni. Si evidenzia quindi un fenomeno di invecchiamento della popolazione complessiva dei dipendenti che presenta non pochi profili di criticità. Inoltre analizzando le singole classi di età in relazione al genere di appartenenza dei dipendenti si nota una leggera prevalenza femminile all'interno della classe di età 40-49, mentre il vantaggio si rovescia a favore dei dipendenti di sesso maschile nelle classi di età superiore. Questo dato mette in luce una tendenza alla crescita della componente femminile all'interno del

complesso dei lavoratori della Provincia in linea con quel processo generale che ha portato le donne a costituire, dalla metà degli anni Novanta, la maggioranza dei dipendenti pubblici del Paese (Fonte: Istat).

Tabella Posizioni Organizzative e Alte Professionalità – Anno 2013

	Uomini		Donne	
1^ FASCIA	11	61,12 % su totale p.o. 1^ fascia	7	38,88% su totale p.o. 1^ fascia
2^ FASCIA	8	66,67% su totale p.o. 2^ fascia	4	33,33% su totale p.o. 2^ fascia
3^ FASCIA	4	57,15% su totale p.o. 3^ fascia	3	42,85% su totale p.o. 3^ fascia
ALTE PROFESSIONALITA'	2	28,57% su totale alte professionalità	5	71,43% su totale alte professionalità
TOTALE PERSONALE	25	56,82%	19	43,18%

Per quanto riguarda le posizioni organizzative il divario di genere risulta più ridotto rispetto a quello presente nei ruoli dirigenziali. Vi è uno scarto tra personale di sesso maschile e personale di sesso femminile inferiore ai due terzi a favore dei primi (56,82% uomini vs. 43,18% donne). A questo proposito, si può ipotizzare che la crescita della componente femminile all'interno dell'area delle posizioni organizzative sia il risultato indiretto di una strategia volta a sostituire i posti di livello dirigenziale, meglio remunerati e divenuti progressivamente vacanti, con un numero accresciuto di posizioni organizzative, complessivamente meno onerose per l'Amministrazione, così da realizzare un certo contenimento dei costi del personale.

Differenziali retributivi.

Sul fronte propositivo il CUG ha da tempo richiesto all'Amministrazione la produzione di dati riferiti ai differenziali retributivi uomo donna. Nell'ambito del PAP 2015-2017 l'Amministrazione ha inserito le risultanze dell'analisi delle retribuzioni 2013, su dati CUD relativi ai redditi 2013 dei dipendenti provinciali, effettuate al fine di rilevare eventuali differenziali retributivi tra i due generi. Nel documento si dice che l'indagine condotta, volta all'approfondimento del fenomeno delle asimmetrie salariali tra uomo e donna è il risultato della sollecitazione del CUG. Si fa qui rinvio al

Piano Azioni P (P.A.P.) Triennio 2015/2017 approvato dalla Giunta Provinciale con deliberazione n. 168 dell'11.12.2014.

Si sottolinea che l'analisi delle retribuzioni medie lorde, distinte per categoria, evidenzia un differenziale retributivo per ogni categoria considerata. La maggiore differenza viene rilevata in corrispondenza della categoria dei dirigenti, € 4.158,65, a seguire, in ordine decrescente: categoria B, € 2.761,69, categoria C, € 2.433,49, categoria D € 1.060,34. Il dato risulta significativamente influenzato dall'istituto del part-time. Un'ulteriore grandezza che influenza il differenziale retributivo è la presenza, all'interno delle varie categorie, di profili professionali in relazione ai quali il CCNL riconosce strutture retributive differenti, a esempio gli agenti di polizia provinciale. La maggior parte del personale che utilizza i congedi previsti per i genitori, è di sesso femminile (75%). L'utilizzo di forme lavorative flessibili è maggiormente concentrato nella componente femminile dell'organico provinciale (77%). Sono infatti proprio i fenomeni *sociali* a determinare la diversa ripartizione del tempo a disposizione dei due sessi, tra lavoro retribuito e lavoro di cura, così penalizzando il reddito femminile da lavoro retribuito.

Piano delle Azioni Positive 2012/2014

Nell'ambito delle specifiche azioni positive previste per il triennio 2012/2014 dal Piano delle Azioni Positive, si rileva quanto segue:

- **Benessere organizzativo percepito dal personale dipendente**

Sono state sviluppate delle specifiche iniziative presso alcuni servizi: politiche attive per il lavoro, polizia provinciale, viabilità. L'Amministrazione ha consegnato al CUG le relazioni conclusive degli interventi. Sono emerse considerazioni relativamente a: necessità di coinvolgimento dei responsabili degli uffici, esigenza di maggiore informazione e coinvolgimento nelle scelte che interessano il personale dipendente, un clima lavorativo a volte poco sereno e poco produttivo, una talora scarsa gestione dei conflitti.

Lo step successivo potrebbe essere quello di verificare se queste indagini conoscitive abbiano avuto una ricaduta positiva nell'organizzazione dei processi lavorativi.

- **Conciliazione fra vita lavorativa e privata**

Grazie all'attività propositiva svolta dal CUG, il 5.12.2013 è intervenuta la sottoscrizione tra l'Amministrazione e le OO.SS. del verbale definitivo di intesa in materia di orario di lavoro e l'istituzione dell'articolazione di orario di lavoro giornaliero di 7 ore e 12 minuti. Si è registrata una fase di sperimentazione della nuova forma di flessibilità oraria,

sperimentazione durata circa un anno, a oggi si contano 16 unità di personale che usufruiscono di questa articolazione oraria.

- **Diffusione di una cultura di genere**

Non è stata ancora attivata alcuna fase di rilevazione/ricognizione e analisi del linguaggio utilizzati in atti amministrativi e nella comunicazione istituzionale, prevista per il 2013.

- **Formazione di Commissioni di concorso/selezione**

Nulla da rilevare, nessuna segnalazione di composizione anomala è stata segnalata al CUG.

- **Formazione Lavoratori/trici sulle pari opportunità**

Il giorno 18 dicembre 2014 è stato organizzato un “Seminario di aggiornamento in materia di pari opportunità” con l’obiettivo di promuovere un aggiornamento delle competenze e delle conoscenze dei/delle partecipanti in tema di pari opportunità, alla luce dei cambiamenti culturali, sociali e normativi. Relatrici sono state la Consigliera di Parità Regionale e la Consigliera di Parità Provinciale.

- **Rientro dai congedi parentali o da lunghi periodi di assenza**

L’amministrazione ha accolto la proposta del CUG e ha inserito nel PAP 2015-2017 la previsione di modalità di sostegno e accompagnamento dei lavoratori e delle lavoratrici al rientro al lavoro dopo lunghi periodi di assenza, attraverso azioni di affiancamento da parte di funzionari per l’aggiornamento sui cambiamenti normativi e operativi intervenuti.

- **Part-time**

La disposizione contrattuale in materia di part time prevede che il numero dei rapporti a tempo parziale non possa superare il 25% della dotazione organica complessiva di personale a tempo pieno di ciascuna categoria. Il vigente regolamento sull’ordinamento degli uffici e dei servizi prevede che il contingente di personale da assegnare al tempo parziale non possa essere superiore al venticinque per cento della dotazione organica complessiva di personale a tempo pieno per ciascuna categoria, nell’ambito di ogni servizio. La dicitura “nell’ambito di ogni servizio” non è contemplata dal CCNL e costituisce un ostacolo aggiuntivo per coloro che sono interessati a usufruire del part-time.

Il fatto che la Provincia abbia voluto regolamentare in modo così restrittivo rispetto al dettato contrattuale aggiungendo nel proprio regolamento la frase “nell’ambito di ogni servizio”, di fatto, penalizza i servizi con pochi dipendenti, oggi si scontra anche con l’esigenza di riduzione delle spese di personale. Il CUG ha in più circostanze segnalato l’esigenza di rimuovere questo vincolo. Si ritiene, inoltre, che anche la previsione regolamentare del cosiddetto silenzio-diniego nel caso di non accoglimento della richiesta di

trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale vada sostituita dall'obbligo di motivazione.

- **Info pari opportunità sul sito istituzionale dell'Ente**

Finalmente nel corso dell'anno 2014 è stato possibile fruire di una sezione informativa sulla normativa e sulle iniziative in tema di pari opportunità.

2. LE ATTIVITA' DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

Giova innanzitutto ricordare che il CUG è intervenuto nella fase istruttoria del provvedimento del Piano di Azioni Positive. Per quanto riguarda il primo PAP approvato dalla Provincia per il triennio 2012/2014, giusta DGP del 04/07/2012, il CUG è intervenuto nel contesto della relazione annuale 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 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.

Il CUG ha inoltre promosso varie iniziative tenendo conto in primo luogo dei risultati del questionario di clima svolto dal CUG all'indomani del proprio insediamento nel 2011/2012.

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 giornaliere. Con il 2014 è stato introdotto ufficialmente l'orario delle 7 ore e 12 minuti.

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.

Il CUG ha fornito all'amministrazione il proprio contributo di proposte con riferimento al PAP triennio 2015/2017, approvato dalla Giunta Provinciale con deliberazione n. 168 in data 11.12.2014.

Nel corso dell'anno 2014 si è svolto un incontro tra amministrazione e CUG, precisamente in data 16 settembre 2014. L'incontro ha avuto a oggetto la verifica dello stato di attuazione del Piano delle azioni positive 2012/2014 e l'illustrazione, da parte dell'Amministrazione della bozza del Piano delle azioni positive 2015/2017.



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

Nel corso del periodo interessato dalla presente relazione, il CUG si è riunito 4 volte (venerdì 10 gennaio 2014; martedì 17 giugno 2014; venerdì 25 luglio 2014; venerdì 10 ottobre 2014). Il CUG è convinto che dall'esercizio della sua attività consultiva possa derivarne un arricchimento dell'attività istruttoria e si possano ottenere decisioni meglio ponderate. Il CUG ha chiesto all'amministrazione di partecipare al confronto che interesserà il processo di riordino delle funzioni, nell'individuazione di criteri e indirizzi volti a realizzare la riorganizzazione (nota del 30 gennaio 2015 prot. n. 8834 I.9).

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. Risulta opportuno che l'Amministrazione attui l'indagine sul benessere organizzativo attraverso la distribuzione del questionario ANAC. Nel corso dell'incontro CUG-Amministrazione del 16/9/2014 il CUG ha chiesto un impegno in tal senso al Segretario Direttore Generale. Il questionario è stato sottoposto all'approvazione da parte del Nucleo di Valutazione. Il CUG si augura che nel corso del 2015 la rilevazione abbia luogo. Risulta particolarmente opportuno distribuirlo per rilevare anche il clima che interessa il personale dipendente nell'attuale fase di riordino delle funzioni amministrative.

Riteniamo che rimanga valida la proposta avanzata 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 e nei livelli retributivi, 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, differenziali retributivi, congedi 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.



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

L'Amministrazione deve, ad avviso del CUG, continuare a favorire l'utilizzo di forme flessibili di orario, eventualmente sperimentando l'introduzione dello strumento della banca delle ore per conferire all'apparato burocratico dell'ente un'impostazione moderna e flessibile.

E' stato attivato un proficuo canale di comunicazione con la Consigliera di Parità Provinciale, che è sempre invitata agli incontri del CUG, 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. Il giorno 18 dicembre 2014 è stato organizzato, grazie anche alla collaborazione del CUG, un "Seminario di aggiornamento in materia di pari opportunità" con l'obiettivo di promuovere un aggiornamento delle competenze e delle conoscenze dei/delle partecipanti in tema di pari opportunità, alla luce dei cambiamenti culturali, sociali e normativi. Relatrici sono state la Consigliera di Parità Regionale e la Consigliera di Parità Provinciale. La Consigliera Provinciale ha dapprima illustrato una carrellata della normativa di settore. Poi ha trattato il tema degli stereotipi nel mondo del lavoro e le molestie. La Consigliera Regionale ha illustrato la Carta delle Pari Opportunità.

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 specifici documenti. 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 (ex Ci.V.I.T), in quanto le indicazioni contenute nella citata delibera risultano essere particolarmente valide sul fronte operativo.

Su iniziativa del CUG del Comune di Venezia è stato avviato un percorso di confronto e condivisione, con gli altri CUG della Regione Veneto, delle Province e dei Comuni capoluogo del Veneto, con l'intenzione di creare una rete di collaborazione per la realizzazione congiunta di progetti specifici nelle materie di competenza dei CUG.

E' stata organizzata una giornata di incontro dedicata a una prima conoscenza tra i vari CUG partecipanti, con la condivisione dei rispettivi percorsi e delle azioni già svolte, a cui è seguito un momento di discussione su tre filoni di riflessione, focalizzati sul ruolo del CUG, sui rapporti del Comitato con l'Amministrazione, sui rapporti con gli altri colleghi/e dell'ente e su progetti ed



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

azioni concrete che i CUG possono realizzare di propria iniziativa. Nel corso del 2014 si sono svolti altri momenti di confronto.

Di significativo nel corso dell'anno 2014 c'è stata la stesura di un documento condiviso con i CUG delle Province di Bari, Bologna, Genova, Firenze, Milano, Napoli, Reggio Calabria, Roma, Torino dal titolo "Politiche di genere, di pari opportunità e non discriminazione. Verso lo statuto della Città Metropolitana".

Il contributo dei CUG è partito dalla considerazione che la città metropolitana possa rappresentare il luogo dove far crescere – in linea con la Strategia Europa 2020, maggiori opportunità di sviluppo, di sostenibilità energetica, di occupazione e inclusione sociale, di formazione di capitale umano.

In questa cornice, lo Statuto delle Città metropolitane può rappresentare una nuova e interessante opportunità per rendere più efficaci e concrete le politiche di genere, di pari opportunità e di contrasto alle discriminazioni (genere, orientamento sessuale, età, disabilità, etnia, religione) ridisegnando attraverso l'interazione, la condivisione e la collaborazione delle istituzioni territoriali ed il coinvolgimento partecipativo dei cittadini e delle cittadine, modelli di mobilità, di uso del tempo volto a conciliare e bilanciare il rapporto tra la vita personale e quella lavorativa, di sostenibilità ambientale, di integrazione dei servizi, di comunicazione e interazione tra pubblica amministrazione e cittadini.

Lo Statuto della città metropolitana può, inoltre, rappresentare un'occasione per delineare sul tema delle pari opportunità, i soggetti istituzionali preposti a questo scopo e le azioni che questi soggetti potrebbero intraprendere. Il documento dei CUG delle 10 Città Metropolitane è nato come suggerimento di specifici contenuti per i redigenti statuti e come tale è stato consegnato ai vertici delle rispettive amministrazioni.

Il CUG ritiene prioritaria la costituzione del servizio dedicato alle funzioni di "Controllo dei fenomeni discriminatori in ambito occupazionale e promozione delle pari opportunità sul territorio metropolitano" previste dalla legge di istituzione delle Città Metropolitane L. 56/2014. Al servizio potrebbero essere assegnate le funzioni: 1) Assistenza all'ufficio della Consigliera di Parità per esercizio competenze assegnate alla Consigliera dalla normativa (art. 16 del D. Lgs. 198/2006 e ss.mm, Legge 7.4.2014, n. 56); 2) Sportello donne al lavoro; 3) Promozione delle pari opportunità (D. Lgs 11.4.2006, n. 198 Codice delle pari opportunità: artt. 42, 43 e 48, Legge 7.4.2014, n. 56 art. 1 co. 85); 4) Sostegno alle donne vittime di violenza attraverso lo sportello "Prima parla con l'avvocato"; 5) Protocollo contrasto violenza domestica promosso dall'azienda ULSS 12 Veneziana; 6) Supporto al Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (art. 57, co. 1, del D Lgs 30/3/2001 n. 165 come modificato dall'art. 21 della L. 183/2010 - Direttiva 4 marzo 2011 della Presidenza del Consiglio dei Ministri): con l'istituzione di un servizio dedicato anche il CUG potrebbe avere sostegno alla propria azione.



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

Si chiede all'Amministrazione di dedicare al CUG uno spazio per l'esercizio delle proprie competenze e l'assegnazione di un pur minimo budget per lo sviluppo di attività per le quali, in caso di assegnazione, si impegna a fornire un'ipotesi di programmazione.

I contenuti della presente relazione sono stati condivisi nel corso della riunione del Comitato in data 18/03/2015.

Venezia Mestre, 25 marzo 2015

La Presidente del CUG
Dott.ssa Gloria Vidali
(documento firmato digitalmente)