

RELAZIONE ANNUALE SULL'ATTIVITA' DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA DELLA CITTA' METROPOLITANA DI MILANO

**Obiettivo n. 5 *“Rafforzare il ruolo del Cug
e monitorare l’attuazione del Piano”***

**Sottobiettivo n.2 - lett.b) del Piano Azioni Positive
della Città Metropolitana - 2016/2018 -**

Premessa

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (di seguito, CUG) per il triennio 2016/2018, è stato nominato con decreto RG. n. 114/2016 del Direttore dell'Area risorse umane, organizzazione e sistemi informativi del 12 gennaio 2016, a seguito delle designazioni effettuate dalle OO.SS. e dalle Rsu per la parte sindacale, e per la componente di parte datoriale, a seguito di interpello interno del 27.5.2015 del direttore dell'Area Risorse umane.

Il CUG è stato aggiornato nei suoi componenti nel corso dell'anno per due volte, a seguito di cessazioni del personale a vario titolo, con decreti RG. n.6048 del 24.6.2016 e RG. n. 9482 del 18.10.2016. A quest'ultima data il Cug, e fino al 31.12.2016, risultava così composto:

Donatella Mostacchi - Presidente

(nomina datoriale) Carla Bottazzi, Ariella Donnini, Loredana Martin, Gigliola Mariani, Emanuela Predelli, Katia Rossetto, Barbara Trevisan, Dorothea Titaro (supplente);

(designazione sindacale) Daniela Eugenia Frighi (supplente Tiziano Cappellari), Irene Cristini, Laura Robustini, Caterina Sorrentino, Sara Malgrati, Giuseppe Formisano, Barbara Agratti (supplente Mario Alberto Ripamonti).

Il Comitato si è riunito per n. 5 incontri: 2 febbraio, 5 aprile, 19 maggio, 12 luglio e infine il 15 novembre 2016, con cadenza all'incirca bimestrale.

Il Comitato ha svolto una significativa attività legata dapprima alla sua implementazione, all'organizzazione interna e al funzionamento, e subito dopo ha definito celermente la proposta di Piano Azioni positive dell'Ente, grazie al lavoro di tutte le componenti, coordinate dalla Presidente. Il Comitato ha dimostrato un interesse concreto a sostenere il clima organizzativo, messo a dura prova dagli effetti di assestamento della riforma del riordino delle funzioni degli Enti di area vasta, che ha riguardato anche gli assetti della Città Metropolitana, previsto dal legislatore con le leggi 56/2014 e 190/2014 e parzialmente ridefinito solo con le leggi regionali adottate nel 2016 e con gli accordi intrapresi tra gli interlocutori istituzionali e le parti sociali nell'ambito dello specifico Osservatorio Regionale.

Preme ribadire che il Cug, appena insediato, ha subito lavorato per la definizione del Piano di Azioni positive 2016/2018, adottato con decreto del Sindaco Metropolitano il 28.4.2016, fornendo all'Amministrazione diversi spunti per intraprendere specifiche azioni nelle aree di intervento ritenute più cruciali per l'organizzazione, come si leggerà nel dettaglio della presente Relazione. Pur mantenendo espressamente una logica di continuità con i Piani previgenti, la progettazione di questo Piano ha necessariamente tenuto conto delle criticità via via emerse nel corso dell'intera annata in relazione alla concreta attuazione del processo di riordino dell'Ente, imposto dal legislatore, che ha impattato in modo significativo sulla struttura e di conseguenza, sul personale.

Si ricordano i passaggi più incisivi dell'attuazione della riforma intervenuti nel corso del 2016 che hanno concorso a delineare le funzioni fondamentali e trasversali in capo a Città Metropolitana, in attuazione delle delibere 5 e 6 del Consiglio Metropolitano del 6.4.2014 in tema di riduzione della spesa del personale ai sensi della L.190/2014:

- la devoluzione di funzioni della ex Provincia di Milano alla Regione (cultura, agricoltura, caccia e pesca) nel primo semestre 2016;
- l'assegnazione di contingenti di personale su funzioni regionali delegate confermate (Protezione civile, funzioni socio assistenziali, sport e turismo, funzioni ittico venatorie) in esito agli Accordi bilaterali siglati tra gli Enti nell'ambito dell'Osservatorio regionale;
- la definizione dell'assetto della Polizia Metropolitana;
- il delicato processo di chiusura del Settore Centro Assistenza Minori, a partire dall'inizio anno e conclusasi il 31 dicembre, con la riconversione professionale - a più riprese - del personale adibito alle funzioni di assistenza e trasversali, accompagnato da un percorso di riqualificazione professionale;

- non da ultima, l'individuazione dei dipendenti soprannumerari già comandati e pensionandi, che ha determinato la cessazione di complessivi n.275 dipendenti dal 1° gennaio 2016 all'1.1.2016 (-528 dall'8.4.2014, inizio della riforma), in ottemperanza al dettato legislativo della L.190/2014 che prevedeva la riduzione della spesa del personale delle Città Metropolitane pari al 30% rispetto al 6.4.2014.

Gli eventi sopra ricordati, necessitati dalla riforma, seppure progettati e conclusi dall'Amministrazione con linearità, tempismo e attenzione alle scelte del personale interessato, hanno inevitabilmente determinato una svolta, un cambiamento organizzativo e un giustificato clima di incertezza complessiva tra il personale, che è stato percepito dai componenti del Cug che lavorano nelle diverse Direzioni e dalla Presidente stessa.

Questo clima organizzativo ha decisamente riorientato il percorso di proposta di intervento del Cug all'Amministrazione, determinando così le priorità tra le azioni individuate nel Piano Azioni Positive 2016/18, come si specificherà di seguito.

La metodologia di lavoro del Cug

Il Cug di neoformazione ha condiviso già dal primo incontro una modalità di partecipazione trasversale da parte dei componenti, che in questa sede sono portatori interessi comuni che riguardano tutto il personale dell'Ente, a prescindere dalle posizioni e ruoli di appartenenza. Rispetto all'adozione del documento di proposta di Pap, si rileva che dopo ampia discussione del testo, significativo è la votazione all'unanimità del documento di proposta, avvenuta in via telematica in data 13 aprile 2016, anche per ottimizzare la tempistica.

Sempre per conciliare i tempi del Cug con i tempi di lavoro dei componenti, la Presidente ha sollecitato la formazione di gruppi di lavoro tematici, che possono continuare a lavorare sui progetti anche in modo decentrato, riportando poi in plenaria le proposte al Cug. I gruppi di lavoro costituiti riguardano: 1.Formazione; 2. Linguaggio di genere; 3. Conciliazione dei tempi di vita/smartwork; 4.Politiche di genere/Cultura organizzativa /molestie e violenze; 5.Comunicazione; 6.Fonti di finanziamento. Si auspica che nel corso del 2017 che tale modalità, che consente di efficientare l'attività, porti a risultati più tangibili.

L'approvazione del Piano Azioni Positive 2016/18

Il Piano triennale delle Azioni Positive è il documento programmatico che individua obiettivi e risultati attesi per riequilibrare le condizioni di non equità tra uomini e donne che lavorano nelle Pubbliche Amministrazioni. E' un documento obbligatorio ai sensi del Codice della Parità, il D.Lgs. 198/2006, per le Pubbliche Amministrazioni, affinché individuino azioni positive, ovvero interventi mirati e temporanei per prevenire ed eliminare le discriminazioni dirette ed indirette, per valorizzare il lavoro delle donne e riequilibrarne la loro presenza nelle carriere. Il Piano è altresì strumento che, secondo i principi contenuti nel D.lgs.165/01 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze della Pubblica Amministrazione", impegna gli Enti ad attuare politiche di pari opportunità quale leva fondamentale per il miglioramento della qualità dei servizi offerti sul territorio alle cittadine, ai cittadini ed alle imprese. Il Cug, organismo individuato dal legislatore per l'elaborazione della proposta del Piano, lo ha deliberato il 13.4.2016 a voti unanimi e l'Amministrazione lo ha adottato con decreto RG. n. 114/2106 del Sindaco Metropolitano il 28.4.2016.

Il Piano ha individuato le aree di intervento e le azioni positive a partire dalle caratteristiche di consistenza del personale, fino ad altri fattori esterni concomitanti, dovuti alla riforma legislativa: la flessione della consistenza numerica del personale e la sua redistribuzione sulle funzioni assegnate dal legislatore nazionale e regionale alla Città Metropolitana, gli interventi di razionalizzazione delle strutture operati per l'adeguamento alle funzioni nonché gli spostamenti di sedi, anche per l'alienazione di alcuni immobili sedi di lavoro e la ridefinizione degli spazi/luoghi di lavoro.

Il Piano è uno strumento concreto per la definizione di politiche del personale che tengano conto di pari opportunità, pari dignità e benessere organizzativo nei luoghi di lavoro della Città Metropolitana, e si esplicita con azioni a salvaguardia della cultura organizzativa e delle buone prassi consolidate nel tempo, così come interventi a sostegno delle politiche del personale della Città Metropolitana, improntati alla valorizzazione delle persone e delle differenze, alla pari dignità ed al benessere organizzativo nei luoghi di lavoro.

Il Piano è articolato nei seguenti 6 Obiettivi:

1. Potenziare la componente femminile per contribuire a realizzare la missione della Città Metropolitana
2. Favorire la conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro
3. Promuovere una cultura organizzativa che valorizzi la differenza di genere
4. Rafforzare i rapporti tra istituzioni per le politiche di pari opportunità
5. Rafforzare il ruolo del CUG e monitorare l'attuazione del Piano
6. Favorire il benessere organizzativo, la prevenzione del mobbing e l'attenzione al disagio sociale.

Questi sono raggruppati in Sottobiettivi, e a loro volta in azioni che, seppure rimodulate in continuità alle politiche adottate nei Piani pregressi della Provincia e della Città Metropolitana, sono state contestualizzate in relazione alle dinamiche organizzative che hanno caratterizzato la fase di riordino delle funzioni assegnate a Città Metropolitana e l'attuale assetto del personale dell'Ente, mutato nella sua consistenza e nella sua ridistribuzione per effetto delle Leggi 56 e 190/2014 a far tempo dall'8.4.2014.

L'attuazione del Piano Azioni Positive nel corso del 2016

OBIETTIVO 1 - Potenziare la componente femminile per contribuire a realizzare la missione della Città Metropolitana.

L'obiettivo 1 individua la **formazione** quale leva per investire, riconoscere e valorizzare la presenza delle donne nell'Ente, formazione che deve coinvolgere anche dirigenti e gestori delle risorse umane nei temi di pari opportunità, cultura di genere, prevenzione del mobbing e delle molestie e pari dignità nei luoghi di lavoro. Come valorizzato nel Piano, la formazione e sensibilizzazione del personale su questi temi è decisiva per realizzare un buon clima aziendale e prevenire la conflittualità. Di seguito si illustrano le iniziative formative inerenti etica professionale/tematiche di genere/comportamento delle/dei dipendenti che si sono svolte nel 2016.

a) formazione trasversale su etica e comportamenti del personale

La Responsabile della Prevenzione della Corruzione della Città Metropolitana, nonché Segretaria Generale ha introdotto in tutti i moduli formativi obbligatori del personale previsti dal Piano della Prevenzione della Corruzione dell'Ente, l'inserimento di un intervento divulgativo relativo all'etica professionale e alle pari opportunità, tenuto dalla Presidente del Cug, i cui destinatari sono stati i dipendenti di categoria B e C, nella primavera/autunno 2016, per un totale di n. 349 unità.

Formati sull'etica professionale - anticorruzione nel 2016 di cat. B e C		
Donne	65%	228
Uomini	35%	121
Tot.		349

Nel mese di dicembre, sempre nell'ambito della formazione sulle misure di prevenzione della corruzione, il personale di cat. D, i titolari di Po e i dirigenti (per un totale di n. 348 partecipanti) sono stati formati sul nuovo Codice di comportamento dell'Ente, adottato il 26 ottobre 2016. E' stata anche questa una preziosa occasione per porre l'accento sui comportamenti del personale e dei terzi che vengono a contatto con l'Ente, sul rispetto dei ruoli nell'organizzazione e sulle responsabilità correlate alla gestione del personale. I temi della prevenzione della corruzione sono stati l'occasione per ribadire i principi che devono uniformare i comportamenti e gli spunti per creare un clima aziendale rispettoso e favorevole. Il materiale degli interventi è stato reso disponibile ai dirigenti che lo hanno richiesto ed anche pubblicato sulla bacheca Intranet della Formazione, per una più ampia diffusione.

Formati sul codice di comportamento- anticorruzione		
	Donne	Uomini
PO	77	52
Altri categoria D	116	82
Dirigenti	6	15
Composizione di genere in %		57 (F) 43 (M)

b) formazione del personale (dati di genere)

Rispetto alla partecipazione del personale ai corsi di formazione promossi dall'Ente, si forniscono i primi dati 2016, in un'ottica di genere:

Partecipanti nel 2016 a corsi di formazione		
	Donne	Uomini
Dipendenti	457	295
	61%	39%

c) formazione per riconversione professionale su temi di pari opportunità

n. 19 puericultrici formate

d) formazione dei componenti del Cug

Considerata la pressochè inesistente disponibilità di risorse per la formazione e l'aggiornamento dei componenti del Cug, si è proposto alla Direzione del Personale di poter partecipare in orario di servizio alle iniziative pertinenti alla sfera di intervento del Cug, gratuite ed offerte da altri Enti/Associazioni, previa valutazione della Direzione stessa, con riconoscimento dell'attività formativa documentata.

In questo ambito si è registrata la partecipazione di alcuni membri ai seguenti seminari/incontri:

- incontro sullo smart working organizzato dal Comune di Milano: "Lavoro Agile, non solo sperimentazione" - 28 aprile 2016 -
- incontro in Regione Lombardia "Chi si rivolge alla Consigliera di parità?" - 22 febbraio 2016 -
- "Prima edizione degli stati generali della conciliazione famiglia lavoro e del welfare aziendale" Regione Lombardia - 6 e 7 aprile 2016 -

- “Convegno nazionale stress, molestie lavorative e organizzazione del lavoro: aspetti preventivi, clinici e normativo -giuridici. Le soluzioni possibili” Clinica Mangiagalli, - 16 giugno 2016 -
- “Diritto antidiscriminatorio, tutela della salute e benessere aziendale”
Università Bicocca Milano - 4 novembre 2016 -

Ob. 1 Sottob.2 “Intervenire sulla cultura organizzativa e sui sistemi operativi di gestione del personale”

Nel secondo semestre 2016, il Cug ha avuto occasione di contribuire alla cultura organizzativa dell’Ente, più precisamente nei seguenti ambiti:

In occasione dell’adozione del **Codice di Comportamento dell’Ente**, previsto dall’art.54 d.lgs.165/01, il Cug è stato consultato sul testo di proposta elaborato dal gruppo di lavoro coordinato dalla Direzione del personale, incaricata dalla Responsabile Anticorruzione, in virtù della procedura partecipata prevista dall’Autorità nazionale per l’anticorruzione nelle sue direttive. Il Cug ha espresso parere favorevole al testo proposto dall’Amministrazione e richiesto di porre attenzione all’utilizzo di uno stile linguistico attento al genere (osservazione recepita nel testo definitivo) e maggior incisività sui concetti di “pari dignità, rispetto di genere e dei minori”. Le osservazioni sono state recepite all’art.11 c. 2 del Codice, adottato il 26.10.2016 scorso dal Sindaco Metropolitano.

Nell’ottica di consolidare la cultura di parità di genere e di benessere organizzativo nell’organizzazione di Città Metropolitana, si evidenziano **due passaggi significativi inseriti nell’ambito dei Contratto Collettivo decentrato integrativo dell’Area Dirigenza e del personale**, sottoscritti dall’Ente e dalle parti sociali il 21.12.2016.

L’art. 13 del Contratto integrativo Area dirigenza, ha introdotto l’obbligo dei dirigenti di Area di trasmettere al Cug, almeno una volta all’anno, una ricognizione sullo stato di attuazione delle politiche di genere.

L’art. 26 “Pari opportunità” del CCDI del personale nelle categorie ha invece confermato le seguenti intese:

“Le parti assumono le politiche di genere quale elemento di valore nelle proprie pianificazioni, svolgendo un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e della attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze. Le parti, **mediante un confronto costante**, si impegnano a porre in essere ogni iniziativa utile a perseguire il benessere organizzativo quale condizione di valore dell’ambiente di lavoro.

L’Amministrazione, pertanto, indirizza il proprio operato nei confronti dei dipendenti verso il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità, quale componente rilevante della performance organizzativa, attraverso il superamento di ostacoli che possano frapporsi rispetto alla eguali opportunità di crescita, di sviluppo professionale, di progressione di carriera e di partecipazione.

L’impegno dell’ente si esplica altresì attraverso la costante collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia al quale le parti riconoscono un ruolo di interlocutore privilegiato, nell’esercizio dei poteri propulsivi, consultivi e di verifica, conferiti dal D.lgs.183/10 in tema di azioni positive. Le attività del CUG verranno presentate semestralmente al tavolo di trattativa, al fine di consentire una reale integrazione tra le politiche di genere e per il benessere lavorativo all’interno delle intese tra le parti.”

Infine, degno di nota è l’art. 27 “**Lavoro Agile**”, che recita:

“La Città metropolitana di Milano promuove il lavoro agile come modalità di lavoro funzionale all’organizzazione ed alle esigenze di conciliazione del personale, secondo i criteri stabiliti dal Piano di Azioni Positive 2016/2018, adottato dall’Ente. Il lavoro agile è rivolto al personale che presenta esigenze di conciliazione familiare e parentale, di salute personale, nel rispetto delle norme a tutela della salute. Ciascun progetto di lavoro agile deve essere valutato ai fini della tele lavorabilità della prestazione e della congruità delle condizioni di sicurezza ambientale. Le parti si confrontano almeno una volta all’anno su diffusione e modalità di realizzazione del lavoro agile all’interno dell’ente.”

Gli articoli vincolano le parti per il triennio 2016/18.

OBIETTIVO 2 - Favorire la conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro

Sottobiettivo 2 - “Mantenimento della pratica di progetti di ework, anche sulla base di nuove istanze di conciliazione”

Il telelavoro, lavoro mobile con tecnologia web, è una misura di conciliazione lavoro-famiglia per madri e padri genitori di figli fino a 12 anni, per i dipendenti che prestano la cura a familiari anziani e/o disabili, e per i dipendenti che presentano problemi di salute personale transitori. La fruibilità è stata ampliata dal Piano 2016-2018, con l'estensione anche ai genitori di adolescenti in situazioni di difficoltà, e l'estensione alle/ai dipendenti anziane/i o prossimi al collocamento a riposo.

Dall'introduzione di questa misura di conciliazione, si rilevano ogni anno circa 5/7 progetti di e-work motivati principalmente dalla cura dei figli. I progetti attivi per ragioni di cura di anziani e disabili e salute personale sono circa 1/2. Ogni anno circa 1/3 accedono per la prima volta a questa modalità innovativa. Nel 2016, nonostante siano stati avviati 3 nuovi e-work, come negli anni passati, il numero totale al 31 dicembre 2016 è diminuito rispetto ai valori degli scorsi anni (3 anziché 10). Si è rilevata una flessione nella richiesta, dovuta presumibilmente al processo di riordino in atto nell'Ente, alle cessazioni del personale su funzioni e probabilmente al momento di transizione e di cambiamento organizzativo dell'Ente.

Riepilogo ework 2016 (fonte: Servizio Formazione)					
Area	Profilo	D	U	Motivazione	Stato 31/12/16
Tutela e valorizzazione ambientale	B3 - collaboratore servizi amm.vi	1		cura figli	concluso
Promozione e coordinamento sviluppo economico e sociale	B3 - collaboratore servizi amm.vi	1		cura figli	concluso
Promozione e coordinamento sviluppo economico e sociale	D1 - specialista amm.vo	1		cura personale	concluso
Tutela e valorizzazione ambientale	B3 - collaboratore servizi amm.vi	1		cura figli	concluso
Pianificazione territoriale	D1 - specialista amm.vo	1		cura figli	attivo
Promozione e coordinamento sviluppo economico e sociale	B3 - collaboratore servizi amm.vi	1		cura figli	concluso
Tutela e valorizzazione ambientale	B3 - collaboratore servizi amm.vi	1		cura personale	concluso
Tutela e valorizzazione ambientale	D1 - specialista tecnico ambientale	1		cura figli	concluso
Affari istituzionali	B3 - collaboratore servizi amm.vi	1		cura figli	attivo
Promozione e coordinamento sviluppo economico e sociale	B3 - collaboratore servizi amm.vi	1		cura figli	attivo
TOTALE e-work gestiti		10	0		3 attivi

Sottobiiettivo 3 - “Studio e progettazione del Lavoro Agile”

Il Piano ha posto il Lavoro Agile come una delle misure che favoriscono la conciliazione e una più dinamica organizzazione del lavoro, da studiare ed esplorare, per proporre all’Amministrazione un progetto dedicato, articolato in modo coerente e funzionale alle attività svolte dalle/i dipendenti nelle diverse articolazioni di CM.

Il Cug ha acquisito il Progetto di legge n. 2233 approvato dal Senato il 3.11.2016 e il gruppo dedicato dovrà occuparsi di studiarne le peculiarità, nell’attesa dell’adozione della normativa per il pubblico impiego.

Nelle more, nel corso del 2016, il Cug ha promosso l’adesione, tra i dipendenti, alla tradizionale manifestazione della Giornata Agile, promossa dal Comune di Milano, che si è tenuta l’8 febbraio.

L’adesione si è tradotta in un’iniziativa concreta, di sperimentazione di “un giorno in modalità agile”, a cui hanno aderito due dipendenti dell’Area Risorse Ambientali, che hanno lavorato presso sedi diverse da quelle di assegnazione, vicine al domicilio. Nel sito La Pagina del Cug , si può trovare il reportage della giornata, con le interviste agli interessati che hanno lavorato in postazioni decentrate e prossime al loro domicilio. La diffusione dell’iniziativa è avvenuta tramite il webzine Noi.

Sottobiiettivo 4 - “Garantire il servizio per la conciliazione casa/lavoro”

Alcuni dati di contesto inerenti la genitorialità (fruizione di congedi) - Anno 2016

- congedi per maternità n. 8 lavoratrici neomadri
- congedo parentale (facoltativo) n. 40 madri - n.6 padri
- prolungamento congedo parentale ex lege 104/92 smi - 1 madre

(nb. I dati sulla genitorialità saranno ulteriormente approfonditi per il Format annuale previsto dal Dipartimento delle Pari opportunità entro la fine del mese di febbraio 2017)

Lett. A - Orari flessibili e deroghe orarie temporanee

Posto che la conciliazione dei tempi è sempre stata sostenuta attraverso strumenti di orario flessibile nell’Ente, anche per il triennio 2016/18 il Pap conferma la necessità di erogare il servizio di orientamento degli orari a favore dei dipendenti, che si sostanzia nel riconoscimento di deroghe orarie temporanee al personale, compatibilmente alle esigenze del servizio. Le deroghe orarie sono oramai entrate nella cultura organizzativa e i dirigenti, di norma, le condividono. Nel corso del 2016 sono state autorizzate n. **47** deroghe orarie per motivi di conciliazione, comprensive di variazioni di orario a part time. Nessuna richiesta è stata rigettata. In soli due casi, gli orari richiesti dalle/i dipendenti non risultavano coerenti con gli orari degli uffici, per l’eccessivo prolungamento serale della prestazione lavorativa (oltre le 18), situazione che può causare rischi per la sicurezza del personale che rimane solo in servizio. Pertanto, contattati i richiedenti, sono stati coerentemente riorientati in modo da soddisfare esigenze personali ed anche organizzative.

OBIETTIVO 3 - “Promuovere una cultura organizzativa che valorizzi la differenza di genere”

Sottobiiettivo 1 - Intervenire sulla cultura di gestione delle r.u. anche attraverso la valorizzazione delle risorse e competenze interne

lett. A (si vedano pagg. 3 e 4 riguardanti gli interventi formativi)

Sottobiiettivo 4 - Potenziare la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità

La segreteria del Cug ha alimentato ed aggiornato il sito Intranet “La pagina del Cug” e il sito web della Città Metropolitana, nella sezione “Pari opportunità”, rendendo fruibili i momenti più significativi dell’attività. (il Piano 2016/18, le news, gli aggiornamenti della composizione del Cug, i progetti, ecc. ecc.).

In occasione dell’otto marzo, è stato inviato un invito web alle dipendenti.

Per l’avvio dello Sportello d’Ascolto è stata messa a punto una campagna di comunicazione interna che ha visto anche la realizzazione di un video, diffuso tramite il webzine Noi.

OBIETTIVO 4 - Rafforzare i rapporti tra istituzioni per le politiche di pari opportunità

Sottob. 3 - Potenziare la collaborazione con la Consigliera delegata al personale e alle politiche di genere

Dopo l’elezione del Consiglio Metropolitano del 9 ottobre 2016 e la nomina dei Consiglieri delegati, sono ripresi i rapporti con la Consigliera delegata al Personale, oggi anche vice Sindaca, che ha condiviso l’avvio dello Sportello d’Ascolto, nell’ambito delle politiche del benessere organizzativo. La stessa è stata testimonial del lancio dell’iniziativa, partecipando al video sul webzine Noi, divulgato a tutto il personale.

OBIETTIVO 5 - Rafforzare il ruolo del Cug e monitorare l’attuazione del Piano

Sottobiobiettivo 2.A - Il presidio operativo per l’implementazione delle azioni è allocato presso l’Area risorse umane, organizzazione e sistemi informativi - Servizio Processi trasversali di gestione del personale e Servizio Formazione del personale

Sottobiobiettivo 2.B - Pubblicazione di una Relazione Annuale sull’attuazione del Piano e sull’attività del Cug - (azione realizzata con il presente documento).

Sottobiobiettivo 3 - Portare a conoscenza le OO.SS. delle proposte formulate dal Cug e dello stato di avanzamento del Piano

Le Organizzazioni sindacali sono state costantemente informate, a partire dalla costituzione del Cug, sulle attività intraprese nel corso degli incontri al tavolo sindacale, che si sono svolti nel 2016. Le OO.SS. hanno condiviso obiettivi e modalità di realizzazione delle azioni positive adottate ed in particolare, in occasione del lancio dello Sportello d’Ascolto, hanno condiviso l’iniziativa riconoscendone il potenziale. La relazione proficua tra Cug, OO.SS. e Amministrazione ha favorito anche l’introduzione di specifici articoli dedicati, nei CCDI di dirigenti e del personale.

OBIETTIVO 6 - Favorire il benessere organizzativo, la prevenzione del mobbing e l’attenzione al disagio sociale

Sottobiobiettivo 2 - Studio di fattibilità e proposte per l’attivazione di misure per il benessere lavorativo - lett. A-B-D

La situazione di riforma dell’Ente e cambiamento organizzativo descritta in premessa ha determinato l’accelerazione dei tempi di proposta all’Amministrazione della attivazione di uno strumento concreto per prevenire il disagio e favorire il buon clima aziendale, individuato in uno spazio di ascolto dedicato al personale.

Dal mese di luglio, con la collaborazione degli Uffici della Direzione del personale, si è lavorato per definire e costruire uno sportello di sostegno e di analisi per tutte le difficoltà relazionali, motivazionali e più in generale psicologiche vissute negli ambienti di lavoro. E' nato così lo Sportello d'ascolto, uno spazio in cui affrontare momenti di particolare demotivazione e di crisi professionale, che possono colpire anche l'autostima e il senso di identità. Lo Sportello non si configura come servizio di psicoterapia a lungo termine, né servizio di carattere medico, farmacologico o legale.

E' un luogo di analisi, gestito da una psicologa individuata tra il personale dell'Ente, per dirimere tensioni e acquisire consapevolezza di sé in relazione all'ambiente di lavoro.

Lo Sportello d'Ascolto, attivato il 21 ottobre 2016, è rivolto a tutto il personale della Città metropolitana di Milano, ubicato in uno spazio neutro e dedicato in via Vivaio 1 - Quarto piano (di fronte alla palestra). E' attivabile con appuntamento per email all'indirizzo sportelloascolto@cittametropolitana.mi.it oppure telefonando allo 02 7740 2777.

A entrambi i recapiti ha accesso e risponde solo la psicologa che gestisce lo Sportello.

Il servizio è offerto il lunedì, martedì, giovedì, venerdì, dalle 8.30 alle 13.00, anche se è possibile concordare con la professionista incontri in altri orari.

Altro aspetto di rilievo è che l'Amministrazione ha autorizzato la fruizione dello Sportello in orario di lavoro, previa comunicazione al Responsabile, o al di fuori dell'orario di lavoro senza alcuna autorizzazione.

La durata del colloquio è di circa un'ora. Il numero di colloqui individuali è definito dalla psicologa, in relazione a ogni singolo caso, indicativamente per un massimo di 5 incontri.

Chi si avvale del Servizio è tutelato dalla privacy (D.Lgs.196/2003 smi) e dal segreto professionale.

→ Primo focus sull'attività dello Sportello: (21 ottobre - 31 dicembre 2016)

Lo sportello d'ascolto è stato aperto il 21 novembre 2016.

Sulla base dei dati forniti dalla psicologa responsabile, dall'apertura del servizio a fine dicembre le richieste di colloquio sono state in tutto 10:

- 1) le richieste sono pervenute da diverse sedi, aree e uffici
- 2) hanno chiesto di accedere al servizio 8 donne e 2 uomini
- 3) l'età di chi ha chiesto un colloquio è stata: 1 sotto i 40 anni, 5 tra i 40 e i 50 anni, 4 superiori ai 50 anni
- 4) in 5 casi su 10 c'è stato un secondo colloquio: i colloqui sono quindi stati, in tutto, 15
- 5) tutte le richieste sono state congrue con quanto proposto sul depliant di presentazione
- 6) tutte le richieste sono arrivate via mail

Dai colloqui sono emersi, come disagi correlati all'ambito lavorativo:

demotivazione dovuta a scarsa quantità di lavoro; oppure, al contrario, troppo lavoro, troppe responsabilità e poche risorse (umane e/o strumentali)

richieste o aspettative non soddisfatte legate a conciliazione casa-lavoro, trasferimenti per mobilità, e-working, riconoscimenti di ruolo ed economici

nell'area relazionale: difficoltà nella gestione della leadership (da parte di direttori e/o PO), poca comunicazione o a volte conflitti fra colleghi, scarsa sensazione di appartenenza a un "gruppo di lavoro"

La presente relazione è stata illustrata e condivisa dal Cug nella seduta del 10.2.2017

**La Presidente del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità,
la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni
d.ssa Donatella Mostacchi**