



*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 2013**

### **Il Comitato è composto da:**

Gloria Vidali, Presidente del Comitato Unico di Garanzia;

Landi Rosanna, in rappresentanza della CGIL, Vicepresidente del Comitato Unico di Garanzia;

Boscolo Elisabetta, in rappresentanza della CISL FPS, Segretaria;

Giacomin Tiziano in rappresentanza della DICCAP;

Scarpa Roberta, in rappresentanza della UIL;

Francesco Pancin, in rappresentanza della RDB CUB;

Scopece Francesca, Campolucci Paola, Orlando Paolo, Vecchiato Davide, Siviero Claudio, in rappresentanza della Amministrazione provinciale.

Come previsto dalle Linee guida sulle modalità di funzionamento dei “Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”<sup>1</sup>, la relazione si propone di illustrare la situazione del personale della Provincia di Venezia, nell’anno 2013, 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 e dal datore di lavoro ai sensi del D. Lgs. 81/2008 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro. L’amministrazione non redige la relazione prevista dalla direttiva 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità recante misure per realizzare parità e pari opportunità fra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche.

<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.

Il documento è suddiviso in due parti:

- i. la situazione del personale dell’ente – illustrata attraverso tabelle e descrizioni – relativamente alla composizione del personale (qualifica, posizione, età, tipologie contrattuali), alle politiche formative. Non sono stati prodotti dati completi con riferimento ai differenziali retributivi e i dati sono riferiti al 2012, si tratta dei dati più aggiornati messi a disposizione dal servizio Sviluppo Risorse Umane. Sarà esposto il piano formativo dell’anno trascorso e si tenterà una verifica delle azioni intraprese dall’amministrazione con riferimento agli impegni assunti attraverso il Piano delle Azioni Positive;
- ii. le attività del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni relativamente a composizione, operatività, azioni.

## **1. LA SITUAZIONE DEL PERSONALE DELL’ENTE**

**Tabella 1** - *Personale dipendente a tempo indeterminato e personale dirigente in servizio al 31 dicembre 2012 e personale in part-time fino al 50% e oltre il 50%.*

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



# PROVINCIA 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 2012

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

qualifica / posiz.economica/profilo	Cod.	NUMERO DI DIPENDENTI											
		Totale dipendenti al 31/12/2011 (*)		Dotazioni organiche	A tempo pieno		In part-time fino al 50%		In part-time oltre il 50%		Totale dipendenti al 31/12/2012 (**)		
		Uomini	Donne		Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	
SEGRETARIO A	0D0102					1						1	
SEGRETARIO B	0D0103												
SEGRETARIO C	0D0485												
SEGRETARIO GENERALE CCIAA	0D0104												
DIRETTORE GENERALE	0D0097												
DIRIGENTE FUORI D.O. art.110 c.2 TUEL	0D0098												
ALTE SPECIALIZZ. FUORI D.O.art.110 c.2 TU	0D0095												
DIRIGENTE A TEMPO INDETERMINATO	0D0164	9	3	15	9	3						9	3
DIRIGENTE A TEMPO DETERMINATO	0D0165	0	1			1							1
ALTE SPECIALIZZ. IN D.O. art.110 c.1 TUEL	0D0195												
POSIZ. ECON. D6 - PROFILI ACCESSO D3	0D6A00	10	6		11	6						11	6
POSIZ. ECON. D6 - PROFILO ACCESSO D1	0D6000	0	1		0	1							1
POSIZ. ECON. D5 PROFILI ACCESSO D3	052486	2	4		1	4	1					2	4
POSIZ. ECON. D5 PROFILI ACCESSO D1	052487	1	0		1							1	
POSIZ. ECON. D4 PROFILI ACCESSO D3	051488	4	3		4	2				1		4	3
POSIZ. ECON. D4 PROFILI ACCESSO D1	051489	17	6		15	5				1		15	6
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO D3	058000	1	1		1	1						1	1
POSIZIONE ECONOMICA D3	050000	19	18	38	18	16	1			2		19	18
POSIZIONE ECONOMICA D2	049000	12	6		12	6						12	6
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO D1	057000	7	8	100	7	8				1		7	9
POSIZIONE ECONOMICA C5	046000	69	41		58	31	3		4	11		65	42
POSIZIONE ECONOMICA C4	045000	20	24		20	16				8		20	24
POSIZIONE ECONOMICA C3	043000	0	1			1							1
POSIZIONE ECONOMICA C2	042000	17	42		17	34				7		17	41
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO C1	056000	22	16	269	22	16				1		22	17
POSIZ. ECON. B7 - PROFILO ACCESSO B3	0B7A00	40	35		36	21		2	2	10		38	33
POSIZ. ECON. B7 - PROFILO ACCESSO B1	0B7000	3	1		3	1						3	1
POSIZ. ECON. B6 PROFILI ACCESSO B3	038490	1	1		1	1				1		1	1
POSIZ. ECON. B6 PROFILI ACCESSO B1	038491	4	3		4	3						4	3
POSIZ. ECON. B5 PROFILI ACCESSO B3	037492	0	2			2							2
POSIZ. ECON. B5 PROFILI ACCESSO B1	037493	1	0		1							1	
POSIZ. ECON. B4 PROFILI ACCESSO B3	036494												
POSIZ. ECON. B4 PROFILI ACCESSO B1	036495	8	7		7	5				1		7	6
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO B3	055000	1	2	88	1	2						1	2
POSIZIONE ECONOMICA B3	034000	4	6		4	4				1		4	5
POSIZIONE ECONOMICA B2	032000	15	5		15	5						15	5
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO B1	054000	9	0	68	9							9	
POSIZIONE ECONOMICA A5	0A5000												
POSIZIONE ECONOMICA A4	028000												
POSIZIONE ECONOMICA A3	027000												
POSIZIONE ECONOMICA A2	025000												
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO A1	053000												
CONTRATTISTI (a)	000061												
COLLABORATORE A T.D. ART. 90 TUEL (b)	000096	5	2		4	1						4	1
<b>TOTALE</b>		<b>301</b>	<b>245</b>	<b>578</b>	<b>282</b>	<b>195</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>45</b>		<b>293</b>	<b>242</b>

**NOTE: Indicare il provvedimento di riferimento della dotazione organica**

Delibera di Giunta Provinciale n. 230 del 29.12.2010; modificata con delibera di Giunta Provinciale n. 82 del 22.6.2011

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

(\*) inserire i dati comunicati nella tab.1 (colonna presenti al 31/12/2011) della rilevazione dell'anno precedente

(\*\*) dato pari alla somma del personale a tempo pieno + in part-time fino al 50% + in part-time oltre il 50%

Il personale della provincia di Venezia risulta composto in leggera prevalenza da uomini. Sono invece nettamente in maggior numero le donne che fanno ricorso all'istituto del part-time (47 vs 11), chiara esigenza di conciliazione con la gestione familiare. Questo dato, combinato con quello

relativo alla evidente prevalenza maschile tra il personale con part-time inferiore o uguale al 50% (che, in base alla normativa vigente, consente l'esercizio di un secondo lavoro) suggerisce il perdurare, anche fra i dipendenti della Provincia, di strategie di ripartizione del lavoro sociale che assegnano alle donne il compito di conciliare il lavoro di cura con quello retribuito e agli uomini il compito di integrare il reddito familiare con una seconda occupazione.

Per quanto riguarda il rapporto tra qualifica e genere si evidenzia una presenza non paritaria dei due generi nei ruoli dirigenziali: il divario tra donne e uomini si attesta attorno alla soglia critica dei due terzi.

*Tabella Part-time per ciascuna categoria – Anno 2012*

Part-time	Uomini	Donne	Totale per categoria	Totale valori percentuali
<b>Cat. D a tempo indeterminato</b>	2	5	7	5,5% su totale cat.D
<b>Cat. C a tempo indeterminato</b>	7	27	34	13,65% su totale cat. C
<b>Cat. B a tempo indeterminato</b>	2	15	17	12,05% su totale cat. B
<b>TOTALE PERSONALE</b>	11	47	58	10,84% su totale complessivo

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

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

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

supporto normativo.

## Tabella 2 - Personale con contratto o modalità di lavoro flessibile al 31 dicembre 2012.

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

### COMPARTO REGIONI ED AUTONOMIE LOCALI - anno 2012

Tabella 2 - Personale con contratto o modalità di lavoro flessibile

CATEGORIA	Cod.	NUMERO DI DIPENDENTI													
		A tempo determinato (*)		Formazione lavoro (*)		Contratti di somministrazione (ex Interinale) (*)		L.S.U.(*)		Telelavoro (**) Personale indicato in T1		Personale soggetto a turnazione (**) Personale indicato in T1		Personale soggetto a reperibilità (**) Personale indicato in T1	
		Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Categoria D	CD	0,95	4,58									5,00		11,00	2,00
Categoria C	CC		0,41			1,02	1,52	2,64	1,00		1,00	27,00	3,00	44,00	5,00
Categoria B	CB					2,02	0,84	3,60		1,00		8,00	1,00	41,00	1,00
Categoria A	CA														
Personale contrattista	PC														
<b>TOTALE</b>		<b>0,95</b>	<b>4,99</b>			<b>3,04</b>	<b>2,36</b>	<b>6,24</b>	<b>1,00</b>	<b>1,00</b>	<b>1,00</b>	<b>40,00</b>	<b>4,00</b>	<b>96,00</b>	<b>8,00</b>

(\*) dati su base annua

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

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

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

Il telelavoro rappresenta un'opzione ancora poco valorizzata. Al 31.12.2012 infatti solo 2 dipendenti, rispettivamente di categoria B e di categoria C, risultano aver adottato questa modalità di lavoro.





Vi è una forte sotto-rappresentazione della classe di età inferiore ai 30 anni (0,93%). Si evidenzia quindi un fenomeno di invecchiamento della popolazione complessiva dei dipendenti che presenta non pochi profili di criticità. Inoltre analizzando le singole classi di età in relazione al genere di appartenenza dei dipendenti si nota una prevalenza femminile all'interno della classe di età 40-49 (52,55% donne vs. 47,45% uomini), mentre il vantaggio si rovescia a favore dei dipendenti di sesso maschile nelle classi di età superiore (60,47% uomini vs. 39,53% donne). Questo dato mette in luce una tendenza alla crescita della componente femminile all'interno del complesso dei lavoratori della Provincia in linea con quel processo generale che ha portato le donne a costituire, dalla metà degli anni Novanta, la maggioranza dei dipendenti pubblici del Paese (Fonte: Istat).

*Tabella Posizioni Organizzative e Alte Professionalità – Anno 2013*

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

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

**Tabella 9 - Personale dipendente a tempo indeterminato e personale dirigente distribuito per titolo di studio posseduto al 31 dicembre 2012.**



# PROVINCIA DI VENEZIA

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

La tabella rileva per ogni qualifica/posizione economica/profilo il numero di unità con riferimento al titolo di studio posseduto.

## COMPARTO REGIONI ED AUTONOMIE LOCALI - anno 2012

**TABELLA 9** - Personale dipendente a tempo indeterminato e personale dirigente distribuito per titolo di studio posseduto al 31

qualifica/posiz.economica/profilo	Cod.	FINO ALLA SCUOLA DELL'OBBLIGO		LIC. MEDIA SUPERIORE		LAUREA BREVE		LAUREA		SPECIALIZZAZIONE POST LAUREA/ DOTTORATO DI RICERCA		ALTRI TITOLI POST LAUREA	
		Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
SEGRETARIO A	0D0102							1					
SEGRETARIO B	0D0103												
SEGRETARIO C	0D0485												
SEGRETARIO GENERALE CCIAA	0D0104												
DIRETTORE GENERALE	0D0097												
DIRIGENTE FUORI D.O. art.110 c.2 TUEL	0D0098												
ALTE SPECIALIZZ. FUORI D.O.art.110 c.2 TU	0D0095												
DIRIGENTE A TEMPO INDETERMINATO	0D0164					1		8	3				
DIRIGENTE A TEMPO DETERMINATO	0D0165								1				
ALTE SPECIALIZZ. IN D.O. art.110 c.1 TUEL	0D0095												
POSIZ. ECON. D6 - PROFILI ACCESSO D3	0D6A00			3				7	6				1
POSIZ. ECON. D6 - PROFILO ACCESSO D1	0D6000								1				
POSIZ.ECON. D5 PROFILI ACCESSO D3	052486				1			2	3				
POSIZ.ECON. D6 PROFILI ACCESSO D1	052487			1									
POSIZ.ECON. D4 PROFILI ACCESSO D3	051488							4	2		1		
POSIZ.ECON. D4 PROFILI ACCESSO D1	051489					10	1	1	4	5			
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO D3	058000							1	1				
POSIZIONE ECONOMICA D3	050000	1		10	5			8	11				2
POSIZIONE ECONOMICA D2	049000			3	3			9	3				
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO D1	057000			1	2			5	7	1			
POSIZIONE ECONOMICA C5	046000	13	10	49	28			3	3		1		
POSIZIONE ECONOMICA C4	045000		2	16	13			3	7		2	1	
POSIZIONE ECONOMICA C3	043000				1								
POSIZIONE ECONOMICA C2	042000	2	1	10	9		1	5	29				1
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO C1	056000	1	1	5	7	2		12	9			2	
POSIZ. ECON. B7 - PROFILO ACCESSO B3	0B7A00	22	14	16	15				4				
POSIZ. ECON. B7 - PROFILO ACCESSO B1	0B7000	3	1										
POSIZ.ECON. B6 PROFILI ACCESSO B3	038490			1	1								
POSIZ.ECON. B6 PROFILI ACCESSO B1	038491	2	1	2	2								
POSIZ.ECON. B5 PROFILI ACCESSO B3	037492				1				1				
POSIZ.ECON. B5 PROFILI ACCESSO B1	037493			1									
POSIZ.ECON. B4 PROFILI ACCESSO B3	038494												
POSIZ.ECON. B4 PROFILI ACCESSO B1	038495	4	4	3	2								
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO B3	055000			1	1								1
POSIZIONE ECONOMICA B3	034000	4	4		1								
POSIZIONE ECONOMICA B2	032000	8	4	6	1			1					
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO B1	054000	8		1									
POSIZIONE ECONOMICA A5	0A5000												
POSIZIONE ECONOMICA A4	028000												
POSIZIONE ECONOMICA A3	027000												
POSIZIONE ECONOMICA A2	025000												
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO A1	053000												
CONTRATTISTI (a)	000061												
COLLABORATORE A T.D. ART. 90 TUEL (b)	000096		1	3				1					
<b>TOTALE</b>		<b>68</b>	<b>43</b>	<b>142</b>	<b>94</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>74</b>	<b>96</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>

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

Sono più numerose le donne laureate rispetto ai colleghi maschi.

## Raccomandazioni

Si ritiene innanzitutto opportuno che questa Amministrazione si doti dei dati inerenti i differenziali retributivi del personale, per ogni categoria, per poter analizzare questo interessante tema in un'ottica di genere ai fini della presentazione di questa relazione per la prossima annualità.

Si rileva uno squilibrio fra i generi a livello di personale dirigenziale; infatti in tali posizioni gerarchiche sussiste un divario di genere attestato sulla soglia dei due terzi. E'anche evidente un utilizzo maggiore del part time da parte delle dipendenti e, in particolare, delle modalità di part-time superiore al 50%. Le tabelle fornite non mostrano quanti dipendenti hanno utilizzato (e per quanto tempo) i congedi parentali obbligatori e facoltativi.

## Formazione: calendario dell'anno 2013

<b>Corso</b>	<b>data e orario</b>	<b>rivolto al personale:</b>	<b>partecipanti interni</b>	<b>partecipanti esterni</b>	<b>totale partecipanti</b>
"Ruolo e compiti del responsabile del procedimento: aspetti giuridici ed organizzativi"	18-25/02/2013 4-11-18/03/2013 orario 9:30 - 13:30	interno	49	/	49
"LA FORMAZIONE DEI FORMATORI INTERNI"	26/02/2013 orario: 9:30/13:00 - 14:00/17:00	Albo dei formatori e tutor interni	18	/	18
"IL SISTEMA DEI CONTROLLI DELLA CORTE DEI CONTI SUGLI ENTI LOCALI E SULLE SOCIETA'PARTECIPATE"	28/02/2013 orario: 9:00 - 13:30	interno esterno	56	55	111
"Corso diritto amministrativo 2013"	9-16/4/2013 14-21/5/2013	interno esterno	150	66	216

	4-11-18- 25/6/2013				
"La riforma della contabilità degli enti locali - D.Lgs. 23/6/2011, n. 118"	27/05/2013 orario: 9:00 - 13.30	interno	29	/	29
"Corso avanzato sulle tecniche di redazione degli atti amministrativi"	9/5/2013 6-10/6/2013	interno	13	/	13
"Procedure di protocollo e utilizzo PEC"	1/2013 - 12/2013 12 interventi	interno	188	/	188
"Il Mepa e gli acquisti di beni e servizi in economia"	25/09/2013 orario: 9:00 - 13.30	interno	20	/	20
"Come si individuano e si utilizzano gli indicatori di performance"	1-8/10/2013 24/10/2013 (due sessioni) orario: 9,30 - 13.00	interno	36	/	36
"Tecniche per la ricerca e la selezione delle informazioni in "intra-internet""	05/11/2013 orario: 9:00 - 13:00	interno	16	/	16
"La nuova contabilità degli enti locali ex D.Lgs n. 118. L'applicazione sperimentale dal 2014 nella provincia di Venezia "	7 novembre 2013 (14:30/17:30 ) 14 novembre 2013 (10:00/13:30	interno	122	/	122
"La nuova contabilità degli enti locali ex D.Lgs n. 118. Approfondimento, sotto l'aspetto operativo, delle nuove problematiche relative i nuovi principi contabili"	28/11/2013 orario: 9:00 - 17:00	interno	20	/	20
"FORMAZIONE PER OPERATORI DI POLIZIA E CACCIATORI IN MATERIA DI IGIENE E SANITA"	31/10/2013 9 ore	interno	14	/	14

"AGGIORNAMENTO PRIMO SOCCORSO PER ADDETTI ALLA SQUADRA DI EMERGENZA"	6/11/2013 7-20/5/2013 4 ore	interno	21	/	21
"AGGIORNAMENTO ANTINCENDIO PER ADDETTI ALLA SQUADRA DI EMERGENZA"	18/11/2013 e 14-15- 30/5/2013 16 ore	interno	21	/	21
"ITER CUS"	18- 20/11/2013 3 ore e mezza	interno	132	/	132
"SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI NEI LUOGHI DI LAVORO EX D. LGS. 81/08"	7- 19/11/2013 8 ore	interno	14	/	14
"UTILIZZO TRATTORI AGRICOLI EX ART. 73, COMMA 5, D. LGS. 81/08"	1-7-8-9- 31/10/2013 8 ore	interno	39	/	39
"AGGIORNAMENTO PER GLI RLS DELLA PROVINCIA DI VENEZIA EX D. LGS. 81/08"	4/12/2013 8 ore	interno	3	/	3
"AGGIORNAMENTO SU RISCHI SPECIFICI RIVOLTO AGLI ADDETTI OPERATIVI DEL SERVIZIO VIABILITA'"	11- 12/12/2013 4 ore	interno	37	/	37
"PROGETTO SIT DELLA PROVINCIA DI VENEZIA"	26/11- 9/12/2013 7 ore	interno	12	/	12
"MANTENIMENTO E SVILUPPO DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO"	19/11 e 3- 20/12/2013 6 ore	interno	30	/	30
"LA RIFORMA DEL MERCATO DEL LAVORO"	13/6/2013 3 ore	interno	40	/	40
"DUKENET PA MANUTENZIONE"	27/06/2013 5 ore e mezza	interno	16	/	16
"PROCEDURE DI PREVENZIONE DEGLI INCENDI"	19-26/09 e 3/10/2013 12 ore	interno	15	/	15

"MOBBING E STRESS PSICOSOCIALE AL LAVORO"	27/9/2013 4 ore	interno	103	/	103
"SISTEMA INFORMATIVO STRADALE ITINERA"	11- 12/03/2013 16 ore	interno	13	/	13
"CORSO DI FORMAZIONE DI ALFABETIZZAZIONE INFORMATICA"	21-28/02* 7- 14-21- 28/03* 4-11- 18-26/04 30 ore	interno	12	/	12
"CORSO DI FORMAZIONE DI ALFABETIZZAZIONE INFORMATICA - EXCEL"	28/03 e 4- 11/04/2013 9 ore	interno	4	/	4
"CORSO DI ALFABETIZZAZIONE INFORMATICA - INTERNET SOCIAL MEDIA E NETWORK"	18- 24/4/2013 6 ore	interno	3	/	3
"LA RIFORMA DEL MERCATO DEL LAVORO"	3/4 - 16/5/2013 6 ore	interno	58	/	58
"PIANIFICAZIONE DEL TERRITORIO E GESTIONE DEI VINCOLI PAESAGGISTICI"	21/5/2013 2 ore e mezza	interno	36	/	36
"CORSO SITI WEB E DRUPAL"	21- 28/5/2013 6 ore	interno	29	/	29
"CLIMA E BENESSERE ORGANIZZATIVO"	<b>2-8- 15/5/2013 10 ore e mezza</b>	<b>interno</b>	<b>37</b>	<b>/</b>	<b>37</b>
"IL COMITATO UNICO DI GARANZIA"	<b>31/5/2013 5 ore</b>	<b>interno</b>	<b>21</b>	<b>/</b>	<b>21</b>
"TECNICHE DI POTATURA DEGLI ALBERI ED AGGIORNAMENTO ALLE PROBLEMATICHE DELLE ALBERATURE STRADALI"	8-10/1/2013 12 ore	interno	24	/	24

## **Raccomandazioni**

Si ritiene opportuno chiedere a questa Amministrazione i dati inerenti la formazione suddivisi per genere e anche per qualifica.

## **Piano delle Azioni Positive approvato nel 2012**

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

- **Benessere organizzativo percepito dal personale dipendente**  
Sono state avviate delle specifiche iniziative presso alcuni servizi: politiche attive per il lavoro, polizia provinciale, viabilità.
- **Conciliazione fra vita lavorativa e privata**  
Lo step 2 del PAP per il 2013 non ha registrato progressi sul fronte dell'esame di forme contrattuali flessibili. Si registra in genere un ritardo su tutta la realizzazione delle iniziative in quest'ambito.
- **Diffusione di una cultura di genere**  
Non è stata attivata al momento attuale la fase di rilevazione/ricognizione e analisi del linguaggio utilizzati in atti amministrativi e nella comunicazione istituzionale, prevista per il 2013 né risultano progettati degli specifici percorsi formativi e informativi.
- **Formazione di Commissioni di concorso/selezione**  
Nulla da rilevare, nessuna segnalazione di composizione anomala è stata segnalata al CUG.
- **Formazione Lavoratori/trici sulle pari opportunità**  
Interventi formativi sono previsti nel 2014. Bisognerà insistere con l'amministrazione perché articoli l'orario degli incontri formativi in modo da consentire la più ampia partecipazione.
- **Rientro dai congedi parentali o da lunghi periodi di assenza**  
L'amministrazione non ha fornito dati, né sono a conoscenza del CUG casi di disagio manifestati dal personale. Non è ancora stato avviato il progetto di formazione/informazione previsto dal PAP.
- **Part-time**  
Non sono stati attivati i percorsi formativi sul part-time in collaborazione con la Consigliera di Parità

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

Non è stata istituita sul sito istituzionale dell'Ente la prevista sezione informativa sulla normativa e sulle iniziative in tema di pari opportunità.

Risulta invece attivo, per iniziativa del CUG, uno spazio informativo gestito dal CUG.

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

Giova innanzitutto ricordare che il CUG è intervenuto nella fase istruttoria del provvedimento del Piano di Azioni Positive. Innanzitutto nel contesto della relazione annuale 15 maggio 2012 prot. 42870/2012, poi con successive note (31 maggio 2012 prot. n. 48801/2012, 8 giugno 2012 prot. 51667/2012), proponendo misure volte a favorire diverse forme di flessibilità oraria. Le misure di flessibilità oraria proposte avevano e hanno lo scopo di consentire alle lavoratrici e ai lavoratori impegnati nella cura dei figli e dei familiari bisognosi di assistenza, la possibilità di conciliare i tempi di lavoro con i tempi personali e familiari. Con DGP del 04/07/2012 è intervenuta da parte della Giunta Provinciale l'approvazione del Piano Azioni Positive triennio 2012/2014.

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

E' stata esercitata a opera del CUG attività di vigilanza sull'applicazione delle previsioni del Piano Azioni Positive, per la mancata attuazione delle forme di flessibilità previste, in particolare dell'articolazione dell'orario di lavoro di 7 ore e 12 minuti giornaliera. Il CUG con nota 13 maggio 2013 prot. 43139I9 ha invitato l'Amministrazione ad avviare la sperimentazione della nuova articolazione oraria. La fase sperimentale è stata successivamente avviata ed è durata fino al 31.12.2013. Con il 2014 è stato introdotto ufficialmente l'orario delle 7 ore e 12 minuti per il quale sono pervenute 17 richieste da parte di 11 donne e 6 uomini.

Il CUG rimane convinto dell'utilità delle forme di articolazione oraria per consentire a ciascun individuo di vivere al meglio i diversi ruoli che riveste all'interno della società, che non si esauriscono nell'attività lavorativa dipendente, specie per le donne, ma non solo per loro.

Sempre partendo dai risultati dell'indagine di clima autonomamente svolta dal CUG, c'è stato un convinto coinvolgimento dei componenti del Comitato nelle iniziative di formazione promosse dalla Direzione Generale su problematiche attinenti le competenze del CUG. I componenti del CUG

hanno partecipato alle sessioni formative organizzate dalla Direzione Generale in data 19 dicembre 2012 - “Il Mobbing nella Pubblica Amministrazione” - e in data 31 maggio 2013 - “Il mobbing nel pubblico impiego ed i compiti del Comitato Unico di Garanzia” - relatore dr. Riccardo Patumi.

Si esprime apprezzamento per i percorsi formativi realizzati, ricordando, tuttavia, che devono essere adottate modalità organizzative delle azioni formative che favoriscano la partecipazione di lavoratori e lavoratrici in condizioni di pari opportunità e non costituiscano ostacolo alla conciliazione fra vita professionale e vita familiare, ad es. organizzando corsi di mattina per favorire anche chi è in part-time.

Una rappresentanza del CUG ha frequentato la giornata formativa organizzata dalla Regione Veneto “Il Comitato Unico di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche” svoltasi il 21 settembre 2012.

Si suggerisce di realizzare incontri ed eventi rivolti alle dipendenti e ai dipendenti per la diffusione di temi a sostegno delle pari opportunità, sulla legislazione di parità italiana ed europea (ad es. in occasione della giornata internazionale della donna).

Con tenacia è stato anche possibile acquisire la disponibilità di uno spazio web nella intranet aziendale che dia così informazione sul ruolo e la composizione del CUG e diffonda le iniziative.

Nel corso dell’anno 2013 si sono svolti tre incontri tra amministrazione e CUG, precisamente:

- i. il 18 febbraio 2013, si è discusso di orario di lavoro giornaliero di 7 ore e 12 minuti, bozza di CDI di adeguamento alle disposizioni di cui al D. Lgs. 150/2009, altre forme di flessibilità oraria e formazione;
- ii. il 28 maggio 2013, si è discusso di orario di lavoro giornaliero di 7 ore e 12 minuti, di part-time, DVR lavoratrici madri, codice di comportamento/buona condotta e di formazione;
- iii. il 5 novembre 2013, si è discusso sullo stato di attuazione e prospettive relative all’articolazione orario di lavoro giornaliero di 7 ore e 12 minuti, sull’esito dell’avviso di ottobre e analisi a consuntivo della situazione dei contratti a tempo parziale nella Provincia di Venezia, sul Regolamento sull’ordinamento degli uffici e dei servizi, articolo 51, relativo ai rapporti di lavoro a tempo parziale, ed altre comunicazioni in merito al nuovo codice di comportamento.

Nel corso del periodo interessato dalla presente relazione, il CUG si è riunito 4 volte (mercoledì 30 gennaio 2013; mercoledì 13 marzo 2013; venerdì 14 giugno 2013; mercoledì 9 ottobre 2013). Il



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

CUG è convinto che suo ruolo fondamentale sia l'attività consultiva che arricchisce l'attività istruttoria e produce decisioni meglio ponderate.

Altre problematiche sono derivate dalle osservazioni dei membri stessi del CUG come il miglioramento dell'accessibilità agli sportelli da parte delle utenti mamme talvolta accompagnate dai loro piccoli, e la necessità di adibire un locale per il consumo di vivande durante la pausa dal lavoro.

Si ribadisce qui l'opportunità che l'amministrazione continui l'opera iniziata dal CUG nel processo di monitoraggio del benessere lavorativo del personale nell'ottica della promozione delle pari opportunità, prevenendo e contrastando il mobbing, incentivando la formazione e la qualificazione del personale, promuovendo la flessibilità degli orari di lavoro, diffondendo le informazioni sulle politiche di parità e pari opportunità.

Riteniamo che rimanga valida la proposta avanzata lo scorso anno dal CUG di costituire un osservatorio interno sul benessere organizzativo del personale per la raccolta e l'analisi di dati relativi a concorsi, assunzioni, formazione, eventuale divario tra i generi nelle posizioni gerarchiche e nei livelli retributivi, ecc. Si reputa opportuno infatti sviluppare l'elaborazione di un'analisi statistica del mercato del lavoro interno: numero di maschi e femmine, inquadramento professionale delle donne e degli uomini, titolo di studio, n. di part-time richiesti e n. di part-time concessi, formazione, differenziali retributivi, congedi e altro. L'osservatorio dovrebbe contenere un albo delle professionalità interne per promuovere una valorizzazione delle professionalità specifiche in materia ambientale, turistica, dei beni culturali, ecc. Ciò potrebbe risultare estremamente utile nel percorso di trasformazione dell'ente da Provincia a Città Metropolitana, opponendo peraltro tutti gli strumenti utili a contrastare penalizzazioni a danno delle lavoratrici e dei lavoratori e delle loro professionalità.

L'Amministrazione deve, ad avviso del CUG, intraprendere con più decisione e lungimiranza politiche di conciliazione dei tempi di lavoro e delle responsabilità professionali e familiari migliorando l'efficienza organizzativa del part-time e sensibilizzando la dirigenza sull'utilizzo del part-time, nonché favorendo l'utilizzo di altre forme flessibili di orario quale l'effettuazione di 7h e 12m giornaliere e l'eventuale introduzione dello strumento della banca delle ore per conferire all'apparato burocratico dell'ente un'impostazione moderna e flessibile. In una parola dare rapida attuazione alle misure di conciliazione previste dal Piano Azioni Positive.



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

E' stato attivato inoltre un canale di comunicazione con la consigliera di parità per tratteggiare finalità comuni e possibili interventi mediante l'utilizzo, qualora se ne presentasse l'occasione, di strumenti come i progetti comunitari per realizzare iniziative di supporto all'attività dell'amministrazione.

Per la propria attività, il CUG ha individuato come metodo di lavoro anche quello delle riunioni per gruppi ristretti quando si è trattato di elaborare documenti (questionario, richieste, ecc.). Particolarmente importante risulta essere ad avviso del CUG l'approccio di cosiddetto *mainstreaming* che deve essere riservato a tutte le pari opportunità, non solo di genere, quindi.

Appare utile allo scopo richiamare l'attenzione sulla delibera n. 22/2011 *Indicazioni – sottoposte a consultazione – relative allo sviluppo dell'ambito delle pari opportunità nel ciclo di gestione della performance* della Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche (ex Ci.V.I.T), in quanto le indicazioni contenute nella citata delibera risultano essere particolarmente valide sul fronte operativo.

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

E' stata organizzata una giornata di incontro dedicata a una prima conoscenza tra i vari CUG partecipanti, con la condivisione dei rispettivi percorsi e delle azioni già svolte, a cui è seguito un momento di discussione su tre filoni di riflessione, focalizzati sul ruolo del CUG, sui rapporti del Comitato con l'Amministrazione, sui rapporti con gli altri colleghi/e dell'ente e su progetti ed azioni concrete che i CUG possono realizzare di propria iniziativa. Nel corso del 2014 si darà seguito a quanto proposto in tale occasione.

I contenuti della presente relazione sono stati condivisi nel corso della riunione del Comitato in data 12 marzo 2014.

Venezia Mestre, 27/03/2014

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