



Città metropolitana di Venezia

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 2017

Il Comitato è composto da:

Gloria Vidali, Presidente del Comitato Unico di Garanzia;

Roberta Brusegan, Vicepresidente del Comitato Unico di Garanzia;

Loredana Bergo, in rappresentanza della UIL FPL, Segretaria;

Rosanna Landi, in rappresentanza della CGIL FP;

Elisabetta Boscolo Berto, in rappresentanza della CISL FP;

in rappresentanza dell'amministrazione:

Francesco Amadei e Nicoletta Grandesso, quali componenti effettivi,

Fabio Boaretto, quale componente supplente.



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 Città metropolitana (ex Provincia di Venezia) nell’anno 2017, 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. Si ringrazia al proposito il servizio Risorse Umane per la collaborazione sempre cortese e puntuale.

Il presente documento è suddiviso in due parti:

- i. la situazione del personale dell’ente – illustrata attraverso tabelle, grafici e infografiche – relativamente alla composizione del personale (qualifica, posizione, età, tipologie contrattua-

¹ Direttiva 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.



Città metropolitana di Venezia

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

- li), alle politiche formative. I dati provenienti dal Conto Annuale sono riferiti al 2016. Altri dati, come specificato nel testo, provengono dal Servizio Risorse Umane e risultano aggiornati al 2017. Si relazionerà inoltre sulle azioni intraprese dall'amministrazione con riferimento agli impegni assunti attraverso il Piano delle Azioni Positive, rinnovato per la nuova triennalità 2018/2020 con decreto del Sindaco metropolitano n. 49 del 22.12.2017;
- 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

Personale dipendente a tempo indeterminato e personale dirigente in servizio al 31 dicembre 2016 e personale in part-time fino al 50% e oltre il 50%.

Dalla Tabella n. 1 del Piano delle Azioni Positive 2018-2020, sono ricavate, per qualifica/posizione economica/profilo e distinti per genere, le informazioni relative alla consistenza del personale a tempo indeterminato, compresa la dirigenza, dipendente della Città metropolitana 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).

DOTAZIONE ORGANICA

2014 **578**
2015-16 **351**

PERSONALE IN SERVIZIO

2014 **511**
2015 **455**
2016 **355**

Va detto che l'anno in esame ha portato a compimento la **riduzione del personale** in conseguenza del riordino istituzionale disposto dalla legge 7 aprile 2014, n. 56 (Legge Delrio) e degli obiettivi di bilancio su scala nazionale ed europea. Come si ricorderà, detta riduzione, fissata nella misura del 30% della spesa del personale di ruolo per le città metropolitane (e al 50% per gli altri enti di area vasta) aveva comportato una ridefinizione della dotazione organica dell'ente da 578 a 351 unità, entro il 31.12.2016.

Il personale in servizio alla stessa data risulta di poco discosto dall'obiettivo e pari a 355 unità, con una riduzione netta sull'anno precedente di 100 unità (156 rispetto alla data immediatamente precedente l'entrata in vigore della legge).



Città metropolitana di Venezia

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

COMPARTO REGIONI ED AUTONOMIE LOCALI - anno 2016

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

ATTENZIONE! IL TOTALE DELLA DOTAZIONE ORGANICA E' MINORE DEI PRESENTI AL 31/12

Qualifica / posiz. economica / profilo	Cod.	Totale dipendenti al 31/12/2016 (*)		Dotazioni organiche	NUMERO DI DIPENDENTI				Totale dipendenti al 31/12/2016 (**)			
		Uscite	Ingressi		A tempo pieno	In part-time fino al 50%	In part-time oltre il 50%	Uscite	Ingressi			
SEGRETARIO A	000102	1	1						1			
SEGRETARIO B	000103											
SEGRETARIO C	000105											
SEGRETARIO GENERALE COMA	000104											
DIRETTORE GENERALE	000007											
DIRIGENTE FUORI D.O. art.110 e 2 TUEL	000008											
ALTE SPECIALIZZ. FUORI D. art.110 e 2 TUEL	000005											
DIRIGENTE A TEMPO INDETERMINATO	000184	7	2	9					7	1		
DIRIGENTE A TEMPO DET.TO. ART.110 C.1 TUEL	000185											
ALTE SPECIALIZZ. IN D.O. art.110 e 1 TUEL	000095											
POSIZ. ECON. D6 - PROFILI ACCESSO D3	006609	7	6	3					6	5		
POSIZ. ECON. D5 - PROFILO ACCESSO D1	002000	1	1						1	1		
POSIZ. ECON. D5 PROFILI ACCESSO D3	002496	2	4						2	3		
POSIZ. ECON. D4 PROFILI ACCESSO D1	002487	1										
POSIZ. ECON. D4 PROFILI ACCESSO D3	001488	4	3						3	2		
POSIZ. ECON. D4 PROFILI ACCESSO D1	001489	9	1						7	1		
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO D3	030000	1	28						1	1		
POSIZIONE ECONOMICA D3	030000	17	18						12	5		
POSIZIONE ECONOMICA D2	040000	11	5						8	5		
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO D1	057000	7	3	7					3	7		
POSIZIONE ECONOMICA C5	040000	52	33	36					41	24		
POSIZIONE ECONOMICA C4	040000	16	21	17					17	19		
POSIZIONE ECONOMICA C3	043000											
POSIZIONE ECONOMICA C2	042000	13	40	9					9	35		
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO C1	050000	16	14	14					15	10		
POSIZ. ECON. B7 - PROFILO ACCESSO B3	087400	31	27	25					27	20		
POSIZ. ECON. B7 - PROFILO ACCESSO B1	087000	3		3					3			
POSIZ. ECON. B6 PROFILI ACCESSO B3	038490	1	1						1	1		
POSIZ. ECON. B6 PROFILI ACCESSO B1	038487	3	3	2					2	3		
POSIZ. ECON. B5 PROFILI ACCESSO B3	037492											
POSIZ. ECON. B5 PROFILI ACCESSO B1	037493											
POSIZ. ECON. B4 PROFILI ACCESSO B3	036494											
POSIZ. ECON. B4 PROFILI ACCESSO B1	036495	7	6	6					6	6		
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO B3	050000	2	2	2					2	2		
POSIZIONE ECONOMICA B3	034000	4	5	2					2	3		
POSIZIONE ECONOMICA B2	032000	14	5	12					12	4		
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO B1	054000	9		8					8			
POSIZIONE ECONOMICA A5	045000											
POSIZIONE ECONOMICA A4	020000											
POSIZIONE ECONOMICA A3	070000											
POSIZIONE ECONOMICA A2	025000											
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO A1	053000											
CONTRATTISTI (3)	000081											
COLLABORATORE A.T.D. ART. 80 TUEL (6)	000098											
TOTALE		241	214	351	183	113	4	7	5	43	192	183

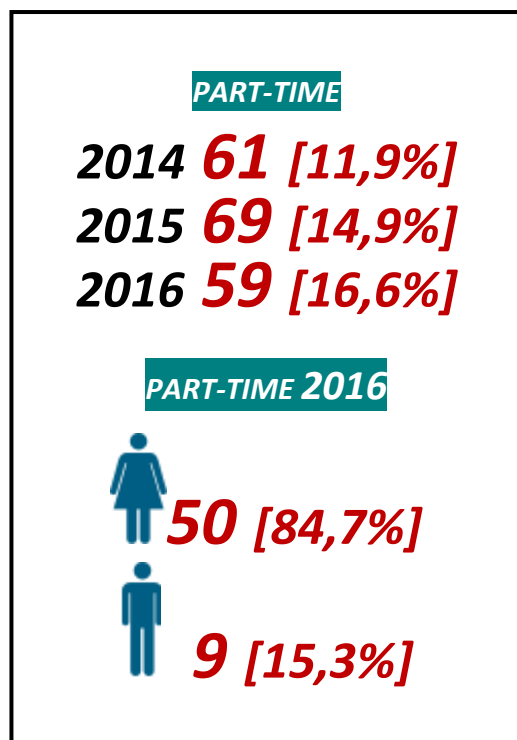
NOTE: indicare il provvedimento di riferimento della dotazione organica in vigore al 31 dicembre 2016
 Collaborazione del Comitato Unico di Garanzia della Giustizia Provinciale n. 15 del 12/02/2015. Il totale della dotazione organica è minore dei presenti al 31/12/2016 in quanto, per effetto dell'art. 1 comma 421 della Legge 23/12/2014 n. 190 la dotazione organica della Città metropolitana è stata ridotta in misura pari alla spesa del personale di ruolo alla data di entrata in vigore della Legge n. 96/2014 ridotta in misura pari al 30%.



Città metropolitana di Venezia

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

In questo quadro aumenta di un punto rispetto all'anno precedente la presenza maschile (54,1%), confermandosi una sostanziale parità di genere che si osserva in tutto il comparto pubblico, benché dagli ultimi dati Istat disponibili (2015) sia la presenza femminile ad attestarsi attorno al 56%.



Cresce anche la percentuale di personale in **part-time**, che passa dal 14,9% dell'anno precedente al 16,6% ma solo per effetto della complessiva riduzione del personale, visto che diminuisce di 10 unità in valore assoluto. Una dinamica che si osserva anche nella composizione di genere, dove le dipendenti vi ricorrono per l'84,7% dell'offerta, circa due punti in più dell'annualità precedente, con 50 unità contro le 9 dei colleghi. Il divario si registra in particolare sul part-time oltre il 50% dell'orario, dove le donne sono 43.

Permane dunque la marcata diversità di genere, che, anche fra il personale dipendente della Città metropolitana, indica il perdurare di strategie di ripartizione del lavoro sociale che vedono le donne assolvere in larga misura il compito di cura in ambito familiare, in una scelta antie-

conomica per loro, per l'organizzazione che ne perde titoli e talenti e per la società che deve mettere in campo maggiori risorse per il welfare alla loro uscita dal mercato del lavoro. Si ribadisce l'importanza di avviare un'indagine interna per conoscere le reali motivazioni sottostanti detto squilibrio e poter individuare opportune strategie di riequilibrio. Si propone ad ogni modo di offrire nuove e diverse modalità di flessibilità oraria, anche alla luce del nuovo ccnl recentemente approvato, per favorire scelte alternative al part-time.

Si propone ancora una volta di eliminare dal vigente Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi vigente, all'art. 51, comma 7, il vincolo del contingente di part-time "nell'ambito di ogni servizio", in quanto restrittivo delle possibilità previste per questo istituto nel Ccnl, che lo prevede nell'ambito della più ampia popolazione di tutto il personale dipendente.

In merito al personale con rapporto di **lavoro flessibile** si prenderà a riferimento quanto riportato nel paragrafo C) del Pap 2018/2020 dove sono descritte le modalità di flessibilità oraria e organizzativa presenti nell'ente. Vi si osservano i seguenti importanti strumenti conciliativi attivi:



Città metropolitana di Venezia

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

- **flessibilità oraria oltre le ore 8.58**, termine comune all'ente, per il quale vige la possibilità di una deroga fino alle 9.30 su autorizzazione dirigenziale per una percentuale non superiore al 15% del personale dipendente di ogni unità operativa di servizio, che vede 7 unità di cui 5 di genere femminile (71%)
- **regime orario di 7 ore e 12**, che interessa complessivamente 13 unità di cui l'85% femminile
- **telelavoro**, che interessa 2 persone di entrambi i generi.

La lettura di genere nel ricorso alla flessibilità oraria per quanto riguarda le prime due modalità, mette ancora a nudo lo scarso successo di un cambio culturale che promuova un riequilibrio a favore della presenza maschile, quale fattore determinante per una più equa ripartizione dei carichi di cura notoriamente non retribuiti. Lo rilevano in particolare le motivazioni fornite dal personale interessato al regime orario delle 7 ore e 12, dove campeggia la gestione dei figli.

Per quanto riguarda il telelavoro, l'amministrazione annota che l'esiguità numerica è dovuta al limite imposto dalla regolamentazione interna pari allo 0,5% del personale, corrispondente alle attuali 2 unità coinvolte. Si ritiene che questa posizione vada rivista, alla luce di importanti interventi legislativi introdotti a partire dal 2016, in favore dei cosiddetti strumenti flessibili organizzativi in azienda (pubblica e privata), quali il telelavoro per l'appunto e una sua variante nota come "lavoro agile" o *smart working*. Più recentemente questa nuova formula è stata inserita fra i progetti del PON Governance 2014-2020 (asse I "per la modernizzazione della PA" in tema di misure per la conciliazione vita e lavoro) volti a sperimentare "percorsi di flessibilità lavorativa nello spazio e nel tempo" con l'obiettivo di diffonderli tra il 10% del personale in tre anni, percorso da intraprendere anche in osservanza degli obblighi previsti dall'articolo 14 della legge 124/2015. Sulla materia è giunto finalmente a compimento il disegno di legge già richiamato nella precedente relazione annuale e approvato in via definitiva con la legge n. 81/2017. Si evidenzia pertanto un forte interesse da parte del datore di lavoro pubblico che dovrebbe portare ad una revisione delle politiche dell'ente, spingendo verso una maggiore attenzione già a partire da quest'anno, sulla scia delle progettualità avviate in via sperimentale tra le pubbliche amministrazioni che hanno partecipato al progetto nazionale.

Vale infine la pena citare l'utilizzo dei congedi parentali e di maternità/paternità previsti dal relativo testo unico (D. Lgs. 151/2000): 26 le unità di personale interessato, fra cui 20 donne, che hanno fruito complessivamente di 680 giornate di congedo, a fronte di meno di 50 giornate fruiti dai colleghi. Si rammenta al proposito la L. 92/2012 e s.m.i, che ha introdotto la misura dei congedi di paternità obbligatori pari a 4 giorni nei primi cinque mesi di vita della prole, subordinandone



Città metropolitana di Venezia

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

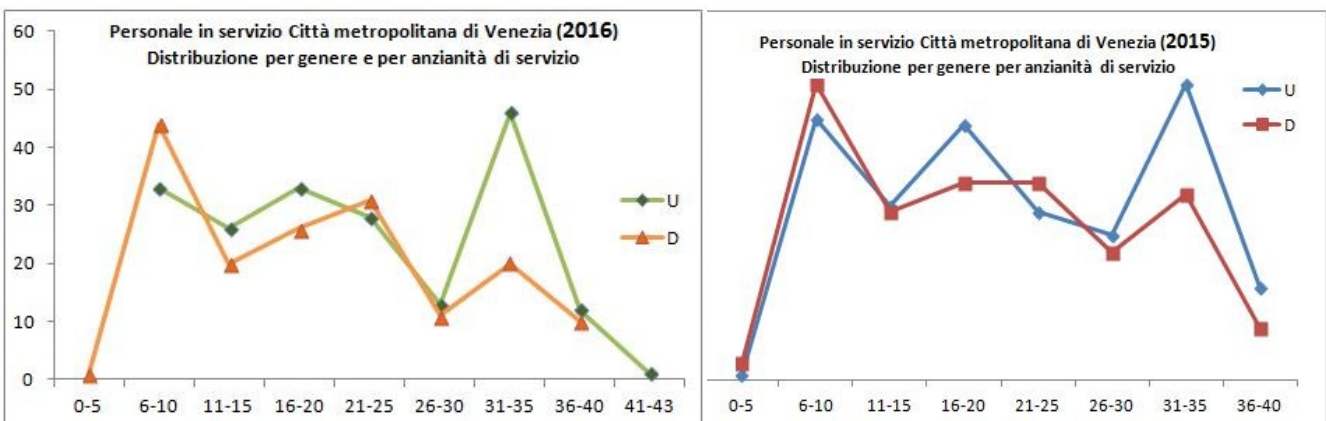
l'applicazione al personale dipendente della PA ad apposita normativa ministeriale, mai emanata. Se ne evidenzia pertanto la disparità di trattamento e discriminazione collettiva verso i padri dipendenti della PA.



A fronte di una sostanziale parità di genere osservata nella complessiva composizione del personale, il **rapporto tra qualifica e genere** ripropone l'esistenza di quel "tetto di cristallo" che vede la rarefazione della presenza femminile nelle posizioni di maggior prestigio e remunerazione. Nulla cambia rispetto a quanto riferito nella relazione 2016: ai vertici, in posizione dirigenziale, compreso il segretario generale, le donne coprono una quota corrispondente al 20%, evidentemente lontana dalla soglia critica dei due terzi. Certamente accentuata dalla combinazione di due fattori: il processo di estromissioni innescato in attuazione della Legge Delrio e uno storico percorso di limiti fino al divieto di assunzioni per vincoli di bilancio, che hanno contribuito a peggiorare le posizioni preesistenti al 2014. Sul rapporto tra qualifica e genere per il personale non dirigente si rimanda alle successive pagine 8 e 9.



Nei grafici seguenti sono riportati, per ciascuna qualifica/posizione economica/profilo, il personale distinto per genere e per classi di **anzianità di servizio**. I dati sono rielaborati nel sottostante grafico di sinistra relativo al 2016, accanto a quello pubblicato l'anno scorso: il confronto evidenzia una accentuazione dei picchi nelle classi 6-10 anni di servizio e 31-35, rispetto alle fasce centrali e una evidente riduzione dei valori in ordinata, dovuta alla riduzione del personale rispetto al 2015. Per quanto riguarda la **distribuzione per genere** le dipendenti risultano prevalenti nelle fasce di inizio percorso lavorativo e a calare. Il picco viene raggiunto nella classe 6-10 (57%) e sono ancora al 52,5% a 21-25 anni di servizio, per poi scendere rapidamente verso quella che appare un'uscita anticipata dal percorso, posto che dal 2012 con la legge Fornero veniva allineata l'età pensionabile di vecchiaia tra i generi. Specularmente, i dipendenti si addensano verso fine carriera, raggiungendo il 70% del personale in servizio, nella fascia 31-35 e dove risulta maggiore il divario di genere.



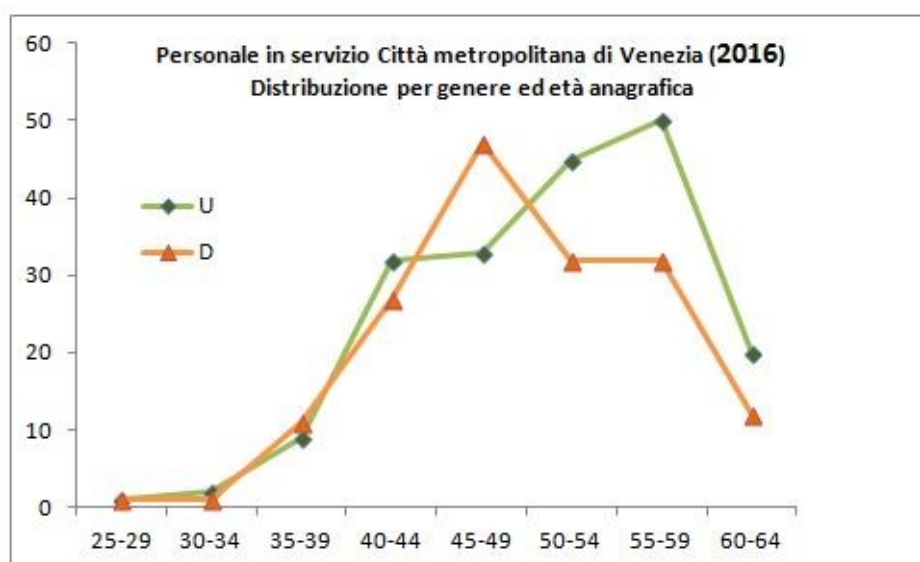


Città metropolitana di Venezia

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

Cala leggermente rispetto all'anno scorso la presenza del personale con anzianità fino a 20 anni di servizio, che passa al 51,5% (era al 52,1%).

Il successivo grafico evidenzia la distribuzione per classi di **età anagrafica del personale in servizio** (tratta dalla tabella n. 7 allegata al Pap vigente). La situazione è del tutto simile a quanto registrato nella relazione dell'anno scorso: le donne raggiungono la maggiore presenza nella fascia di età 45-49 anni, gli uomini in quella 55-59.



> 45 ANNI

2014 72%

2015 74%

2016 76%

Si conferma il progressivo **invecchiamento della popolazione dipendente** che vede una crescita costante di 2 punti percentuali/anno, a partire dal 2014, per le fasce di età superiori a 45 anni e si attesta nel 2016 al 76,3% del personale presente.

Si conferma la maggiore concentrazione di personale nella fascia di età tra i 55 e i 59 anni, con 82 presenze, quasi un quarto del personale in servizio. Si evidenzia inoltre che il personale over 45 rappresenta il 75,5% tra le donne e il 77,1% tra gli uomini in servizio.



Città metropolitana di Venezia

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

Risulta infine accentuata la già forte sotto-rappresentazione della classe di età inferiore ai 34 anni, pari all'1,4% del personale.

Sono dati che offrono un quadro allarmante della composizione del personale dell'ente di fronte agli obiettivi di innovazione organizzativa, digitale, tecnologica e sociale che vengono richiesti alla pubblica amministrazione e alle neonate città metropolitane in particolare.



Tabella Posizioni Organizzative e Alte Professionalità al 31.12.2017						
Funzioni	Tipo	U	D	totale	%U	%D
fondamentali e non fondamentali	P.O.	18	16	34	52,9%	47,1%
	A.P.	2	5	7	28,6%	71,4%
totali	p.o./a.p.	20	21	41	48,8%	51,2%

Per quanto riguarda le **posizioni organizzative** i dati sono aggiornati al 31.12.2017 e comprensivi della suddivisione tra assegnazioni alle funzioni fondamentali ai sensi del comma 85 della Legge Delrio e alle non fondamentali, ovvero dei Servizi Politiche Attive per il lavoro e Polizia provinciale. Il confronto di genere vede un sostanziale equilibrio nelle **posizioni organizzative** e una posizione assai più favorevole alla componente femminile tra le **alte professionalità**, una sorta di compensazione con quanto osservato nell'analisi delle figure dirigenziali dell'ente (pag. 6).

Si ritiene infine riprendere l'attenzione sull'andamento per genere delle **progressioni economiche** aperta l'anno scorso. I grafici sottostanti descrivono la situazione al 31.12.2016 sulla distribuzione per genere nelle categorie (1) in riferimento a tutto il personale non dirigente. Sono descritte nei grafici da 2 a 6, distinte per genere, le posizioni economiche delle singole categorie, disaggregate per ogni posizione di accesso (B1-B3 e D1-D3) allo scopo di verificare squilibri di genere nei percorsi di carriera. Si osserva una maggiore concentrazione maschile nelle posizioni economiche più elevate in categoria B e C e anche per quanto riguarda la categoria D dai profili di accesso D3 (superiore invece il personale femminile nella progressione a D6 dal profilo di accesso D1).

Come si vede le posizioni economiche finali risultano a maggiore presenza maschile. Se ciò può essere coerente con la posizione iniziale in categoria B (con 41 donne e 63 uomini), meno lo si può dire per il profilo di accesso D1 e D3 e soprattutto per la categoria C che vede in partenza una maggioranza di personale femminile e a fine percorso una sensibile maggioranza maschile.



Città metropolitana di Venezia

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



Differenziali retributivi

Nel rinviare per un maggiore dettaglio alla elaborazione inserita nel Pap 2015/2017 (sezione Amministrazione trasparente/Personale/Piano di Azioni Positive\2015/2017 => sezione E - Differenzia-



Città metropolitana di Venezia

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

li retributivi), si ritiene di riconfermare la situazione già descritta nelle ultime tre relazioni annuali, che qui si riporta per la parte che interessa (in corsivo).

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, ad esempio gli agenti di polizia provinciale.

(...) 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.

La conferma di un *pay gender gap* anche all'interno di questo ente è in sintesi determinata dalla combinazione di due fattori: una minore disponibilità di tempo lavoro per le donne per assorbimento dei tempi di cura e una maggiore concentrazione maschile in alcune categorie di lavoro – operai di norma inquadrati in B e polizia provinciale di norma inquadrati in C e D – che godono di particolari indennità, con sensibili incrementi della parte variabile stipendiale, ma che, per caratteristiche orarie e di servizio, risultano scarsamente attraenti per le dipendenti.

Altri dati

Si ritiene di poter completare il quadro della situazione del personale con riferimento ai seguenti dati, gentilmente concessi dall'ufficio Sviluppo e organizzazione risorse umane dell'ente, dai quali risulta ancora una volta evidente l'influenza determinata dalla riduzione del personale.

Procedimenti disciplinari. A fronte di un'attività relativamente intensa negli anni precedenti, il 2017 ha visto attivi 7 procedimenti disciplinari a carico di personale dipendente di cui 3 provenienti da annualità precedenti e comunque ben al di sotto dei 20 procedimenti registrati l'anno precedente, di cui 2 (di rilievo penale) provenienti da annualità precedenti. La distribuzione per genere vede coinvolto soprattutto personale maschile, a conferma di una letteratura consolidata che vede nelle donne una minore propensione a reati o violazioni. I casi registrati in corso 2017 si riferivano a:



Città metropolitana di Venezia

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

- 1 violazione nell'osservanza dell'orario di lavoro
- 1 violazione delle disposizioni di servizio impartite
- 2 violazioni di compiti e doveri d'ufficio con danno all'immagine dell'ente

Affiancamenti/sostegni post lunghe assenze. Fra le azioni positive individuate nel Pap 2015-2017 vi era quella di facilitare il reinserimento e la riqualificazione professionale per coloro che rientrano da un lungo periodo di assenza per diversi istituti (maternità, congedo parentale, aspettativa). L'esperienza ha visto un graduale decremento a partire dal 2015, quando furono 3 le unità di personale coinvolto nell'azione, successivamente passato a 2 (2016) e infine a 1 sola unità nel 2017. L'azione è meritoriamente riproposta anche nel nuovo Pap 2018/2020.

Nuovo Piano delle Azioni Positive 2018/2020

Nella seconda metà dell'anno il Cug è stato interpellato dall'ufficio Risorse Umane sulla nuova proposta Pap 2018/2020 e, con email del 19 ottobre 2017, si è così espresso:

“In esito alla riunione del CUG riunitosi stamane 19/10/2017 riporto il parere in merito alla bozza del PAP 2018/2020. L'articolato del Piano Azioni Positive triennio 2018/2020 appare positivo in termini di conferma degli interventi sperimentati, come pure di sviluppo di nuove azioni, a partire dal progetto di conciliazione fra vita lavorativa e privata, sicuramente argomento di attualità anche a seguito dell'approvazione della legge 22 maggio 2017 n. 81 relativamente all'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato. È stata valutata positivamente anche l'azione di definizione di uno strumento di indagine sul tema del sessismo nel cui merito il comitato rimane disponibile a dare il proprio contributo. Risulta apprezzabile la proposta di attivazione di un punto di informazione specialistico sulle unioni civili. Il Comitato vuole comunque cogliere l'occasione per suggerire alcune altre iniziative ritenute utili: i) lo sviluppo di proposte formative inerenti la cultura di genere da realizzare in collaborazione con la Consigliera di parità, sulla scorta anche del risultato del recente convegno tenutosi in data 12/10/2017; ii) promuovere la presenza della figura della Consigliera di fiducia nell'ente, valutando magari la percorribilità di un eventuale convenzionamento con la Regione Veneto; iii) proposte di sensibilizzazione di contrasto alla violenza sulle donne per mantenere sempre vigile l'attenzione su questo tema”.

Si registra con molta soddisfazione l'accoglimento delle proposte di questo Comitato, che hanno portato all'inserimento delle azioni positive n. 10 (Istituzione della figura della/del Consigliera/e di



Città metropolitana di Venezia

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

fiducia) e n. 11 (Contrasto alla violenza sulle donne e promozione di ogni altra forma di discriminazione fisica e/o morale diretta e indiretta).

2. LE ATTIVITA' DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

Due le questioni sollecitate da parte del personale al Cug:

1) il perdurare di una situazione di malessere organizzativo già esaminata nell'annualità precedente, per la quale il Comitato ha rinviato alla richiesta di reperimento di una figura terza, ovvero della Consigliera di fiducia, poi confluita nel nuovo Pap 2018-2020;

2) la paradossale situazione di parte del personale delle funzioni non fondamentali, che non vedeva riconosciuto il proprio diritto a formazione né presso la Città metropolitana in quanto non più dipendente della stessa, né presso la Regione Veneto per disposizione regolamentare in quanto distaccato all'ente metropolitano. Il Comitato ha ritenuto doversi anche in questo caso rinviare la soluzione alla allora imminente normazione regionale e contrattuale.

L'annualità è stata ancora caratterizzata dal processo di trasformazione avviato dalla legge Delrio. Fra le modificazioni organizzative di maggior impatto, si è registrata una certa inquietudine da parte del contingente assegnato ai servizi per il lavoro e Centri per l'Impiego. Queste, come le altre funzioni già trasferite nel processo di decentramento innescato negli anni 90, risultano del tutto rientrate alla lettura della legge regionale n. 45/2017 (collegato alla finanziaria), che ha visto affermarsi una linea di demarcazione più netta con l'ente territoriale sovraordinato e ancora contese alcune funzioni, contribuendo al perdurare di un ibrido organizzativo che non facilita la piena operatività all'ente.

Nel richiamare quanto affermato nelle relazioni 2015 e 2016, il Cug continua a riscontrare la marginalizzazione delle tematiche delle pari opportunità negli atti fondamentali dell'ente, a partire dallo stesso Statuto, ma certo non riattualizzati nella regolamentazione interna, tutta precedente alla stagione della riforma metropolitana. Si registra invece il consolidamento dell'ufficio preposto alle predette funzioni, seppur nell'ambito più vasto e residuale delle azioni di promozione dello sviluppo economico e sociale previste nella nuova macrostruttura dell'ente. Alle stesse risulta inoltre assegnato l'ufficio della Consigliera di parità, già incardinato nei Servizi per il Lavoro e quindi pienamente integrato nell'ente metropolitano. Va dato atto infine che nel piano formativo interno, è stato



Città metropolitana di Venezia

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

organizzato un percorso inerente il linguaggio di genere in ambito amministrativo, condotto con risorse proprie e tenuto da una componente dello stesso Comitato.

Tutto ciò premesso, si elencano di seguito le azioni messe in atto nell'anno.

Operatività

Il Cug si è riunito 3 volte nell'anno: il 12 gennaio, il 9 marzo e il 19 ottobre. Risulta assolto il programma delle attività assegnato nella prima seduta 2017 e relativo all'esame e alle proposte da sottoporre al servizio competente nella formulazione del nuovo Piano delle Azioni Positive 2018-2020. Le sedute hanno altresì preso atto della sostanziale inerzia dell'amministrazione rispetto alle proposte 2016, con particolare riferimento alla costituzione di una "stanza ristoro" per il consumo di pasti alternativi alla mensa e di uno spazio forum autogestito nella intranet. Rimane ancora sospesa la questione posta all'attenzione della Consigliera di parità (all'epoca uscente) su una questione di disparità di trattamento tra ambito pubblico e privato in merito ai congedi di paternità obbligatori previsti dalla legge 92/2012, nel frattempo raddoppiati (da due a quattro giorni) con legge di bilancio 2017, senza tuttavia allargare la platea del personale beneficiario al pubblico impiego.

Attività propositive, consultive, di verifica

Il Cug è stato consultato nell'ambito della redazione del nuovo Piano Azioni Positive, su cui ha espresso le proprie valutazioni e proposte, come sopra descritto.

Si rimarca infine l'assenza di risorse per l'organizzazione di attività o incontri di approfondimento anche con esperti/e.

Raccomandazioni

Sulla base delle osservazioni svolte si ritiene opportuno sottoporre le seguenti raccomandazioni:

1. Attivare una banca dati delle competenze per un migliore impiego delle risorse umane
2. Riprendere i percorsi di progressione economica orizzontale per il personale, alla luce delle nuove disposizioni contrattuali



Città metropolitana di Venezia

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

3. Eliminare dal vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi, all'art. 51, comma 7, il vincolo "nell'ambito di ogni servizio" del contingente di part-time, in quanto restrittivo delle possibilità previste dal Ccnl. Si ritiene inoltre, in caso di non accoglimento della richiesta di part-time, di sostituire al criterio del "silenzio-diniego" quello dell'obbligo di motivazione
4. Individuare strategie tese a riequilibrare il ricorso all'istituto del part-time da parte del genere sotto-rappresentato
5. Ampliare gli istituti di conciliazione, come articolazione oraria delle 7 ore e 12, banca delle ore, telelavoro e/o prevedere azioni di promozione delle forme di *lavoro agile* o *smart working* alla luce delle nuove disposizioni contenute nella legge 81/2017 in attuazione dei medesimi istituti previsti dalla legge 124/2015
6. Monitorare annualmente la dinamica dei differenziali retributivi
7. Svolgere un'azione sistemica di raccolta dati e confronto periodico dei risultati rispetto alle specifiche misure previste nel PAP

Venezia Mestre, 6 marzo 2018

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