



# 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 2018**

### **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 (cessato)



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 2018, 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 e grafici– relativamente alla composizione del personale. I dati provenienti dal Conto Annuale sono riferiti al 31/12/2017. Altri dati provengono dal Servizio Risorse Umane e risultano aggiornati al momento della redazione della presente;

<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*

- 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

**N.B.:** Dati provenienti dal Conto annuale e costi del personale 2018, di cui al Decreto del sindaco metropolitano n. 90/2017 del 29/12/2017 – dati riferiti al 31/12/2017

L'aggiornamento non muta il quadro evidenziato nella precedente relazione annuale, alla quale si rinvia per i commenti a corredo. In questa sede verranno solo riprese, al termine dell'esame, le raccomandazioni proposte all'attenzione dell'ente che si ritengono ancora valide. Nel biennio 2016-2017 si è osservato, come dato peculiare del periodo, il processo di **riduzione del personale** in conseguenza del riordino istituzionale disposto dalla legge 7 aprile 2014, n. 56 (Legge Delrio) e degli obiettivi di bilancio determinati. 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).

Appare utile registrare la dinamica rispetto al 2014, anno di approvazione della riforma, confrontandola con l'aggiornamento al 31/12/2017, quando il **personale in servizio** risulta inferiore del 31,7% e si attesta a 349 unità, su una dotazione organica approvata a 280 unità, al netto del personale delle funzioni non fondamentali ancora non trasferito alla Regione Veneto.

In linea con la relazione precedente, la struttura del personale presenta le seguenti caratteristiche (segue all'elenco la rappresentazione grafica):

1. **consistenza:** una composizione per genere che conferma il trend di una leggera prevalenza maschile
2. **part-time:** forte squilibrio di genere nell'utilizzo del part-time: l'83,9% sono lavoratrici
3. **strumenti di flessibilità (dato aggiornato ad oggi):** tra le forme considerate (telelavoro, flessibilità oraria in deroga al tetto stabilito, 7 ore e 12) ne sono interessati complessivamente 22 dipendenti, il 6,3% del totale; risulta particolarmente apprezzata dal personale femminile la modalità delle 7 ore e 12 (*no grafico*)
4. **anzianità di servizio:** forte squilibrio di genere nella permanenza al lavoro: su chi ha oltre 25 anni di servizio, il 64% sono lavoratori; quasi paritaria invece la presenza entro i 25 anni dove le lavoratrici sono in lieve maggioranza (51,1%)

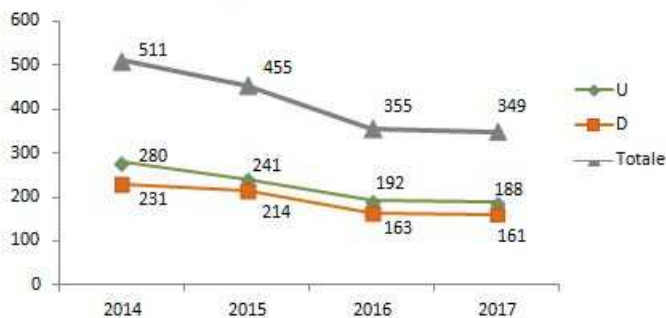


# Città metropolitana di Venezia

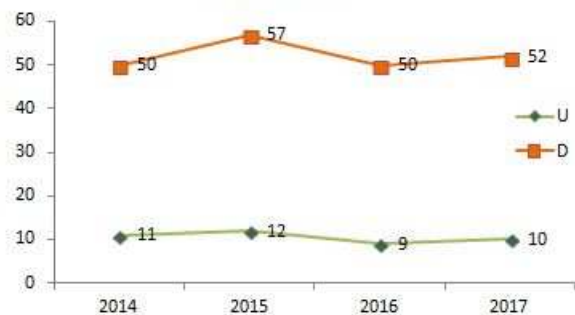
Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

5. **età media** più elevata per il personale maschile che si concentra nella fascia di età 55-59; le lavoratrici si concentrano nella fascia 45-59
6. i **titoli di studio** più elevati (laurea e post laurea) sono a maggioranza femminile (69%)
7. **posizioni organizzative/alte professionalità**: negli incarichi di responsabilità la presenza delle lavoratrici raggiunge il 48,5%, in posizione quasi paritaria con i colleghi (in numeri assoluti 16 a 17) *(no grafico)*
8. **personale dirigente** (escluso segretario generale) a forte presenza maschile (6 su 7) *(no grafico)*
9. **categorie professionali**: i lavoratori sono in maggioranza alle porte di accesso alle categorie B1 e C; paritaria la quota di accesso alla categoria B3; in maggioranza le lavoratrici alla categoria D1; paritaria la quota di accesso alla posizione di categoria D3, dove comunque il dato risulta poco significativo (2 persone in tutto). Dal punto di vista della distribuzione per genere e per categoria: le lavoratrici prevalgono nella categoria mediana (C) sono il 52%;, mentre prevalgono i lavoratori nelle categorie D (55%) e B (60%)
10. **progressioni\cat. B**: non si registrano sostanziali divari, in considerazione della situazione di partenza descritta al punto precedente; il percorso evidenzia peraltro una forte rarefazione del raggiungimento dell'ultima posizione economica da accesso B1, che risulta invece più popolata da una posizione di accesso B3
11. **progressioni\cat. C**: a fronte di una maggiore concentrazione di lavoratrici nella categoria C (52,5%), l'ultima posizione C6 viene da loro ricoperta al 37,5%;
12. **progressioni\cat. D**: a fronte di un significativo maggiore accesso alla categoria D/D1 da parte delle lavoratrici (70%), alla posizione D4 risultano collocati per l'87,5% i lavoratori. Vero è che l'ultima posizione D6 è ricoperta al 100% da personale femminile, tuttavia si tratta di un'unica persona ad aver completato detto percorso, dato statisticamente non rilevante.

Personale in servizio a tempo indeterminato 2014-2017  
Città metropolitana di Venezia



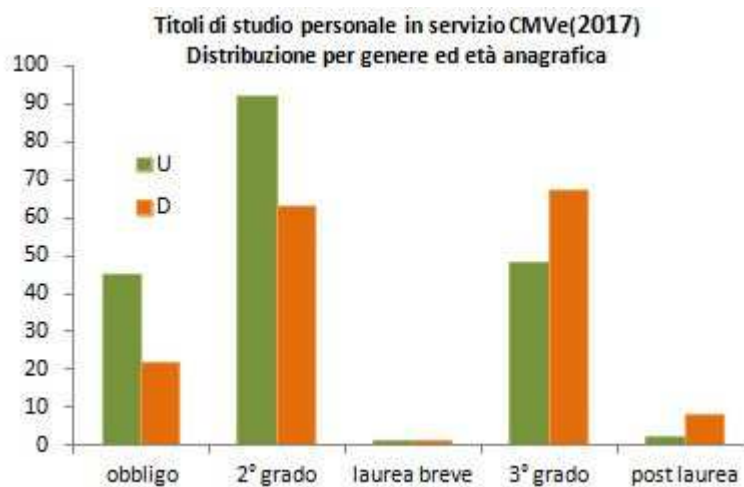
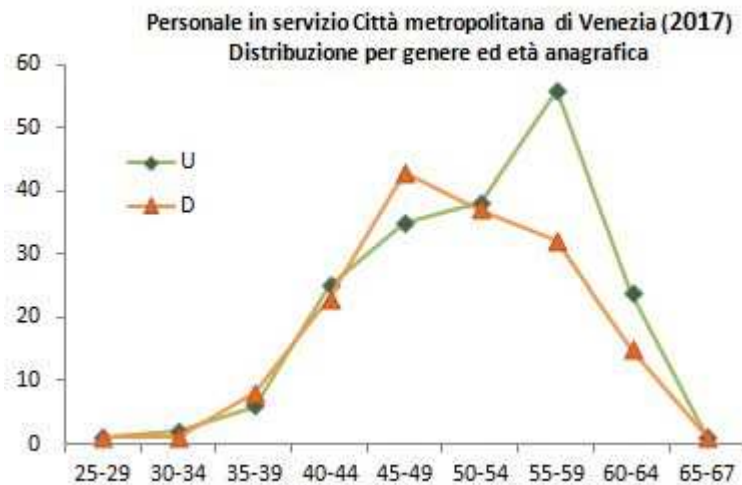
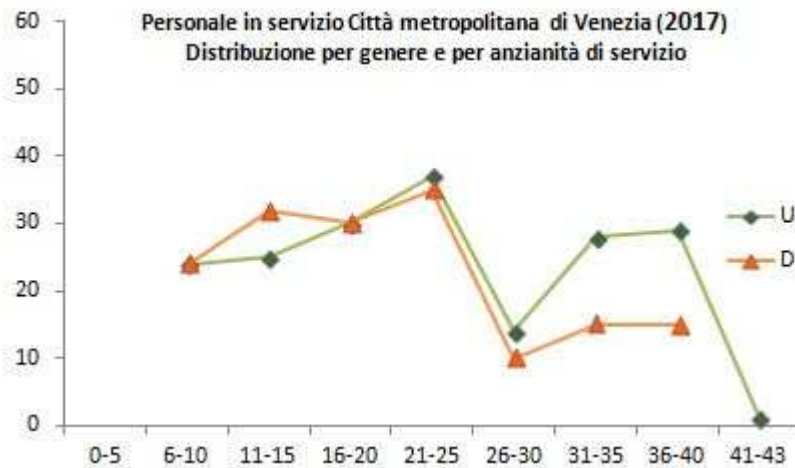
Personale part-time in servizio Città metropolitana di Venezia 2014-2017





# Città metropolitana di Venezia

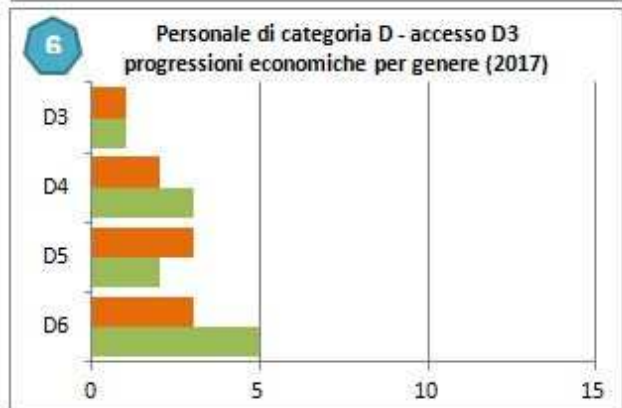
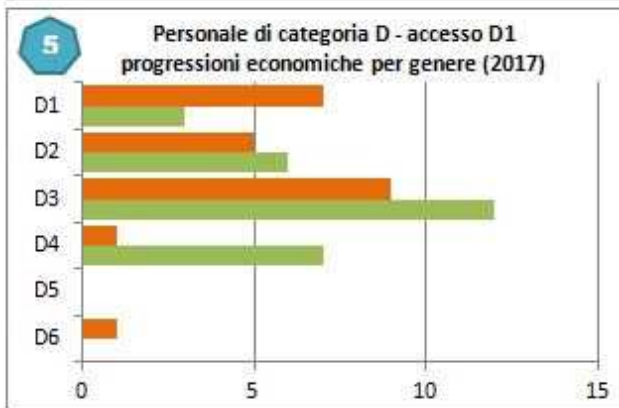
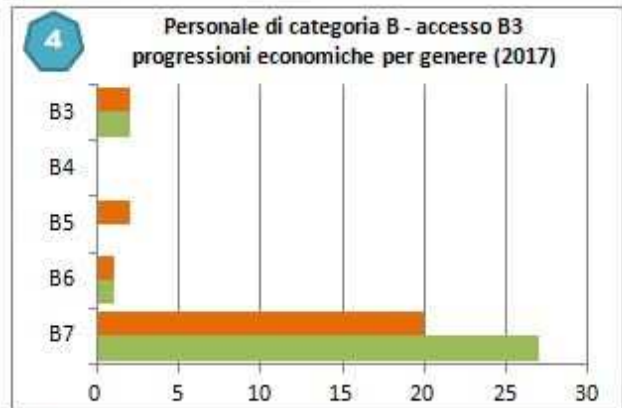
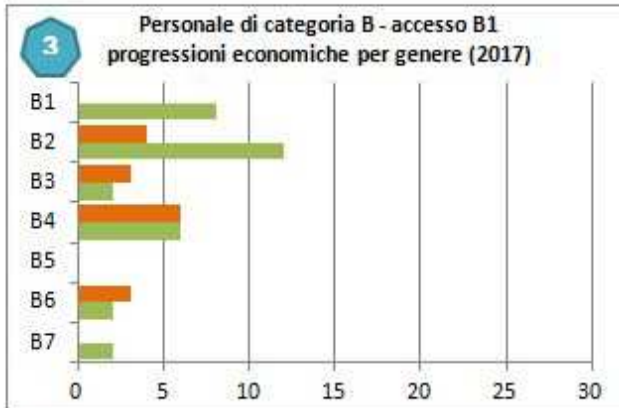
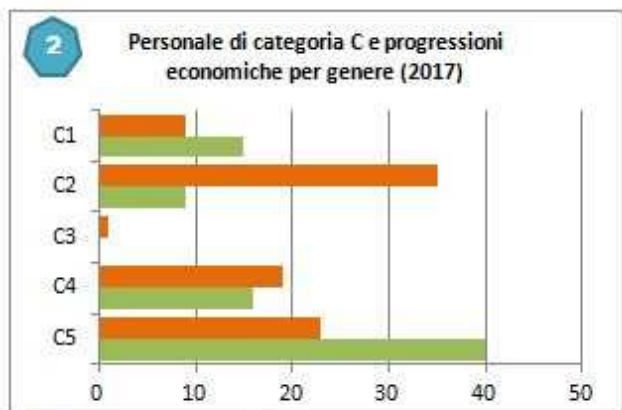
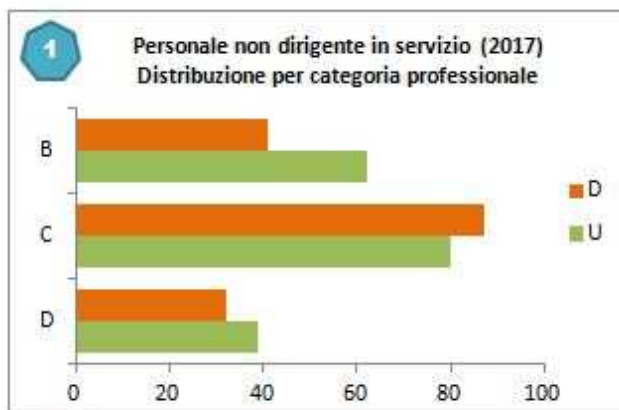
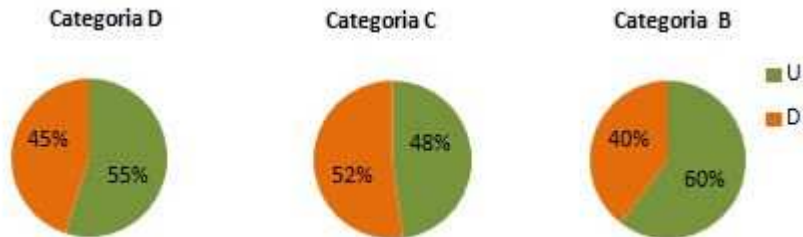
Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni





# Città metropolitana di Venezia

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







# 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

### Operatività

Il Cug si è riunito 4 volte nell'anno. Di seguito date e odg delle convocazioni, puntualmente consultabili nella relativa sezione intranet.

23/01/2018 con odg:

- esame nuova approvazione PAP 2018/2020 – *esito: si apprezza che l'ente abbia accolto i suggerimenti del Cug, inserendo le seguenti nuove azioni positive: introduzione della figura del/della Consigliera di fiducia; introduzione di proposte formative in tema di contrasto alla violenza sulle donne e discriminazioni di genere*
- direttiva per la relazione annuale – *esito: predisposizione della relazione annuale entro il mese di febbraio e confronto alla successiva convocazione*
- elaborazione piano annuale attività - *esito: linee guida per la predisposizione di un piano ove trovino spazio proposte sul piano formativo, sulle novità contrattuali in tema di conciliazione vita e lavoro introdotte dal nuovo Ccnl sottoscritto il 22/05/2018 e sul piano strutturale in termini di promozione di servizi che agevolino l'accesso all'ente*
- varie ed eventuali

02/03/2018 con odg:

- discussione relazione annuale - *esito: discussione ed emendamenti alla bozza di relazione annuale*
- discussione programma attività 2018 - *rinvio*
- segnalazione malessere organizzativo – *esito: la segnalazione proveniente da dipendente dell'ente riguarda le condizioni ambientali acustiche e termiche non condivise nello spazio di lavoro. Si procede con l'inoltro della segnalazione all'amministrazione (prot. 16920/2018)*
- varie ed eventuali – *esito: problematica relativa ai bagni ad uso del personale del piano blu del centro servizi 1, da parte degli utenti ospiti delle iniziative esterne di convegnistica in auditorium; si promuove verifica presso il competente ufficio edilizia*

14/05/2018 con odg:



# Città metropolitana di Venezia

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

- pianificazione attività – *esito: si propone di avviare una raccolta dati sui Comitati Unici di Garanzia degli enti locali allo scopo di indire una convocazione congiunta finalizzata ad uno scambio di esperienze e promozione di progetti o azioni condivise*

26/09/2018 con odg:

- avvio incontro programmato rete Cug enti locali – *esito: esame del questionario da sottoporre agli enti locali metropolitani per la raccolta dati propedeutica alla convocazione dell'incontro sui seguenti argomenti: stato dell'arte di ciascun organismo, emersione di problematiche specifiche, proposta di condivisione per la realizzazione di incontri periodici*
- varie ed eventuali – *esito: aggiornamento sulla trasformazione dell'ente prevista dalla legge Delrio, relativamente alle funzioni non fondamentali: caccia e pesca, cultura, formazione professionale, protezione civile e polizia provinciale. Si rileva una complessiva situazione di malessere organizzativo da parte del personale coinvolto, in parte anche componente del Cug dell'ente.*

## Attività propositive, consultive, di verifica

In merito alle segnalazioni registrate, il Cug ha consultato gli uffici competenti (personale ed edilizia) ricevendo le informazioni richieste. Si registra l'arrivo di una segnalazione da parte di dipendente comunale di Campolongo Maggiore per malessere organizzativo, cui si è comunicata la non competenza del Cug. Si precisa che l'attività programmata per la convocazione di un incontro con i Cug degli enti locali metropolitani è proseguita e si è realizzata con buon successo di partecipazione il 6 marzo 2019.

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

L'anno si è caratterizzato dalla nuova contrattazione annuale e dal conseguente accordo decentrato integrativo per il triennio 2018-2020, che ha avuto il pregio di accogliere le novità relative a welfare aziendale, conciliazione vita e lavoro, banca delle ore e ferie solidali e di far ripartire le cosiddette progressioni orizzontali, ferme da dieci anni.



# 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 riporta alcune osservazioni critiche emerse tra il personale nella fase di applicazione di detto atteso istituto, con riferimento alla disomogeneità dell'attribuzione del punteggio da parte di un dirigente rispetto alla restante compagine, che ha posto un serio problema di penalizzazione con i colleghi e le colleghe degli altri settori/servizi. Si perviene pertanto alla valutazione che occorra una maggiore condivisione dei criteri in sede di coordinamento dei dirigenti, onde evitare discrasie tra i settori. Si rileva infine che occorre ribadire il rispetto della tempistica stabilita dal sistema di valutazione: definizione degli obiettivi, verifica intermedia, confronto sui risultati.

## **Raccomandazioni**

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

1. Attivare una banca dati delle competenze per un migliore impiego delle risorse umane
2. Promuovere una maggiore condivisione dei criteri di attribuzione punteggio in sede di valutazione delle performances organizzativa e individuale, al fine di evitare discrasie tra i settori/dirigenti
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. Attivare pratiche condivise per 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 del nuovo Ccnl di comparto sottoscritto il 21 maggio 2018 e del conseguente contratto decentrato





## Città metropolitana di Venezia

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

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, 26 marzo 2019

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