



# 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 2015**

### **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:*

Debora Cingano e Nicoletta Grandesso, quali componenti effettive,

Francesco Amadei, Fabio Boaretto e Stefano Zane, quali componenti supplenti.

L'anno 2015 si caratterizza per il primo rinnovo di questo organismo - a seguito della naturale scadenza del precedente - sancito dalla determinazione del direttore generale n. 1259 del 5 maggio 2015, che vede alcune nuove entrate insieme a riconferme.

In particolare, la riconferma della presidente del Comitato, ha potuto consentire una certa continuità nel lavoro. Rimane tuttavia opportuno rimarcare il contesto amministrativo di transizione occorso nell'anno in cui a seguito delle elezioni il 31 agosto 2015 si sono insediati i nuovi organi di governo: Sindaco, Consiglio e Conferenza metropolitani in attuazione della legge 7 aprile 2014, n. 56. Le modifiche hanno inciso profondamente anche sullo status giuridico del personale, determinato dalla distinzione tra funzioni fondamentali e non fondamentali dell'ente e relativa riassegnazione ad altri enti.

Ciò premesso, 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 metropolita-

---

<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

na (ex Provincia di Venezia) nell'anno 2015, 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.

L'amministrazione ha redatto per l'anno 2015 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.

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. I dati sono riferiti al 2014, fonte relazione al Conto Annuale 2014. 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 2014 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, 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).

Trattandosi di dati riferiti al 2014, il quadro non presenta la grave situazione di taglio del personale operata dalla Legge di stabilità 2015. Pertanto, qui si rileva complessivamente un calo del personale non ancora particolarmente sensibile rispetto all'anno precedente, con 14 unità in uscita.



# 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 LOCALI - anno 2014

Tabella 1 - Personale dipendente a tempo indetente in servizio al 31 dicembre

qualifica / posiz.economica/profilo	Cod.	Dotazioni organiche	NUMERO DI DIPENDENTI							
			A tempo pieno		In part-time fino al 50%		In part-time oltre il 50%		Totale dipendenti al 31/12/2014 (**)	
			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 TUEL	0D0095									
DIRIGENTE A TEMPO INDETERMINATO	0D0164	15	9	2					9	2
DIRIGENTE A TEMPO DET.TO ART.110 C.1 TUEL	0D0165									
ALTE SPECIALIZZ. IN D.O. art.110 c.1 TUEL	0D0195									
POSIZ. ECON. D6 - PROFILI ACCESSO D3	0D6400		10	6					10	6
POSIZ. ECON. D6 - PROFILO ACCESSO D1	0D6000			1						1
POSIZ. ECON. D5 PROFILI ACCESSO D3	052486		1	4	1				2	4
POSIZ. ECON. D5 PROFILI ACCESSO D1	052487		1						1	
POSIZ. ECON. D4 PROFILI ACCESSO D3	051488		3	2	1			1	4	3
POSIZ. ECON. D4 PROFILI ACCESSO D1	051489		14	3				2	14	5
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO D3	058000	38	1	1					1	1
POSIZIONE ECONOMICA D3	050000		17	16	1			2	18	18
POSIZIONE ECONOMICA D2	049000		12	5					12	5
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO D1	057000	100	7	8				1	7	9
POSIZIONE ECONOMICA C5	046000		58	32	2		4	8	64	40
POSIZIONE ECONOMICA C4	045000		19	16				7	19	23
POSIZIONE ECONOMICA C3	043000		1	1					1	1
POSIZIONE ECONOMICA C2	042000		16	30		3		8	16	41
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO C1	056000	269	20	14				3	20	17
POSIZ. ECON. B7 - PROFILO ACCESSO B3	087A00		35	20		2		2	37	30
POSIZ. ECON. B7 - PROFILO ACCESSO B1	087000		3	1					3	1
POSIZ. ECON. B6 PROFILI ACCESSO B3	038490		1					1	1	1
POSIZ. ECON. B6 PROFILI ACCESSO B1	038491		4	3					4	3
POSIZ. ECON. B5 PROFILI ACCESSO B3	037492			2						2
POSIZ. ECON. B5 PROFILI ACCESSO B1	037493									
POSIZ. ECON. B4 PROFILI ACCESSO B3	036494									
POSIZ. ECON. B4 PROFILI ACCESSO B1	036495		7	4		1		1	7	6
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO B3	055000	88	2	2					2	2
POSIZIONE ECONOMICA B3	034000		4	4				1	4	5
POSIZIONE ECONOMICA B2	032000		15	4				1	15	5
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO B1	054000	68	8						8	
POSIZIONE ECONOMICA A5	045000									
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									
<b>TOTALE</b>		<b>578</b>	<b>269</b>	<b>181</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>44</b>	<b>280</b>	<b>231</b>

Il personale dell'ente (511 in servizio su 578 della dotazione organica) risulta composto per il 54,8% da uomini e per il 45,2% da donne, con prevalenza maschile.

In lieve crescita rispetto all'anno precedente l'uso del part-time, dove sono comunque nettamente in maggior numero le donne che vi fanno ricorso, con particolare riferimento all'opzione oltre il 50% (44 su 50 posizioni totali, corrispondente all'88% di questo ambito). Emerge ancora una marcata diversità di genere, in aumento rispetto all'anno precedente, che torna a suggerire il perdurare, anche fra i dipendenti della Città metropolitana, di strategie di ripartizione del lavoro sociale che asse-



## Città metropolitana di Venezia

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

gnano alle donne il compito di conciliare il lavoro di cura con quello retribuito. A ciò si aggiunga il contestuale *gender pay gap* (vedi al paragrafo sui differenziali retributivi) che trova anche nella minore perdita economica per lo stipendio più basso, di norma femminile, ulteriore ragione di consolidamento del ricorso al part-time. Così, se da una parte esso 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.

Trattandosi peraltro di un istituto contrattuale di grande importanza ed efficacia per la conciliazione vita – lavoro, questo CUG ritiene utile richiamare la proposta avanzata al Servizio Risorse Umane nella relazione annuale 2014. A parere di questo organismo sarebbe infatti opportuno eliminare dal vigente Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi della Provincia di Venezia, all'art. 51, comma 7, il vincolo del contingente di part-time "nell'ambito di ogni servizio", in quanto restrittivo delle possibilità previste per questo istituto nel Ccnl, che lo prevede nell'ambito della più ampia popolazione di tutto il personale dipendente. Tanto più che, come si evidenzia dalla tabella sopra riportata, la percentuale di part-time concessi attualmente nell'ente è molto bassa (poco sopra il 10%).

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, con riferimento alla situazione registrata alla data del 31 dicembre 2014 (10 uomini, compreso il segretario generale e 2 donne), ha peggiorato la presenza femminile rispetto agli anni precedenti, allontanandosi sensibilmente dalla soglia critica dei due terzi.

**Tabella 2** - *Personale con contratto o modalità di lavoro flessibile al 31 dicembre 2014.*



# 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 2014

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 TI		Personale soggetto a turnazione (**) Personale indicato in TI		Personale soggetto a reperibilità (**) Personale indicato in TI	
		Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Categoria D	CD	0,54	4,05									3,00		10,00	2,00
Categoria C	CC					0,71		0,72	0,24		2,00	25,00	3,00	46,00	4,00
Categoria B	CB					1,01		0,72		1,00		6,00	1,00	35,00	2,00
Categoria A	CA														
Personale contrattista	PC														
<b>TOTALE</b>		0,54	4,05	0,00	0,00	1,72	0,00	1,44	0,24	1,00	2,00	34,00	4,00	91,00	8,00

(\*) 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. Trattasi di un ulteriore strumento conciliativo che nel corso del 2015 ha subito una flessione, portandosi da 16 a 12 posizioni. 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, pari all'80%.

Le citate politiche di riduzione del personale rendono risibili i numeri sulle 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, rimane invariato rispetto alla relazione precedente (che, varrà la pena ricordare, riportava i dati al 31.12.2013), con due dipendenti equamente distribuiti per genere. Rappresenta un'opzione sicuramente poco valorizzata, ma che necessita evidentemente di un cambio culturale e organizzativo di là da venire. Se ne registra tuttavia un risveglio d'interesse nell'ambito della riforma della PA in itinere in questa legislatura, di cui si vedranno eventualmente gli sviluppi.

Nella successiva tabella n. 7 è riportato, per ciascuna qualifica/posizione economica/profilo, il personale distinto per genere e per diverse fasce 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

Vi si osservano tre fasce di più marcata concentrazione del personale: quella tra 6 e 10 anni di servizio, che rileva una sensibile prevalenza femminile e quelle tra 16 e 20 e tra 31 e 35 anni di servizio, che vedono invece una prevalenza maschile.

Si tratta probabilmente del risultato di due fattori: da una parte l'elevamento dell'età pensionabile per entrambi i sessi e, dall'altra, il consolidamento di un modello culturale che vede le donne sempre più motivate ad accedere e a permanere nel mercato del lavoro.

**Tabella 7 - Personale a tempo indeterminato e personale dirigente distribuito per classi di anzianità di servizio al 31 dicembre 2014.**

Qualifica/Posic. economica/Profilo non evidenziate quelle valorizzate nella TI)	Cod.	NUMERO DI DIPENDENTI												TOTALE														
		tra 0 e 5 anni		tra 6 e 10 anni		tra 11 e 15 anni		tra 16 e 20 anni		tra 21 e 25 anni		tra 26 e 30 anni		tra 31 e 35 anni		tra 36 e 40 anni		tra 41 e 43 anni		44 e oltre		TOTALE						
		U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D					
SEGREARIO A	00102																						1	1				
SEGREARIO B	00103																											
SEGREARIO C	00105																											
SEGREARIO GENERALE CCIAA	00104																											
DIRETTORE GENERALE	00097																											
DIRIGENTE FUORI D.O. art.110 e 2 TUEL	00098																											
ALTE SPECIALIZZ. FUORI D.O. art.110 e 2 TUEL	00095																											
DIRIGENTE A TEMPO INDETERMINATO	00104	1		2		2		1	1					1	1	1							3	2				
DIRIGENTE A TEMPO DET. TO ART.110 C.1 TUEL	00105																											
ALTE SPECIALIZZ. IN D.O. art.110 c.1 TUEL	00095																											
POSIZ. ECON. D6 - PROFILI ACCESSO D3	006A00							1	3	3	1	2	2	2		2							10	6				
POSIZ. ECON. D6 - PROFILO ACCESSO D1	006000				1																				1			
POSIZ. ECON. D9 PROFILI ACCESSO D3	052485							2	2		2													2	4			
POSIZ. ECON. D5 PROFILI ACCESSO D1	052487										1													1	1			
POSIZ. ECON. D4 PROFILI ACCESSO D3	052488					4	2			1														4	3			
POSIZ. ECON. D4 PROFILI ACCESSO D1	051463							1	3	1					10	2	2							14	5			
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO D3	050100	1						1		1															1	1		
POSIZIONE ECONOMICA D3	049000					2	4	1	5	4	3	1	4	5	2	5								18	10			
POSIZIONE ECONOMICA D2	049000					3	1	3	2	2		1	1	2	1									13	5			
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO D1	047000	1	2	5	5																				7	3		
POSIZIONE ECONOMICA C5	046000							3	1	13	8	7	4	17	8	19	5	4	8	1				64	40			
POSIZIONE ECONOMICA C4	045000					7	10	5	3	3	3	1	3	3	5	4	8							19	23			
POSIZIONE ECONOMICA C3	043000							1		1															1	1		
POSIZIONE ECONOMICA C2	042000					7	32	3	3	2	2	2	2		1	1	1	1						16	41			
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO C1	056000	4	3	10	7	1	1	4	2							4								20	17			
POSIZ. ECON. B7 - PROFILO ACCESSO B3	007A00							2	13	5	2	7	8	11	9	4	5	1						37	30			
POSIZ. ECON. B7 - PROFILO ACCESSO B1	007000																											
POSIZ. ECON. B6 PROFILI ACCESSO B3	038490									1	1	1	1												3	1		
POSIZ. ECON. B6 PROFILI ACCESSO B1	038491																									1	1	
POSIZ. ECON. B5 PROFILI ACCESSO B3	037492					1										3	3								4	3		
POSIZ. ECON. B5 PROFILI ACCESSO B1	037493																										2	
POSIZ. ECON. B4 PROFILI ACCESSO B3	036494																											
POSIZ. ECON. B4 PROFILI ACCESSO B1	036495							4	4				1	1	2	1									7	6		
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO B3	055000	1	2	1																						2	2	
POSIZIONE ECONOMICA B3	034000																									4	5	
POSIZIONE ECONOMICA B2	032000					6	4	8																		15	5	
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO B1	054000																										8	
POSIZIONE ECONOMICA A5	045000																											
POSIZIONE ECONOMICA A4	028000																											
POSIZIONE ECONOMICA A3	027000																											
POSIZIONE ECONOMICA A2	026000																											
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO A1	050000																											
CONTRATTISTI (a)	000951																											
COLLABORATORE A.T.D. ART. 30 TUEL (b)	000996																											
<b>TOTALE</b>		<b>8</b>	<b>7</b>	<b>42</b>	<b>52</b>	<b>38</b>	<b>31</b>	<b>45</b>	<b>38</b>	<b>28</b>	<b>30</b>	<b>37</b>	<b>31</b>	<b>99</b>	<b>32</b>	<b>22</b>	<b>10</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>280</b>	<b>231</b>			

La maggiore anzianità di servizio è la immediata conseguenza delle politiche in materia pensionistica, nonché di quelle volte al blocco delle assunzioni e al rispetto di sempre più stringenti vincoli di bilancio. Così, la fascia che vede dipendenti con 36 e fino a 40 anni di esperienza, che risultava fino all'anno scorso assai esigua, ora è ben più popolata. La tabella 7 mostra in questo caso 22 uomini e 10 donne, numeri più che triplicati rispetto a quanto osservato nella relazione 2014 (erano 7 uomini e 3 donne).



# Città metropolitana di Venezia

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

Le politiche di storica riduzione del personale appaiono invece responsabili del progressivo aumento dell'anzianità di servizio. Così, il 35% del personale si colloca nella fascia fino a 15 anni di servizio, che risulta in diminuzione rispetto all'anno precedente, mentre il 24% con più di 30 anni di anzianità, è in aumento sul precedente. In queste fasce le donne sono presenti, rispettivamente al 51%, un dato che suggerisce una fase della vita dove sia più frequente il rientro dalle condizioni di maternità e/o cura di minori e al 34%.

Gli anni 2015 e 2016 saranno interessati dall'esodo del personale dichiarato in sovrannumero per ottemperare alle disposizioni della legge di stabilità 2015 con riferimento alla riduzione del personale delle Province e delle Città Metropolitane, in attuazione della richiamata legge 56/2014, nota anche come legge Delrio. Diventerà quindi di particolare importanza monitorare e analizzare il processo nel prossimo futuro.

**Tabella 8 - Personale a tempo indeterminato e personale dirigente distribuito per classi di età al 31 dicembre 2014.**

Tabella 8 - Personale a tempo indeterminato e personale dirigente distribuito per classi di età al 31 dicembre		NUMERO DI DIPENDENTI													TOTALE											
qualifica/posiz. economica/prof. (sono evidenziate quelle valorizzate nella TI)	Cod.	24 anni		tra 25 e 29 anni		tra 30 e 34 anni		tra 35 e 39 anni		tra 40 e 44 anni		tra 45 e 49 anni		tra 50 e 54 anni		tra 55 e 59 anni		tra 60 e 64 anni		tra 65 e 67 anni		68 e oltre		TOTALE		
		U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	
SECRETARIO A	00002																									
SECRETARIO B	00003																									
SECRETARIO C	00005																									
SECRETARIO GENERALE CCIAA	00004																									
DIRETTORE GENERALE	00097																									
DIRIGENTE FUORI D. art.110 e 2 TUEL	00098																									
ALTE SPECIALIZZ. FUORI D. art.110 e 2 TUEL	00095																									
DIRIGENTE A TEMPO INDETERMINATO	00084																									
DIRIGENTE A TEMPO DET.TO. ART.110 C.1 TUEL	00085																									
ALTE SPECIALIZZ. IN D.O. art.110 e 1 TUEL	00096																									
POSIZ. ECON. D6 - PROFILO ACCESSO D3	006A00																									
POSIZ. ECON. D6 - PROFILO ACCESSO D1	006000																									
POSIZ. ECON. D5 PROFILO ACCESSO D3	052486																									
POSIZ. ECON. D5 PROFILO ACCESSO D1	052487																									
POSIZ. ECON. D4 PROFILO ACCESSO D3	051488																									
POSIZ. ECON. D4 PROFILO ACCESSO D1	051489																									
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO D3	058000																									
POSIZIONE ECONOMICA D3	050000																									
POSIZIONE ECONOMICA D2	043000																									
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO D1	057000																									
POSIZIONE ECONOMICA C5	048000																									
POSIZIONE ECONOMICA C4	045000																									
POSIZIONE ECONOMICA C3	043000																									
POSIZIONE ECONOMICA C2	042000																									
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO C1	066000																									
POSIZ. ECON. B7 - PROFILO ACCESSO B3	087A00																									
POSIZ. ECON. B7 - PROFILO ACCESSO B1	087000																									
POSIZ. ECON. B6 PROFILO ACCESSO B3	038490																									
POSIZ. ECON. B6 PROFILO ACCESSO B1	038491																									
POSIZ. ECON. B5 PROFILO ACCESSO B3	037492																									
POSIZ. ECON. B5 PROFILO ACCESSO B1	037493																									
POSIZ. ECON. B4 PROFILO ACCESSO B2	036494																									
POSIZ. ECON. B4 PROFILO ACCESSO B1	036495																									
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO B3	055000																									
POSIZIONE ECONOMICA B3	034000																									
POSIZIONE ECONOMICA B2	032000																									
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO B1	054000																									
POSIZIONE ECONOMICA A5	045000																									
POSIZIONE ECONOMICA A4	020000																									
POSIZIONE ECONOMICA A3	027000																									
POSIZIONE ECONOMICA A2	025000																									
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO A1	053000																									
CONTRATTISTI (a)	000061																									
COLLABORATORE A.T.O. ART. 90 TUEL (b)	000066																									
<b>TOTALE</b>																										



## Città metropolitana di Venezia

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

La tabella n. 8 raccoglie l'informazione distinta per genere, per ciascuna qualifica/posizione economica/profilo, relativa alla distribuzione per classi di età del personale.

I dati confermano l'andamento registrato con la tabella precedente, ovvero il graduale assetto di maggiore invecchiamento della popolazione dipendente. Passa infatti dal 68 al 72% il personale con un'età superiore ai 45 anni di età, e dal 28 al 33% quello con età anagrafica dai 55 anni in poi. Le donne vi sono presenti rispettivamente per il 44% e per il 38%. Ma sta soprattutto nella fascia tra i 55 e i 59 anni la maggiore concentrazione di personale.

Si registra contestualmente una forte sotto-rappresentazione della classe di età inferiore ai 30 anni, che permane anche nella fascia immediatamente successiva fino ai 34, con 12 dipendenti sui 511 totali al 31.12.2014. E' interessante notare che le donne sono prevalenti sugli uomini nella sola fascia di età tra i 45 e i 49 anni, benché permangano in buona presenza anche nelle successive. Questo dato, osservato anche l'anno scorso, 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).

Tuttavia, se, da un lato, questa dinamica può proporre diversi profili di criticità (problematiche di conciliazione, logoramento, ecc.), dall'altra può costituire anche un auspicabile motivo di miglioramento delle condizioni economiche soprattutto femminili, di norma più basse con l'aumento dell'età e di conseguenza nel trattamento pensionistico.

*Tabella Posizioni Organizzative e Alte Professionalità alla data del 31.12.2015*

Tipo	Uomini	% per tipo - Uomini	Donne	% per tipo - Donne
I fascia p.o.	11	61,1 %	7	38,9%
II fascia p.o.	5	50%	5	50%
III fascia p.o.	3	50%	3	50%
Alte professionalità	2	28,6%	5	71,4%
<b>Totale</b>	<b>21</b>	<b>51,2%</b>	<b>20</b>	<b>48,8%</b>

Per quanto riguarda le posizioni organizzative, dove il dato è aggiornato al 31.12.2015, il confronto di genere risulta prossimo alla condizione di parità, migliorando rispetto all'anno precedente, presumibilmente per effetto di pensionamenti o altri congedi che hanno interessato particolarmente gli



# Città metropolitana di Venezia

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

uomini, diminuiti di 4 unità, mentre risulta una nuova entrata fra le donne in seconda fascia. Una parità osservabile non solo a livello numerico complessivo, ma anche per distribuzione di fascia, con eccezione del dato riferito alle alte professionalità che vedono un'affermazione indiscutibile della componente femminile.

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 dei due profili di accesso - D1 e D3 - fino all'ultima posizione D6. L'osservazione, svolta sulla tabella 8, evidenzia come, dalla posizione D1, il percorso di carriera fino a D6 veda una netta prevalenza maschile (58%) con 52 posizioni contro 38. Meno intenso ma ancora presente il divario nella progressione da D3 a D6, che vede al 55% la componente maschile con 17 posizioni su 31. Il dato pare mettere in evidenza quel particolare fenomeno della segregazione verticale o del "tetto di cristallo" spesso frutto di discriminazioni indirette, per effetto delle quali le donne pagano il tributo alla crescita della loro figura professionale e del loro reddito a parità di competenza e di capacità, a causa di condizioni di svantaggio massimamente connesse ai maggiori carichi di cura. Vero è che i dati fotografano una situazione cristallizzata dal lungo blocco contrattuale che ha impedito all'ente di sviluppare percorsi di riconoscimento professionale adeguati a partire dal 2009.

## Differenziali retributivi

Nell'ambito delle attività di verifica, il CUG ha richiesto all'Amministrazione di avere conoscenza di eventuali aggiornamenti in merito ai differenziali retributivi uomo-donna, rispetto agli ultimi dati forniti, ossia quelli riportati nel Piano delle Azioni Positive 2015-2017, su dati CUD relativi ai redditi 2013 dei dipendenti provinciali. 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 nella relazione annuale 2014, 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*



# Città metropolitana di Venezia

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

*professionali in relazione ai quali il CCNL riconosce strutture retributive differenti, ad esempio gli agenti di polizia provinciale.*

*(...) L'utilizzo di forme lavorative flessibili è maggiormente concentrato nella componente femminile dell'organico provinciale (77%). Sono infatti proprio i fenomeni sociali a determinare la diversa ripartizione del tempo a disposizione dei due sessi, tra lavoro retribuito e lavoro di cura, così penalizzando il reddito femminile da lavoro retribuito.*

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

## **Piano delle Azioni Positive 2015/2017**

Tra le attività consultive in ordine alla redazione del Pap 2015/2017 questo CUG aveva inviato le proprie valutazioni e proposte per ogni singola azione prevista, giusta nota prot. 85190/2014, attirando in particolare l'attenzione sulla necessità di un'azione sistemica di raccolta dati e confronto periodico dei risultati rispetto alle specifiche misure di rilevazione adottate. Con nota 100580/2014, il servizio Risorse Umane, oltre ad accogliere nel merito alcuni suggerimenti, rilevava come, in considerazione del periodo di trasformazione dell'ente e di forti limiti di bilancio, il PAP fosse stato “necessariamente impostato in modo tale che le azioni in esso contenute, per la loro realizzazione, non prevedano costi aggiuntivi o aggravii di spesa a carico del bilancio stesso”. Nel merito di quanto realizzato, il Comitato rileva quanto segue:

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

Si accoglie con soddisfazione l'adesione dell'ente al progetto Magellano del Dipartimento della Funzione Pubblica per il monitoraggio interno sull'attuazione delle pari opportunità, che risponde alla proposta lanciata dal CUG nella relazione annuale 2014. L'iniziativa ha consentito di avviare una rilevazione sistematica delle attività pertinenti, che vede coinvolto anche questo organismo nella redazione della relativa scheda di sintesi, già inviata nel mese di febbraio in riferimento all'anno 2014.



# Città metropolitana di Venezia

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

In risposta ai suggerimenti formulati dal Comitato, sono pervenuti i dati sull'utilizzo dei congedi parentali e di maternità per il 2015. Trattasi di 40 posizioni, il 75% delle quali fruite da donne. Una politica di sensibilizzazione su un uso più equo dei congedi parentali sarebbe auspicabile in linea con le raccomandazioni della Commissione europea dell'agosto 2015 nell'ambito della Strategia Europa 2020.

Tra le proposte avanzate dal CUG in questa specifica azione del PAP si ribadisce l'opportunità di attivare una banca dati delle competenze per un migliore impiego delle risorse umane, come realizzato già da amministrazioni analoghe alla nostra.

- **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. Si tratta di un utile strumento per il benessere organizzativo dell'ente, oltre a realizzarsi a costo zero attraverso alcune unità del personale del servizio Risorse Umane, ciascuno per i propri ambiti di competenza ed esperienza. Si raccomanda di verificare e informare il CUG al termine del primo anno di sperimentazione sulle ricadute dello stesso in termini di fruizione per sesso ed argomento.

- **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 tuttavia una scontistica non particolarmente elevata. Anche in questo caso sarà opportuno conoscerne le ricadute in termini di soddisfacimento della domanda del personale, al termine della fase di sperimentazione.

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

L'azione è stata condotta in collaborazione con il CUG che ne ha 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. Somministrato con il supporto dei Servizi informativi per la compilazione online in forma anonima, è stato compilato dal 28% del personale, percentuale



# Città metropolitana di Venezia

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

che andrebbe preferibilmente migliorata nelle prossime occasioni. Gli esiti sono stati diffusi nella intranet dal Servizio Risorse Umane nel gennaio 2016.

- **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. All'avvio della sperimentazione si registra che sono state 3 dipendenti, donne, a fruire di questo servizio. Sulla questione potrebbe risultare opportuna un'indagine mirata a rilevare l'effettivo ripristino della condizione iniziale e il livello di gradimento da parte dei soggetti bersaglio.

- **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**

Il 2 dicembre 2015 è stato organizzato un incontro formativo dal titolo: "Percorsi di parità: opportunità, tutele e distanze da colmare", svolto con risorse interne e la collaborazione delle Consigliere di parità metropolitana e regionale. Il corso è stato rivolto sia a personale interno, sia a componenti dei CUG degli enti locali del territorio, fornendo una panoramica della legislazione nazionale sulle competenze di detti organi ed organismi, con particolare attenzione alle forme di tutela della maternità, lotta alla discriminazione negli ambiti di lavoro, forme di conciliazione e tutela delle condizioni di uguaglianza ed equità di genere nei luoghi di lavoro pubblici e privati. I materiali di riferimento sono pubblicati nella sezione CUG della Intranet (Cug Attività) e nel sito delle pari opportunità dell'ente (sezione Progetti conclusi).



## 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**

Come si è avuto occasione di segnalare più volte, il 2015 si è caratterizzato per la straordinaria fase di transizione da Provincia a Città metropolitana, con un impatto su strutture e personale senza precedenti, ad oggi ben lungi dall'essere concluso. Oltre a incidere sulle politiche del personale, esso ricade su tutti gli ambiti di intervento del CUG, considerato che le azioni rivolte alla rimozione degli ostacoli che impediscono o limitano le pari opportunità e l'uguaglianza di genere e la promozione del benessere organizzativo, sono influenzate dalla complessiva organizzazione del lavoro.

Da quanto osservato nella prima parte di questa relazione, sono numerosi i fattori risultanti suscettibili di miglioramento, sia come frutto di condizioni consolidate nel tempo che determinate dall'attuale congiuntura. Si intende tuttavia riconoscere all'amministrazione che, anche su stimolo di questo Comitato, sono state fatte scelte valutabili positivamente, nello sforzo di promuovere benessere organizzativo e sperimentare nuove soluzioni verso un'ottica di parità.

Il CUG ha pertanto risentito del clima complessivo, puntando fin da inizio anno ad essere coinvolto nei tavoli di confronto tra amministrazione e rappresentanze del personale, relativi al monitoraggio dell'importante processo di mobilità attivato dalla legge Delrio, nonché a sviluppare il proprio intervento sull'impatto emotivo, professionale e organizzativo che detto processo comporta.

La circostanza del rinnovo dell'organismo ha inoltre determinato le azioni tipiche della fase di avvio, come la revisione del Regolamento di funzionamento e il necessario affinamento di una visione strategica utile a inquadrare gli ambiti di attività, ma ha altresì messo in luce fattori di crisi non previsti, in particolare la scarsità di candidature soprattutto di genere maschile e la conseguente disparità di rappresentanza di genere, solo parzialmente attenuata dall'intervento dell'amministrazione in sede di nomina di componenti supplenti.

E' opportuno constatare con rammarico che il nuovo Statuto dell'ente non ha accolto le proposte contenute nel documento elaborato e condiviso tra i CUG di tutte le costituenti Città metropolitane nel 2014, consegnato ai vertici delle rispettive amministrazioni, ex Provincia di Venezia compresa. Spiace in particolare rilevare come dette proposte siano state fin qui unanimemente accolte nella sostanza dalle altre Città metropolitane. Si auspica che, nell'occasione della formulazione della prevista Carta dei valori, il tema delle politiche di genere, pari opportunità e non discriminazione possa trovare infine la giusta collocazione.



# Città metropolitana di Venezia

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

Dette politiche potranno peraltro trovare migliore collocazione se l'ente, come auspicato nella relazione 2014, proseguirà nella costituzione di un servizio specificamente destinato, opportunamente dotato di risorse finanziarie, in grado di corrispondere all'ambizione del legislatore che ha inteso classificare come fondamentali le funzioni di "Controllo dei fenomeni discriminatori in ambito occupazionale e promozione delle pari opportunità sul territorio metropolitano" nella legge di riordino degli enti di area vasta e città metropolitane.

Si auspica inoltre che anche per le attività del CUG possa essere assegnato un sia pur minimo budget che contribuirebbe a una migliore programmazione e pianificazione delle attività nel corso dell'anno.

Si elencano di seguito alcuni elementi chiave dell'azione svolta dal Comitato nel 2015.

## **Operatività**

Il CUG si è riunito 8 volte nell'anno, di cui 5 da parte dell'organismo attualmente in carica, nominato con determinazione del Direttore generale n. 1259 del 05.05.2015.

In dettaglio, fermo il riferimento all'anno 2015 si sono avute le seguenti convocazioni:

- del Comitato in scadenza: 21 gennaio, 27 febbraio e 18 marzo;
- del Comitato in carica: 20 maggio, 2 e 14 luglio, 29 settembre, 12 ottobre.

Il 27 febbraio il Comitato si è riunito nell'ambito della convocazione del tavolo di confronto tra amministrazione e rappresentanze del personale in merito al processo di mobilità secondo la prassi prevista dalla circolare ministeriale n. 1/2015 e Legge di stabilità 2015 (L. 190/2014).

Il nuovo CUG, in particolare nelle prime due sedute, ha apportato alcune modifiche al Regolamento di funzionamento, approvato nella seduta del 14 luglio giusto prot. 60092 stessa data, pubblicato e vigente a partire dal 15.07.2015. Le modifiche apportate al testo sono direttamente rilevabili nella formattazione del nuovo testo come da legenda riportata in frontespizio. Le modifiche hanno in particolare interessato: *i)* la previsione della Consigliera di Parità quale ospite permanente nelle convocazioni e l'estensione della comunicazione della relazione annuale alle rappresentanze sindacali; *ii)* la declinazione di genere nelle cariche citate nel testo utilizzando il maschile inclusivo; *iii)* la revisione di alcuni istituti riguardanti modalità di funzionamento e decadenza del Comitato e/o dei suoi componenti; *iv)* varie di raccordo con la normativa vigente.

Il CUG non ha potuto disporre di un budget per le attività 2015.

Con nota del 26.06.2015, ha rassegnato le dimissioni volontarie Stefano Zane, componente supplente del CUG, che ne ha preso atto nella seduta del 02.07.2015, cui non è seguita nomina integrativa.



# Città metropolitana di Venezia

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

## Attività propositive

Nella prima parte dell'anno il CUG ha lavorato alla redazione della **relazione annuale** che ha consentito di riflettere sulle attività proprie e dell'amministrazione, facendo emergere diverse proposte di miglioramento dell'ambiente di lavoro e del rapporto di servizio. Nella seconda parte dell'anno il CUG ha focalizzato le sue attività lavorando in particolare alla redazione del **questionario sul benessere organizzativo**, sulla base dello schema reso disponibile dall'Anac. In particolare si è commutato l'ambito di indagine "L'immagine della mia amministrazione" con "La Città metropolitana" individuando 6 nuovi *items* tendenti a rilevare le valutazioni del personale in merito alla gestione delle mobilità e dei prepensionamenti, oltre alla percezione della condivisione del processo di trasformazione. E' stato inoltre organizzato a fine anno, il 2 dicembre, un seminario di formazione "Percorsi di parità: opportunità, tutele e distanze da colmare", in collaborazione con le Consigliere di parità metropolitana e regionale, rivolto sia a personale interno sia a componenti Cug degli enti locali del territorio, nell'ambito delle attività di sensibilizzazione delle tematiche di genere.

## Attività consultive

Il CUG è stato consultato sul processo di riordino dell'ente, consentendone la partecipazione al tavolo di confronto tra le parti datoriale e sindacale a proposito del processo di mobilità del personale. Obiettivo principale del Comitato è stato quello di mettere al centro delle procedure di mobilità interna ed esterna il rispetto del singolo/della singola dipendente, garantendo una gestione imparziale e trasparente, volta a evitare l'affiorare di sentimenti di ingiustizia nel personale e indesiderabili motivi di contenzioso. Al proposito è stato consegnato all'amministrazione un documento del Comitato contenente la raccomandazione di un rigoroso rispetto dei principi di trasparenza nell'individuazione del personale interessato dai processi di riorganizzazione e sottolineata la necessità di una modifica dell'articolo del Regolamento per l'organizzazione degli uffici e servizi relativo alle procedure di mobilità interna, allo scopo di rendere ben definiti i criteri di selezione. I temi qui trattati sono stati all'uopo inseriti nella proposta del questionario per il benessere organizzativo, come descritto al paragrafo precedente. Si riconosce che l'amministrazione si è dimostrata estremamente disponibile nella condivisione delle informazioni relative alla fase di riordino istituzionale.

## Attività di verifica



# Città metropolitana di Venezia

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

Appare appropriato considerare tra queste attività le valutazioni emerse a seguito della redazione della relazione annuale 2014 che, come esplicitato sopra, ha consentito di fissare alcune proposte di miglioramento. Si rimanda al successivo paragrafo delle raccomandazioni l'esito di dette attività. Si inserisce inoltre la seguente azione. Il CUG ha ricevuto in corso d'anno richiesta di valutazione di un caso di malessere organizzativo. Il Comitato ha concordato di rispondere affermativamente alla richiesta, dichiarando la non competenza di questo organismo alla gestione di singoli casi, per i quali le figure di tutela sono in capo o alla organizzazione sindacale di elezione o alla Consigliera di parità. Con nota prot. 84872 del 15.10.2015, il CUG ha interessato pertanto il servizio del personale, segnalando la necessità, peraltro già evidenziata nella relazione annuale 2014, di prevedere allo scopo di questo e di casi simili, la presenza di figura professionalmente preparata, ovvero della Consigliera di fiducia.

## **Attività informativa**

Oltre alla promozione del citato seminario di aggiornamento in collaborazione con l'ufficio pari opportunità dell'ente e le Consigliere di parità metropolitana e regionale, il Comitato ha consolidato nell'anno il proprio spazio web, sia nella intranet, sia nel portale provinciale, dove tuttavia la collocazione risulta forse poco congrua (inserito nel menù "iniziative"). Giova peraltro segnalare che l'ufficio pari opportunità dell'ente, in particolare nel corso del 2015, si è fortemente impegnato nella produzione di materiali informativi, a carattere generale e locale, legati alle tematiche di parità, che possono costituire un valido sostegno alla diffusione di una cultura di genere.

## **Raccomandazioni**

Sulla base delle osservazioni svolte si ritiene opportuno 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;



## Città metropolitana di Venezia

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

2. 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;
3. Rilevare l'andamento del processo di mobilità 2016 anche su base di genere;
4. Formazione in ambito dei trattamenti pensionistici, al fine di offrire maggiore consapevolezza delle opportunità di miglioramento delle proprie condizioni future;
5. Incentivare, alla ripresa della stagione contrattuale, le progressioni di economiche e di categoria;
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. Dare seguito all'azione positiva n. 6 per l'analisi, ricerca, valutazione di tipologie di organizzazione flessibile del lavoro in aggiunta a quelle già in essere presso l'ente;
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.

I contenuti della presente relazione sono stati condivisi nel corso della riunione del Comitato in data 01/03/2016.

Venezia Mestre, 11 marzo 2016

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