



# 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 2016**

### **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”<sup>1</sup>, la relazione si propone di illustrare la situazione del personale della Città metropolitana (ex Provincia di Venezia) nell’anno 2016, 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 il contributo fornito.

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-

---

<sup>1</sup> 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 2015. Altri dati, come specificato nel testo, provengono dal Servizio Risorse Umane e risultano aggiornati al 2016. Si relazionerà inoltre sulle 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 2015 e personale in part-time fino al 50% e oltre il 50%.*

In questa tabella (a pagina 3) sono riportate, 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).

Si ritiene opportuno attirare l'attenzione sul taglio del personale operato dalla Legge di stabilità 2015, come diretta conseguenza del riordino istituzionale disposto dalla legge 7 aprile 2014, n. 56, d'ora in poi Legge Delrio, e degli obiettivi di bilancio su scala nazionale ed europea. Fissato nella misura del 30% della spesa del personale di ruolo per le città metropolitane (e al 50% per gli altri enti di area vasta) ha comportato un'importante ridefinizione della dotazione organica, passata in questo ente da 578 a 351 unità. Il 2015 si è pertanto caratterizzato per l'avvio delle procedure di fuoriuscita del personale o della messa in sovrannumero secondo le previsioni di legge, azioni che sono proseguite per tutto il 2016, giusta deliberazione del Commissario nella competenza della giunta provinciale, n. 15 del 12.02.2015. L'effetto combinato della disposizione nazionale con la normazione interna rileva ai fini del dato della dotazione organica, che risulta eccezionalmente inferiore al numero dei presenti in servizio, come segnalato in intestazione della tabella.



# 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 2015

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

qualifica / posiz. economica/profumo	Cod.	Totale dipendenti al 31/12/2015 (*)		Dotazioni organiche		A tempo pieno		In part-time fino al 50%		In part-time oltre il 50%		Totale dipendenti al 31/12/2015 (**)	
		Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
SEGRETIARIO A	000102	1				1						1	
SEGRETIARIO B	000103												
SEGRETIARIO C	000485												
SEGRETIARIO GENERALE COAA	000104												
DIRETTORE GENERALE	000087												
DIRIGENTE FUORI D. art.110 c.2 TUEL	000098												
ALTE SPECIALIZZ. FUORI D. art.110 c.2 TUEL	000095												
DIRIGENTE A TEMPO INDETERMINATO	000184	5	2			7	2					7	2
DIRIGENTE A TEMPO DET. D. art.110 c.1 TUEL	000185												
ALTE SPECIALIZZ. IN D.O. art.110 c.1 TUEL	000185												
POSIZ. ECON. DB - PROFILI ACCESSO D3	000100	10	6			16	6					16	6
POSIZ. ECON. DB - PROFILI ACCESSO D1	000100												
POSIZ. ECON. DB - PROFILI ACCESSO D3	052485	2	4			6	4					6	4
POSIZ. ECON. DB - PROFILI ACCESSO D1	052487	1	1			2	1					2	1
POSIZ. ECON. DA - PROFILI ACCESSO D3	051489	4	3			7	3					7	3
POSIZ. ECON. DA - PROFILI ACCESSO D1	051489	14	5			19	5					19	5
POSIZIONE ECONOMICA D3	000000	1	1			2	1					2	1
POSIZIONE ECONOMICA D3	000000	18	16			34	16					34	16
POSIZIONE ECONOMICA D3	040000	12	5			17	5					17	5
POSIZIONE ECONOMICA D3	040000	7	5			12	5					12	5
POSIZIONE ECONOMICA D3	051000	7	5			12	5					12	5
POSIZIONE ECONOMICA C3	046000	64	49			113	93					113	93
POSIZIONE ECONOMICA C4	046000	19	23			42	26					42	26
POSIZIONE ECONOMICA C3	046000	1	1			2	1					2	1
POSIZIONE ECONOMICA C3	046000	16	41			57	27					57	27
POSIZIONE ECONOMICA D3	046000	20	17			37	10					37	10
POSIZ. ECON. B7 - PROFILI ACCESSO B3	087400	3	3			6	3					6	3
POSIZ. ECON. B7 - PROFILI ACCESSO B1	087400	1	1			2	1					2	1
POSIZ. ECON. B6 - PROFILI ACCESSO B3	038499	1	1			2	1					2	1
POSIZ. ECON. B6 - PROFILI ACCESSO B1	038499	4	3			7	3					7	3
POSIZ. ECON. B5 - PROFILI ACCESSO B3	037492												
POSIZ. ECON. B5 - PROFILI ACCESSO B1	037492												
POSIZ. ECON. B4 - PROFILI ACCESSO B3	036494												
POSIZ. ECON. B4 - PROFILI ACCESSO B1	036495	7	6			13	6					13	6
POSIZIONE ECONOMICA D3	036000	2	2			4	2					4	2
POSIZIONE ECONOMICA B3	034000	4	5			9	4					9	4
POSIZIONE ECONOMICA B2	033000	13	5			18	4					18	4
POSIZIONE ECONOMICA D1	064000	8	48			56	4					56	4
POSIZIONE ECONOMICA A5	045000												
POSIZIONE ECONOMICA A1	020000												
POSIZIONE ECONOMICA A3	027000												
POSIZIONE ECONOMICA A2	025000												
POSIZIONE ECONOMICA D1	053000												
CONTRATTISTI 149	000051												
COLLABORATORE A.T.D. ART. 10 TUEL (R)	000086												
<b>TOTALE</b>		<b>280</b>	<b>231</b>	<b>511</b>	<b>157</b>	<b>220</b>	<b>157</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>411</b>	<b>241</b>	<b>214</b>

NOTE: indicare il provvedimento di riferimento della dotazione organica in vigore al 31 dicembre 2015.  
 Determinazione del Comitato nella competenza della Giunta Provinciale n° 10 del 12/02/2015. Il totale della dotazione organica e minore dei previsti al 31/12/2015 in quanto per effetto dell'art. 1 comma 471 della Legge 231/2014 art. 190 la dotazione organica stessa della Città metropolitana è stata stabilita in misura pari alla spesa del personale a tutto titolo in vigore della Legge n° 162/14 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

## DOTAZIONE ORGANICA

2014 **578**  
2015 **351**

## PERSONALE IN SERVIZIO

2014 **511**  
2015 **455**  
**-56**

## PART-TIME

2014 **61 [11,9%]**  
2015 **69 [14,9%]**

## PART-TIME 2015

 **57 [82,6%]**  
 **12 [17,4%]**

Dunque al 31.12.2015 l'organico in servizio si assesta a 455 unità, con una riduzione di 56 dipendenti rispetto all'annualità precedente.

Posto che la maggior parte delle fuoriuscite ha interessato il personale maschile (69,6%), la **composizione maschi/femmine** vede la presenza dei primi al 53% (contro il 54,8% dell'anno precedente). Permane dunque una leggera prevalenza dei primi sulle seconde.

In questo contesto si osserva un aumento del ricorso al **part-time**, che passa dall'11,9% dell'anno precedente al 14,9% interessando un totale di 69 dipendenti, di cui 57 donne. Non solo si mantiene, ma si rafforza la presenza femminile che costituisce l'82,6% di chi utilizza il part time (82% al 31.12.2014), con particolare riferimento all'opzione oltre il 50%; diminuisce per contro l'opzione maschile al regime di orario ridotto. Permane dunque la marcata diversità di genere, che, anche fra il personale dipendente della Città metropolitana, suggerisce il perdurare di strategie di ripartizione del lavoro sociale che assegnano alle donne il compito di conciliare il lavoro di cura con quello retribuito.

Così, se da una parte il part-time costituisce uno strumento conciliativo di grande appetibilità e utilità, dall'altra evidenzia la presenza di fattori di squilibrio che si vorrebbero rimuovere: per esempio, favorendone il ricorso per il genere meno rappresentato. E tuttavia anche un'indagine sulle reali motivazioni che confermano detto squilibrio potrebbe essere utile ad individuare strategie di riequilibrio.

Si ripropone peraltro di eliminare dal vigente Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi della Provincia di Venezia, all'art. 51, comma 7, il vincolo del



# Città metropolitana di Venezia

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

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.

Per quanto riguarda il **rapporto tra qualifica e genere**, si sottolinea la corrispondenza di questo ente al noto fenomeno del “tetto di cristallo”: ai vertici, in posizione dirigenziale, il divario tra donne e uomini, sempre con riferimento alla situazione registrata alla data del 31 dicembre 2015 è di 8 uomini, compreso il segretario generale e 2 donne, che coprono pertanto una quota corrispondente al 20%, evidentemente lontana dalla soglia critica dei due terzi. Va da sé che la situazione oggi non può essere imputabile in alcun modo all’amministrazione metropolitana, quanto piuttosto alla eccezionale occasione di riordino istituzionale in corso, che impedisce di avviare misure correttive.



**Tabella 2 - Personale con contratto o modalità di lavoro flessibile al 31 dicembre 2015.**

## COMPARTO REGIONI ED AUTONOMIE LOCALI - anno 2015

Tabella 2 - Personale con contratto o modalità di lavoro flessibile

CATEGORIA	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	0,95	3,32									2,00		7,00	2,00
Categoria C										2,00	19,00	3,00	38,00	4,00
Categoria B									1,00		4,00	1,00	31,00	3,00
Categoria A														
Personale contrattista														
<b>TOTALE</b>	<b>0,95</b>	<b>3,32</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>1,00</b>	<b>2,00</b>	<b>25,00</b>	<b>4,00</b>	<b>74,00</b>	<b>9,00</b>

(\*) dati su base annua

(\*\*) presenti al 31 dicembre anno corrente

La tabella n. 2 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.

Dalla tabella non emergono i dati relativi all’utilizzo delle 7 ore e 12, un’articolazione inserita nell’ente previa sottoscrizione di un accordo tra le parti datoriale e sindacale, anche grazie all’attività propositiva del CUG, a partire dal 2014. Dai dati pervenuti al proposito dal Servizio Risorse Umane e aggiornati al 2016, si osserva un aumento da 12 a 15 posizioni del ricorso a questo



## Città metropolitana di Venezia

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

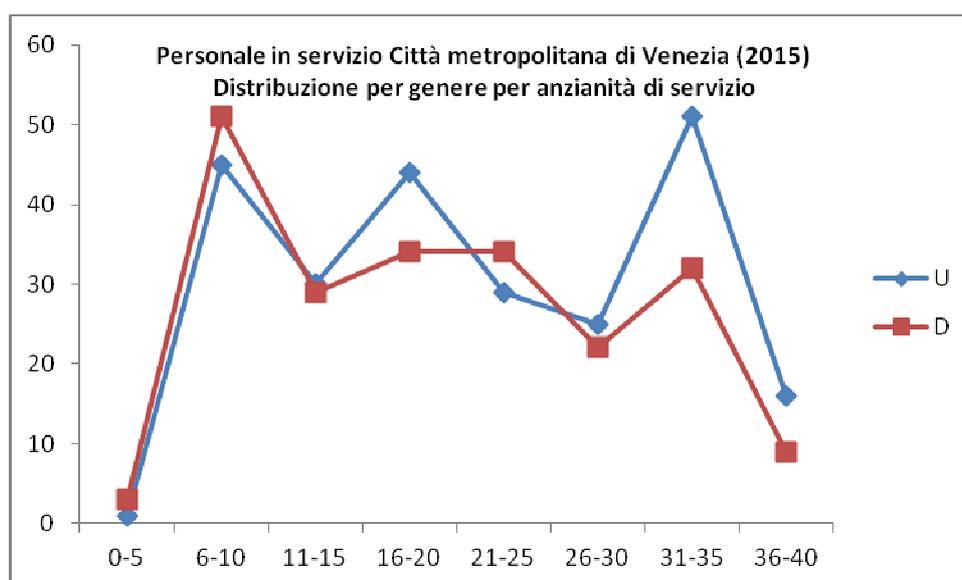
importante strumento conciliativo. Anche in questo caso, come per il part-time, si osserva il forte divario di genere, che vede le donne farvi ricorso in misura ampiamente maggioritaria: 13 a 2.

Le citate politiche di riduzione del personale rendono risibili i numeri rispetto alle varie tipologie di lavoro flessibile. Fanno eccezione il personale in turnazione e di reperibilità, notoriamente a predominanza maschile (manutenzione strade, polizia provinciale). Si tratta di funzioni incidentalmente responsabili del divario stipendiale di genere a parità di categoria, godendo di particolari indennità.

Il telelavoro, infine, gode ancora di scarsa appetibilità, mantenendo 3 posizioni e prevalenza femminile. Rappresenta un'opzione ancora poco valorizzata, ma la recente accelerazione di un disegno di legge al proposito, giunto al Senato in seconda lettura il 14 marzo di quest'anno, lascia prevedere che i tempi siano maturi per un suo sviluppo.

Nella **tabella n. 7** (pagina seguente) è riportato, per ciascuna qualifica/posizione economica/profilo, il personale distinto per genere e per diverse fasce di **anzianità di servizio**.

Come si vede dal grafico riassuntivo sottostante, vi si osservano due fasce di più marcata concentrazione del personale: quella tra 6 e 10 anni di servizio, e quella tra 31 e 35 anni, benché non distante anche da quella intermedia tra 16 e 20. Per quanto riguarda la distribuzione per genere si osserva un andamento altalenante: picco di presenza femminile nella fascia 6-10 anni, una sostanziale parità nella fascia successiva e un progressivo calo nelle restanti ad eccezione di quella 21-25. Infine un calo più consistente a fine carriera (fascia 36-40 anni di anzianità di servizio).







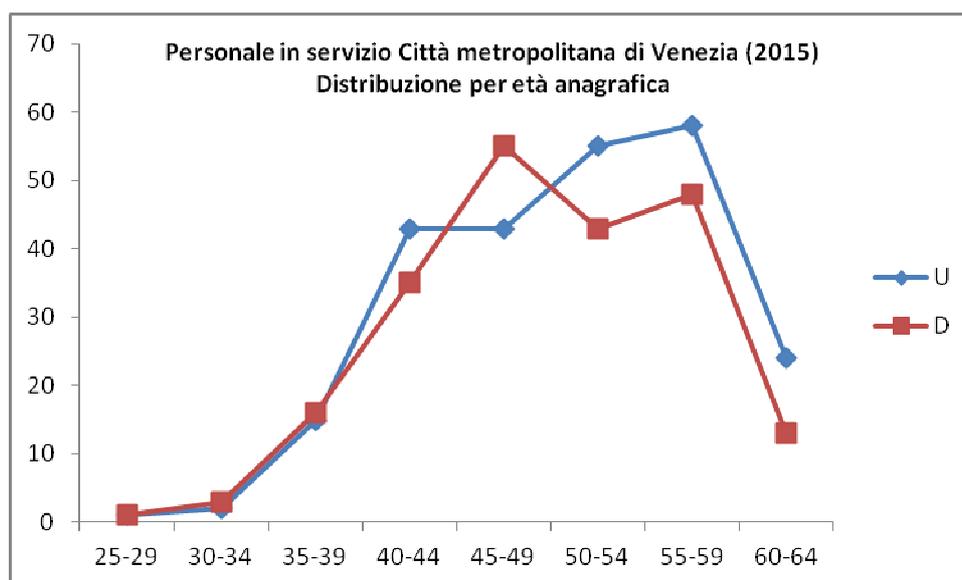
## Città metropolitana di Venezia

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

Benché non vi siano dati sufficienti per dirlo con certezza, l'andamento suggerisce quello dei cicli di vita della donna legati ai carichi familiari: pre-maternità, post-maternità e infine un abbandono precoce della carriera (cura dei genitori anziani?), peraltro segnalato dal picco di presenza maschile nelle fasce di maggiore anzianità di servizio. Così, se il dato più elevato per le dipendenti è fino a 10 anni di servizio (tra 75% e 53%), quello dei dipendenti si posiziona tra i 31 e i 40 anni con percentuali attestatesi tra il 61% e il 64%.

Sarà utile infine segnalare che nelle fasce da 0 a 20 anni di anzianità di servizio si concentra oltre il 52% del personale. Non si pensi tuttavia ad un organico "giovane": la successiva tabella n. 8 infatti, relativa alla distribuzione per classi di età, rileva una concentrazione di over 50, con il 53% del personale di età compresa tra 50 e 64 anni.

Sulla scorta dei dati della **tabella n. 8** (pagina seguente), il successivo grafico evidenzia la distribuzione per fasce di **età del personale in servizio**. Qui i cicli di vita appaiono ben definiti. E' interessante notare come siano equamente presenti donne e uomini nelle prime fasce di età fino a 35 anni. Da qui, cioè in concomitanza con il periodo in cui si vanno concentrando le prime maternità (sempre più tardive negli ultimi anni), la presenza femminile cala, fino ai 45-49 anni, quando si inverte la tendenza. L'età più avanzata (60-64 anni) segue l'andamento già osservato nel grafico precedente, con un calo di presenza femminile più accentuato rispetto ai colleghi.



L'**invecchiamento della popolazione dipendente** è molto visibile ed è in linea con quanto già osservato nella relazione annuale 2015. Il personale oltre i 45 anni passa dal 72 al 74,5%, con una



# Città metropolitana di Venezia

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

> 45 ANNI

2013 68%

2014 72%

2015 74%

 34,9%

 39,6%

prevalenza maschile di quasi cinque punti percentuali, ma è soprattutto tra i 50 e i 59 anni che si osserva la maggiore concentrazione. Qui si raccoglie infatti il 45% del personale in servizio. Si tratta ancora soprattutto di personale maschile, presente in queste fasce in percentuali che vanno dal 55 al 65%.

Risulta per contro accentuata la già forte sotto-rappresentazione della classe di età inferiore ai 34 anni, passata da 12 a 7 dipendenti, il 2,6% del personale in servizio.

Desti in ogni caso preoccupazione l'abbassamento della presenza femminile nella fascia più avanzata di età, per le conseguenze economiche e previdenziali che ne derivano,

anche a fronte di percorsi di carriera meno remunerativi e continuativi. Anche in questo caso sarebbe utile un'analisi più approfondita delle cause, oltre il normale congedo per vecchiaia, responsabili dell'abbandono del lavoro.



Tabella Posizioni Organizzative e Alte Professionalità al 31.12.2016

Funzioni	Tipo	U	D	totale	%U	%D
fondamentali	P.O.	16	12	28	57,1%	42,9%
	A.P.	2	5	7	28,6%	71,4%
non fondamentali	P.O.	1	4	5	20,0%	80,0%
<b>totali</b>	<b>p.o./a.p.</b>	<b>19</b>	<b>21</b>	<b>40</b>	<b>47,5%</b>	<b>52,5%</b>

Per quanto riguarda le **posizioni organizzative** - dati aggiornati al 31.12.2016 comprensivi della suddivisione tra assegnazioni alle funzioni fondamentali ai sensi del comma 85 della Legge Delrio e alle non fondamentali - il confronto di genere appare complessivamente più favorevole alla componente femminile in due condizioni: tra le **alte professionalità** e tra le posizioni organizzative distaccate alle funzioni non fondamentali. La situazione risulterebbe così complessivamente incrementata di oltre un punto percentuale rispetto all'anno precedente, quando le posizioni maschili erano al 51,2%.



# Città metropolitana di Venezia

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

Manca tuttavia in questo contesto il dato qualitativo “sensibile” relativo alla pesatura delle posizioni organizzative nelle tre fasce economiche progressive. Nella precedente relazione annuale qui veniva segnalata una maggioranza maschile (61%) delle assegnazioni alla prima fascia, la più remunerata. Risulterebbe peraltro apprezzabile il riequilibrio operato con le alte professionalità, oltre a costituire un evidente riconoscimento della valorizzazione delle competenze e abilità femminili.

Si ritiene infine dare opportuna attenzione all’andamento per genere delle **progressioni di carriera** con particolare riferimento alla fascia direttiva, ovvero la categoria D, nello sviluppo a partire dai due profili di accesso - D1 e D3 - fino all’ultima posizione D6. Si sono esclusi per questa analisi le posizioni in D1 e le posizioni di accesso in D3. L’osservazione, svolta sulla tabella T8 del Conto annuale 2015 disponibile sul portale dell’ente (sezione “Amministrazione trasparente”), evidenzia come, dalla posizione D1, il percorso di carriera fino a D6 veda ridursi la prevalenza maschile al 55% con 51 posizioni contro 32 (era al 58% l’anno precedente). Permane pertanto una maggiore difficoltà delle dipendenti a percorrere le posizioni economiche di categoria, tuttavia pare osservarsi una dinamica di progressivo riequilibrio.

## Differenziali retributivi

Stante la perdurante situazione di stasi in questo ambito, caratterizzata dal blocco contrattuale a far data dal 2009 e al conseguente blocco del salario accessorio a far data dal 2010, si ritiene confermata la situazione già descritta nelle ultime due 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.*



# Città metropolitana di Venezia

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

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 donne.

## Piano delle Azioni Positive 2015/2017

In prossimità della scadenza del vigente Piano delle Azioni Positive, il CUG ha richiesto al Servizio Risorse Umane un aggiornamento delle azioni previste per l'anno in esame, da cui si ricava quanto segue:

- **Azione n. 1: Monitoraggio delle pari opportunità**

L'adesione dell'ente al progetto Magellano del Dipartimento della Funzione Pubblica per il monitoraggio interno sull'attuazione delle pari opportunità, aveva lo scopo di consentire una rilevazione sistematica delle attività pertinenti in ciascun ente, confluyente in una relazione annuale. I Dipartimenti per la Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità hanno comunicato invece la sospensione della trasmissione della relazione annuale 2016, in attesa della revisione del format di raccolta dati.

- **Azione n. 2: Rapporto di lavoro e sostegno alla genitorialità**

E' stato avviato il 1° settembre 2015 lo sportello informativo interno che ogni mercoledì mattina dalle 9 alle 10 accoglie il personale dipendente che ne abbia fatto richiesta per offrire consulenza in varie materie connesse al rapporto di lavoro: permessi, congedi di maternità e parentali, part-time, stipendio, prestiti, medicina preventiva, trattamento pensionistico, ecc. Non sono disponibili i dati relativi agli accessi al servizio.

- **Azione n. 3: Agevolazioni tariffarie per il benessere personale e familiare dei dipendenti**

Avviata a settembre 2015, questa azione fornisce numerose tipologie di visite mediche, prestazioni ambulatoriali e diagnostiche compresi esami ematochimici e check-up completo a tariffa agevolata per il personale dipendente e coniuge/convivente nonché figlio/figlia, presso la struttura sanitaria privata "Villa Salus". Le convenzioni prevedono una scontistica non



# Città metropolitana di Venezia

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

particolarmente elevata. Il servizio Risorse Umane rinnova varie volte l'anno l'elenco dei servizi disponibili. Non sono disponibili i dati relativi alla fruizione delle prestazioni.

- **Azione n. 4: Indagine sul benessere organizzativo**

L'azione è stata riproposta nel 2016 nella formula già sviluppata l'anno precedente in collaborazione con il CUG che ne aveva proposto lo schema di questionario reso disponibile dall'Autorità nazionale anticorruzione (Anac), opportunamente adattato alle specifiche esigenze, con l'introduzione, per esempio, di una sezione, "La Città metropolitana", volta a cogliere alcune problematiche legate alla trasformazione dell'ente, in attuazione della legge Delrio. Occorre segnalare la scarsa partecipazione del personale che ha toccato il 25% nel 2016, addirittura in calo rispetto all'anno precedente (era al 28%). Gli esiti sono disponibili nel portale dell'ente, sezione Amministrazione Trasparente.

- **Azione n. 5: Rientro dai congedi parentali o da lunghi periodi di assenza**

L'azione, già proposta da questo organismo all'ente, intendeva attivare misure di affiancamento del personale di rientro da lunghi periodi di assenza, come percorso di sostegno al re-inserimento. Dopo la sperimentazione avviata nel 2015, che ha visto l'affiancamento di 3 dipendenti donne, il Servizio Risorse Umane ha proseguito con una periodica comunicazione ai dirigenti invitati a procedere alla rilevazione del personale di affiancamento in caso di necessità. Non sono disponibili ulteriori dati al proposito.

- **Azione n. 6 : Conciliazione fra vita lavorativa e privata**

Per quest'azione si prevedevano attività di "analisi, ricerca, valutazione di tipologie di organizzazione flessibile del lavoro in aggiunta a quelle già in essere" presso l'ente. Mancano informazioni al proposito.

- **Azione n. 7: Diffusione di una cultura di genere**

L'azione prevedeva incontri formativi e informativi rivolti al personale interno. Si richiama al proposito quello realizzato nel dicembre 2015 dal titolo: "Percorsi di parità: opportunità, tutele e distanze da colmare", svolto con risorse interne, la collaborazione del Cug e delle Consigliere di parità metropolitana e regionale.



# Città metropolitana di Venezia

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

## 2. LE ATTIVITA' DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

Il 2016 si è caratterizzato per il prosieguo delle attività di costituzione dell'ente metropolitano avviate dalla riforma Delrio e nella definizione e riallocazione delle funzioni non fondamentali, di competenza regionale. Con propria legge n. 30/2016, la Regione Veneto ha pertanto modificato il quadro del personale in servizio sulla base delle funzioni ritornate in capo all'ente, secondo gli elenchi allegati alla legge. Il 2016 in particolare ha visto operare la distinzione tra personale regionale e metropolitano e, tra i primi, tra distaccati o internalizzati. Nel mentre, l'amministrazione metropolitana è sollecitata alla redazione del Piano strategico triennale con cui procedere alla riorganizzazione di uffici e servizi.

Preme sottolineare che la bocciatura della riforma costituzionale dello scorso 4 dicembre 2016 ha introdotto ulteriori elementi di ritardo, se non di ridisegno, nel già complesso quadro di trasformazione, modificando priorità e ipotesi di intervento, ma soprattutto rendendo più difficile programmare attività e perseguire obiettivi, in carenza di nuovi indirizzi e della definizione del sistema di competenze e responsabilità.

Nel richiamare quanto affermato nella relazione annuale 2015, il CUG conferma il proprio rammarico per la marginalizzazione delle tematiche delle pari opportunità negli atti fondamentali dell'ente: assenti nello Statuto, sperabilmente da inserire nella prevista Carta dei valori così come nell'atteso Piano strategico. Puntando sulla volontà del legislatore che le ha comprese tra le funzioni fondamentali al citato comma 85 della Legge Delrio, sollecita una strutturazione definitiva del Servizio per le pari opportunità e controllo discriminazioni sul lavoro, connesso con l'ufficio della Consigliera di parità, peraltro di fresca nomina (gennaio 2017), con i quali si augura di avviare quanto prima una proficua collaborazione. Tasto dolente ovviamente la carenza di risorse, che colpisce tutti, compresa la Consigliera di parità metropolitana dopo l'intervento della Legge di stabilità 2015, che ha demandato agli enti ospitanti la possibilità di provvedervi con risorse proprie. Su questa opzione valga il richiamo all'allarme lanciato dalla Conferenza delle Regioni il 19 gennaio scorso sulla criticità delle condizioni finanziarie di Province e Città metropolitane.

Come per il personale, anche il CUG ha risentito di questo clima complessivo. In particolare il Comitato ha accusato un rallentamento delle proprie attività, un mancato collegamento tra soggetti istituzionali e uffici operativi.

Diventa pertanto ancor più difficile richiamarci a quanto espresso nella relazione 2015, affinché anche per le attività del CUG possa essere assegnato un sia pur minimo budget che possa contribuire



# Città metropolitana di Venezia

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

ad una migliore programmazione e pianificazione delle attività nel corso dell'anno. La richiesta oggi suona più incongrua di quanto non fosse l'anno scorso.

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

## Operatività

Il CUG si è riunito 5 volte nell'anno: il 1°, 11 e 21 marzo, il 13 ottobre e il 4 novembre. La concentrazione delle sedute nel mese di marzo è dovuta alla redazione di **due importanti documenti**:

1. la **relazione annuale** con cui il Comitato ha potuto riflettere sulle attività svolte nel 2015 e sulle ipotesi di lavoro in sviluppo
2. la relazione sull'esito del **questionario sul benessere organizzativo**, per la cui redazione il Comitato si era particolarmente impegnato nella seconda metà del 2015, su proposta dell'amministrazione.

Nella seconda metà dell'anno si sono svolte attività volte a promuovere tre iniziative con l'obiettivo di favorire il benessere organizzativo e la conciliazione vita e lavoro.

Tutte le attività e i documenti correlati sono disponibili nel portale dell'ente, sezione Iniziative, sottosezione Cug, Comitato Unico di Garanzia. Nella sezione intranet del Cug sono disponibili inoltre lo storico delle attività dell'organismo, i verbali e le convocazioni.

## Attività propositive

- **Questionario sul benessere organizzativo.** *Uno sguardo di genere sull'esito dell'indagine condotta nel dicembre 2015 sul personale dipendente della Città metropolitana di Venezia* è il titolo della relazione prodotta dal Cug, prot. 25058 del 23.03.2016, inviata all'amministrazione e pubblicata negli spazi intranet e internet dell'ente. L'analisi si basava sulle linee guida diffuse dall'Anac (già emittente del questionario sul benessere organizzativo), allo scopo di condurre una lettura comparata su scala nazionale e locale dei risultati dello stesso, importante per rilevare correttamente il posizionamento del personale rispetto alle diverse aree di indagine (benessere organizzativo, sistema di valutazione, valutazione del superiore gerarchico). L'analisi di genere ha consentito di osservare il diverso posizionamento rispetto alle predette aree tra lavoratori e lavoratrici (es.: le donne tendono ad avere



# Città metropolitana di Venezia

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

maggiore senso di appartenenza all'ente, gli uomini a soffrire maggiormente di forme di mobbing).

- **Spazio doposcuola.** L'iniziativa intendeva verificare l'esigenza da parte del personale dipendente di una stanza studio per lo svolgimento dei compiti della propria prole in età scolare (primaria e secondaria di primo grado), con il supporto di un educatore/educatrice esterni, a carico degli aderenti in modalità condivisa. - *Obiettivi:* azione volta alla conciliazione vita e lavoro e tesa a sostenere e favorire la genitorialità. - *Attività:* somministrazione di un questionario online rivolto a tutto il personale - *Risultati:* 28 risposte, contrarie all'iniziativa per il 61,1% - *Esito:* negativo. Non si è sollecitata l'amministrazione sull'iniziativa.
- **Stanza ristoro.** Individuazione di una stanza alternativa allo spazio mensa, adatta al consumo di pasti veloci con prodotti acquistati altrove o confezionati in casa - *Obiettivi:* per chi adotta particolari regimi alimentari, per evitare il consumo di snack al tavolo di lavoro - *Attività:* somministrazione di un questionario online rivolto a tutto il personale - *Risultati:* 68 persone, favorevoli all'iniziativa per il 93% - *Esito:* positivo, si è verificato un forte interesse sulla questione. Sollecitata l'amministrazione per individuare un locale adatto, ma ad oggi non si hanno risposte al riguardo.
- **Forum autogestito.** Proposta all'amministrazione per l'apertura di una sezione intranet dedicata ad un forum che consenta al personale dipendente di dibattere su temi e problemi legati alle attività dell'ente, rapporto di lavoro e di servizio. *Obiettivi:* favorire spirito di squadra, condivisione e riflessione delle condizioni di lavoro e delle relazioni interpersonali - *Attività:* proposta all'amministrazione e richiesta di collaborazione ai servizi informativi dell'ente - *Esito:* ad oggi non si hanno risposte al proposito.

## Attività consultive

Il CUG non è stato consultato su iniziative, atti, azioni inerenti l'attività dell'amministrazione.

## Attività di verifica

Si rimanda al successivo paragrafo delle raccomandazioni quali elementi delle attività di verifica del Comitato sulla base delle osservazioni emerse nel corso degli incontri e dall'esito del questionario sul benessere organizzativo.



# Città metropolitana di Venezia

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

Il CUG è stato inoltre ulteriormente sollecitato nel corso dell'anno rispetto ad un caso di malessere o disagio organizzativo già sottoposto da parte di una dipendente nel corso del 2015, su cui le iniziative intraprese dall'amministrazione non hanno prodotto effetti positivi. La situazione sarà nuovamente esaminata nella prima seduta utile del 2017.

## Raccomandazioni

Sulla base delle osservazioni svolte si ritiene opportuno riprendere e segnalare le seguenti raccomandazioni:

1. 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
2. Individuare strategie tese a riequilibrare il ricorso all'istituto del part-time da parte del genere sotto-rappresentato
3. Ampliare gli istituti di conciliazione, come articolazione oraria delle 7 ore e 12, banca delle ore, telelavoro e uso dei congedi parentali e favorirne l'uso presso il personale di sesso maschile
4. Formazione in ambito dei trattamenti pensionistici, al fine di offrire maggiore consapevolezza delle opportunità di miglioramento delle proprie condizioni future
5. Analisi delle cause di abbassamento della presenza femminile nelle fasce di età più elevate
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
8. Promuovere maggiore sensibilizzazione sull'istituto del telelavoro
9. Nominare la Consigliera di fiducia ovvero prevedere la presenza di persona professionalmente competente nella trattazione dei casi di forte conflittualità
10. Attivare una banca dati delle competenze per un migliore impiego delle risorse umane

Venezia Mestre, 28 marzo 2017

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