



Città metropolitana  
di Venezia

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



Comitato Unico di Garanzia

ALLEGATO 2 alla Direttiva recante “MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE”

---

Format – Relazione del Comitato Unico di Garanzia

---

ANNO 2020

---



Città metropolitana  
di Venezia

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



Ai vertici dell'Amministrazione

All'OIV dell'Amministrazione

Alla Presidenza del Consiglio dei ministri  
Dipartimento della Funzione Pubblica  
Dipartimento delle Pari Opportunità  
[monitoraggiocug@governo.it](mailto:monitoraggiocug@governo.it)

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO \_2020\_



## **PREMESSA**

### **Riferimento normativo**

La relazione sulla condizione del personale è un adempimento del Comitato Unico di Garanzia previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 recante le *“Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG”*, e come integrata dalla direttiva n. 2/2019 del 26 giugno 2019.

### **Finalità**

La relazione ha un duplice obiettivo: fornire uno spaccato sulla situazione del personale analizzando i dati forniti dall’Amministrazione e al tempo stesso costituire uno strumento utile per le azioni di benessere organizzativo da promuovere, verificando lo stato di attuazione di quelle già inserite nel Piano di azioni positive adottato dall’amministrazione.

Compito del CUG è ricongiungere i dati provenienti da vari attori interni alla propria organizzazione per trarne delle conclusioni in merito all’attuazione delle tematiche di sua competenza: attuazione dei principi di parità e pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche sul luogo di lavoro.

### **Struttura della Relazione**

La **prima parte** della relazione è dedicata all’analisi dei dati sul personale raccolti dalle seguenti fonti:

- dati forniti dagli uffici risorse umane sulla distribuzione del personale per genere (fruizione di istituti per la conciliazione vita-lavoro, congedi/permessi per disabilità, congedi parentali, ecc.)
- dati raccolti con le indagini sul benessere organizzativo con riguardo alle risultanze e azioni messe in campo

Nella **seconda parte** della relazione trova spazio una analisi relativa al rapporto tra il Comitato e i vertici dell’amministrazione, nonché una sintesi delle attività curate direttamente dal Comitato nell’anno di riferimento.



## **PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI**

### **SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE**

Nel biennio 2018-2019 il processo di riduzione del personale successivo all'entrata in vigore della riforma Delrio subisce un'ulteriore accelerazione, assestandosi su un contingente di 281 dipendenti, con una diminuzione del 17,4% sull'anno precedente. Il dato tiene conto, oltre alle uscite per pensionamenti, anche del definitivo trasferimento ai ranghi regionali del personale delle politiche attive per il lavoro, e al riavvio di nuove assunzioni, registratosi nel 2019 dopo una lunga pausa.

I dati di seguito analizzati sono tratti dalle tabelle trasmesse dall'amministrazione a questo Cug, ai sensi della direttiva interministeriale n. 2/2019 e relativo allegato1, parte integrante del presente documento.

In dettaglio, per quanto riguarda la **composizione di genere** si conferma la leggera prevalenza maschile (54,4%) e una concentrazione delle presenze nella fascia d'età tra 51 e 60 anni, in linea con quanto registrato nel 2018, rilevando un'età media piuttosto elevata.

Con le nuove assunzioni cresce sensibilmente la quota di **rapporti di lavoro** diversi dal tempo indeterminato, pari al 5,6% sul totale occupati in maggioranza lavoratrici. Nel 2019 entrano infatti 12 contratti formazione lavoro di cui uno solo maschile e 2 tempi determinati, in questo caso equamente ripartiti per genere. Per contro, i rapporti a **tempo pieno e indeterminato**, sono coperti solo dal 36% di donne. Le lavoratrici, come si vedrà nella prossima sezione, sono forti utilizzatrici di **part-time**, elemento che, come noto, marca lo squilibrio di genere nella capacità reddituale, nelle prospettive di carriera e nelle conseguenti ricadute sui livelli pensionistici.

Tuttavia, se lo squilibrio di genere appare chiaro nelle posizioni dirigenziali, dove si registra una sola dirigente su 7 (più un segretario generale), diverso si presenta il quadro delle **posizioni organizzative** (Tabella 1.2), dove va segnalata una sostanziale equità di genere, sia dal punto di vista numerico, sia in riferimento alla classe A, di maggior remunerazione. Emergono forti distinzioni sulle fasce successive, soprattutto in classe C, la meno retribuita e assegnata massicciamente a lavoratori (88%). Una delle ragioni di questo divario potrebbe rilevarsi nell'analisi di un importante elemento di competitività e di riconoscimento professionale, ovvero i **titoli di studio**, dove le donne si collocano ai vertici: dalla laurea, posseduta dal 57% del totale dipendenti, alla magistrale (62%), alle specializzazioni, dove rappresentano quasi il 100%. Per contro i successivi ordini di studio: diploma di maturità superiore e diploma inferiore vedono una maggioranza maschile. Le lavoratrici sono peraltro in



lieve maggioranza nelle categorie D e C, mentre costituiscono il 9% di chi appartiene alla categoria B.

## SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Su **misure di conciliazione**: part – time e strumenti di flessibilità, aumenta sensibilmente, rispetto al 2018, il già importante squilibrio di genere nell'utilizzo del part-time, utilizzato per l'85,4% da lavoratrici; se si analizzano i dati relativi alla fruizione delle misure di conciliazione nel loro complesso (Tabella 1.9 dell'All 1 alla direttiva n. 2/2019) – considerando le varie articolazioni del part-time, il telelavoro, il lavoro agile, le diverse articolazioni orarie come le 7 ore e 12 minuti giornalieri e la possibilità di ingresso fino alle 9.30 – emerge che sono utilizzate da un quinto della forza lavoro (53 dipendenti su 281 totali, corrispondente al 19%) ma di questi, solo il 3% è costituito da uomini. Nello specifico, i dati disaggregati per genere, evidenziano che il 34% del totale delle lavoratrici utilizza strumenti di conciliazione, e nella fascia di età 41-50 la percentuale raggiunge il 53%, mentre per gli uomini della stessa fascia di età la percentuale è del 4%. Diversamente, i lavoratori e le lavoratrici con meno di 40 anni (10% dei dipendenti) non usufruiscono di nessuna forma di conciliazione. La forma di flessibilità maggiormente presente è il part-time orizzontale all' 83,3%, che viene utilizzata per il 51% del totale delle misure. Resta ancora da attivare il lavoro agile, cui dedichiamo un breve accenno nella sezione conclusiva di questa relazione, in riferimento all'impulso determinato dal rischio epidemiologico da Covid-19 in questi primi mesi del 2020.

Fruizione di **congedi parentali e permessi L. 104/1992** per genere: l'analisi dei dati riportati nella Tabella 1.10 dell'All.1 alla direttiva n. 2/2019, evidenzia un buon equilibrio nell'utilizzo dei permessi orari e giornalieri L. 104/1992, così come nella fruizione dei permessi giornalieri per congedi parentali; totale disparità, invece, per l'utilizzo di permessi orari per congedi parentali, totalmente fruiti da lavoratrici. La modalità di rilevazione dei dati – basata sul numero di ore e permessi erogati e non sul numero dei dipendenti interessati – non permette un confronto con le altre forme di flessibilità né un'analisi sulle percentuali di lavoratori e lavoratrici coinvolti;

## SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

a) Il **Piano Triennale di Azioni Positive 2018/2020** proponeva 11 azioni, aventi diversi obiettivi: diffusione della conoscenza degli strumenti di conciliazione vita e lavoro, forme di welfare aziendale, indagini mirate sul personale dipendente, formazione e sensibilizzazione ecc. Come evidenziato nella sezione 2 del format



allegato, 8 delle 11 azioni positive sono state realizzate e in buona parte le stesse possono considerarsi “a regime”, ovvero servizi consolidati nelle attività d’ufficio della direzione Risorse Umane dell’ente. Le restanti (azioni n. 8, 10 e 11) sono in previsione: trattasi di attività finalizzate alla sensibilizzazione in tema di pari opportunità, rilevazione degli stereotipi di genere e violenza di genere, che prevedono un’indagine sul personale interno e un incontro con esperti/e, nonché la definizione d’incarico alla figura di consigliera di fiducia. Si segnala che alcune delle azioni positive sono state richieste dal Cug e accolte dall’amministrazione. Non accolta invece la richiesta di stanziamento specificamente dedicato alle azioni positive, cui l’amministrazione ha opposto motivi di stringenti limiti di bilancio e la necessità di procedere senza oneri a carico;

- b) La tabella 1.11 relativa alla fruizione della **formazione** rileva complessivamente un maggior utilizzo orario da parte delle lavoratrici (53% delle ore di formazione), con una forte polarizzazione rispetto agli ambiti formativi: in materia di sicurezza il 67% delle ore è svolto da uomini, mentre l’aggiornamento professionale ha una fruizione femminile attorno al 68%. I dati non consentono di verificare quante siano le unità di personale coinvolte e quindi di individuare eventuali squilibri di genere. Tuttavia si è ritenuto di rilevare il rapporto tra numero di ore di formazione e totale del personale per genere (maschi: 153, femmine: 128), che giocherebbe a favore delle lavoratrici con 17 ore a testa, contro le 12 ore per ogni lavoratore.
- c) L’ente non ha adottato il bilancio di genere.
- d) La composizione di genere delle sette commissioni di concorso svolte nel 2019 marca ancora una prevalenza maschile, che sale in tre casi alla soglia del 75%. Da migliorare anche il dato sulla presidenza che ha visto una sola commissione presieduta da una donna;
- e) Di non facile lettura il **divario retributivo**, in particolare laddove le nuove assunzioni del 2019 (accesso B1 e C1) calcolano la media della retribuzione netta in base al periodo di rapporto di servizio acceso in corso d’anno. Si ritiene tuttavia di osservare che mentre nelle categorie B e C si registra di media un divario a svantaggio delle lavoratrici, nella categoria D le lavoratrici recuperano rispetto ai colleghi.

#### SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Il questionario sul benessere organizzativo è distribuito annualmente dall’amministrazione a partire dal 2012, grazie ad una proposta di iniziativa del Cug. Dal 2016, è somministrato il format già diffuso da Anac e raccolti i risultati da parte



del competente Servizio Risorse Umane, che li pubblica nella sezione “Amministrazione trasparente” del portale. L’adesione non è particolarmente confortante: nel 2019 hanno risposto 80 dipendenti (43 donne e 36 uomini), di cui 1 dirigente, corrispondenti al 26% della somministrazione (era il 28,5% nel 2015). Si ritiene necessaria una comunicazione mirata a migliorare la partecipazione del personale. Il report, che non riporta risultati differenziati per genere, mette in rilievo alcuni profili di criticità negli ambiti che trattano del rapporto di lavoro con l’ente e riconoscimento dell’apporto individuale. In dettaglio, maggiori **tassi di criticità** si riscontrano nella sezione C (equità nella mia amministrazione), D (carriera e sviluppo professionale) e N (funzionamento del sistema di valutazione). Meno critici la relazione con il contesto del lavoro (sezione G) e con il superiore gerarchico (sezioni O e P), segnale di un buon rapporto di reciprocità. A bassa criticità si presentano infine la percezione sul proprio lavoro (sezione E), le relazioni con i colleghi (F) e il senso di appartenenza (H). **Assenti da criticità** sono invece i restanti ambiti: sicurezza e salute nel luogo di lavoro (A) e percezione delle discriminazioni (B). Interessante su questo punto appare il richiamo al quesito sull’importanza attribuita alle diverse sezioni di indagine: la sezione A, per esempio, viene considerata decisamente importante da chi compila il questionario: se ne ricava una stretta coerenza tra aspettative e percezione di benessere organizzativo; mentre per la sezione B (discriminazioni), solo il 46% degli intervistati la ritiene “del tutto” importante, i restanti si diluiscono in tutte le gamme di risposta da “molto” a “per nulla” importante. Si segnala questo aspetto, che appare rivelatore di un atteggiamento di scarsa sensibilità per le problematiche di parità e pari opportunità.

A contrasto delle situazioni di disagio lavorativo sono rivolte molte **azioni positive** contenute nel Pap vigente, come descritto alla precedente Sezione 3, lett. a), cui si rinvia. Appare opportuno rammentare che nell’ente è presente anche la figura di **consigliera di parità** avente ruolo di pubblico ufficiale nel contrasto alle discriminazioni nei luoghi di lavoro e potendo offrire il proprio sostegno anche al personale dipendente della Città metropolitana. La consigliera è peraltro invitata permanente alle convocazioni del Cug. Si ritiene al proposito opportuno, ai sensi della normativa vigente, strutturare un rapporto di collaborazione, utile anche a consentire l’utilizzo di questa risorsa nell’ente da parte del personale interno. Non sono pervenute, nel corso del 2019, segnalazioni di episodi di **mobbing o malessere organizzativo**, ma al proposito il Presidente del Cug ha fatto attivare una casella di posta elettronica con destinazione riservata: [segnalazionicug@cittametropolitana.ve.it](mailto:segnalazionicug@cittametropolitana.ve.it)



## SEZIONE 5. PERFORMANCE

Con il Piano della performance (PP) 2019/2021, l'ente rendeva evidente come il processo di riordino avviato dalla legge Delrio, pesando ancora sulla dimensione organizzativa dell'ente, imponesse la "riconfigurazione della performance organizzativa (cioè dell'ente rispetto al contesto esterno), assicurando il collegamento della premialità dei dirigenti e dei dipendenti tutti (cioè della performance individuale) al miglioramento dei risultati ottenuti nella resa dei servizi ai cittadini (...)". Il processo risulterà attivo solo nel 2020, in forza dell'applicazione di un nuovo sistema di valutazione frutto della contrattazione integrativa svolta nel corso del 2019. Per l'annualità 2019 pertanto, in via transitoria, l'ente configurava il PP e il PDO (piano dettagliato degli obiettivi) unificati organicamente nel PEG, in recepimento degli **obiettivi strategici e operativi** inseriti nel DUP (documento unico di programmazione). Stabiliva inoltre per ogni servizio definito nella macrostruttura dell'ente, rispettivi **obiettivi gestionali**. Agli obiettivi di servizio/area erano inoltre assegnati **obiettivi trasversali**, funzionali al raggiungimento di risultati trasversali, in numero di 4 per l'anno 2019: rispetto del piano anticorruzione; rispetto degli obblighi di pubblicazione per la trasparenza; rispetto dei parametri di auditing; rispetto dei tempi medi di liquidazione. Il sistema di controllo interno configura in quest'ambito il Ciclo della performance (assegnazione, verifica dell'andamento dell'obiettivo, eventuali azioni correttive, controllo dei risultati) determinandone il grado di raggiungimento degli obiettivi, valido anche ai fini della corresponsione del compenso di performance organizzativa. Ogni dirigente di servizio/area stabilisce inoltre, all'interno dei propri obiettivi di struttura, gli obiettivi per la performance individuale, nel confronto con ciascun dipendente e coerentemente con il ciclo della performance.

Come si evince, l'amministrazione non prevedeva obiettivi comuni di pari opportunità nel ciclo della performance. Obiettivi tuttavia non estranei all'ente che, come noto, redige, conformemente alle norme, il proprio piano triennale delle azioni positive. Appare opportuno ora segnalare che, grazie alla novità introdotta dalla Direttiva n. 2/2019 congiuntamente sottoscritta dai dicasteri della Pubblica Amministrazione e delle Pari opportunità il 26 giugno scorso, con il 2020 il Piano delle Azioni Positive, contenente gli obiettivi di pari opportunità nonché di benessere organizzativo dell'ente, è allegato al Piano della performance. Si ritiene pertanto opportuno segnalare al proposito all'ente di prevederne l'introduzione, prevedibilmente fra i propri obiettivi trasversali, previa individuazione degli indicatori di risultato, anche attivando una fase di condivisione e consultazione con gli altri organi e organismi coerenti per materia: Nucleo di Valutazione, RSU, Servizio delle Risorse Umane.





## **SECONDA PARTE – L’AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA**

Il 2019 è stato interessato dalla nomina del nuovo Comitato Unico di Garanzia 2019-2023, che risulta composto ancora di 7 elementi effettivi, cui vanno aggiunti 5 supplenti, con una rappresentanza del genere maschile pari al 25%, compreso il Presidente, per la prima volta un uomo. Con il nuovo insediamento si è previsto un periodo di rodaggio e di formazione del gruppo di lavoro. Sono state definite alcune attività per il nuovo anno, connesse agli impegni già presi dal precedente Comitato e, come detto, inserite nel Piano delle Azioni Positive. Le attività sono realizzate in stretta relazione con il Servizio Risorse Umane, con cui si è per ora concretizzato il rapporto con l’amministrazione.

### **A. OPERATIVITA’**

- ✓ La nuova nomina del Cug è stata disposta con determinazione del Dirigente Risorse Umane n. 2296 del 30 luglio 2019;
- ✓ Come esposto nella sezione 3, lett. a), per le attività del Cug non sono previsti stanziamenti specifici nei documenti di bilancio, in quanto non sono presenti obiettivi specifici.
- ✓ Un’offerta formativa del Cug non potrebbe che rientrare nell’ambito del Piano di formazione annuale dell’ente, composto in modalità condivisa, tra i vari settori e soggetti/organi interni, su richiesta del competente Servizio Risorse Umane. Nel 2019 il nuovo Cug ha partecipato, a scopo formativo appunto, ad un incontro pubblico in materia di politiche del lavoro, anche in ottica di genere, e pratiche di conciliazione, su iniziativa del presidente. La partecipazione è stata giustificata come convocazione;
- ✓ Il Cug dispone di uno spazio web nella intranet e nel portale dell’ente, dove sono visibili e condivisibili attività, relazioni, documenti, verbali degli incontri, questionari sul benessere organizzativo, ecc.;
- ✓ Il Cug è dotato di un proprio regolamento che, oltre a sancire il proprio funzionamento, regola il rapporto con l’amministrazione;
- ✓ Nel corso del 2019 i Comitati Unici di Garanzia che si sono succeduti si sono riuniti 4 volte, equamente distribuite fra il precedente e l’attuale mandato;
- ✓ Nel mese di marzo 2019 il Cug ha realizzato un incontro con gli omologhi Comitati degli enti locali del territorio (intercug), per promuovere il confronto sulle problematiche e le prassi adottate e individuare strategie e azioni condivise.



## **B. ATTIVITA'**

Le attività del Cug 2015/2019 sono terminate con il mese di marzo 2019, in anticipo sui tempi di termine naturale di mandato per motivi legati alla riorganizzazione delle funzioni regionali, che ha coinvolto direttamente la presidente, peraltro già nei ruoli regionali e di seguito migrata ad altra sede e funzioni.

La nomina del nuovo Cug è stata caratterizzata dalla difficoltà di reperire componenti effettivi e supplenti, fattore già verificatosi in questa amministrazione e ancora confermato da buona parte degli enti locali dell'area metropolitana. Il nuovo insediamento si è concretizzato soltanto nell'autunno 2019 per un primo confronto, mentre nella seconda convocazione, il Cug è stato coinvolto in un incontro formativo/informativo.

Si evidenzia che le attività si sono concentrate sulle scadenze previste dalla norma: relazione annuale delle attività 2018 e rilascio parere sull'aggiornamento 2020 del Pap 2018-2020.

## **CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE**

In continuità con il precedente Comitato e alla luce di quanto ricavato dai dati di sintesi sul personale e dagli esiti del questionario sul benessere organizzativo, appare opportuno svolgere le seguenti osservazioni e raccomandazioni:

1. Attivare una banca dati delle competenze per un migliore impiego delle risorse umane
2. Promuovere un maggior coinvolgimento del singolo in sede di valutazione delle performance organizzativa e individuale e condivisione del sistema di valutazione
3. Individuare strategie tese a riequilibrare il ricorso al part-time da parte del genere meno rappresentato, così come il ricorso ad altre forme di flessibilità e articolazione oraria
4. Attivare modalità di *lavoro agile*
5. Nella rilevazione dei divari di genere retributivi, si raccomanda una maggiore leggibilità
6. Promuovere una maggiore partecipazione alla compilazione del questionario sul benessere organizzativo, attraverso una comunicazione mirata alla diffusione e condivisione dei dati
7. Promuovere un maggior coinvolgimento del Cug nelle attività consultive, propositive e di verifica



8. Prevedere l'inserimento di obiettivi di bilancio connessi al ruolo e funzioni del Cug anche in connessione con le strutture interne competenti per materia (Servizio Risorse, Ufficio Pari opportunità, Consigliera di parità)
9. Prevedere l'introduzione degli obiettivi di pari opportunità inseriti nel Piano triennale delle azioni positive tra gli obiettivi trasversali dell'ente, anche attivando una fase di condivisione e consultazione con il Nucleo di valutazione, la RSU, il servizio delle Risorse Umane.

Come richiamato nella sezione 2 di questa relazione, appare doveroso, anche solo sul piano "civico", aggiungere alcune informazioni sul massiccio ricorso al lavoro agile nell'ente, in conseguenza delle misure di contenimento e contrasto del rischio epidemiologico da Covid-19, a partire da questo mese di marzo 2020. Un'esperienza che ha dimostrato come l'ente abbia saputo mettere in campo una risposta di conciliazione vita e lavoro adeguata ai limiti dell'emergenza e come "siamo passati dai tentativi falliti di innovazione per decreto a tentativi necessitati e necessari di innovazione per emergenza", come scrive Alessandra Longo su [agendadigitale.eu](https://www.agendadigitale.eu) in questi giorni.

In termini numerici, da zero postazioni 2019, la Città metropolitana di Venezia vede oggi attivate circa 190 postazioni di lavoro agile, corrispondenti a poco meno del 70% del contingente in servizio, con piena adesione del personale dipendente e "tenuta" della rete locale aziendale, sia in termini di infrastrutture che di applicativi connessi.

*Venezia Mestre, 30 marzo 2020*