

CITTA' METROPOLITANA DI MILANO
Comitato Unico di garanzia per le pari opportunità,
la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

RELAZIONE ANNUALE SULLA ATTIVITA' DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA
DELLA CITTA' METROPOLITANA DI MILANO
ANNO 2017

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

C.U.G.
Via Vivaio 1 – 20122 Milano
23 febbraio 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 del 2017 per due volte, a seguito di avvicendamento del personale a vario titolo, con decreti RG. n. 393/2017 del 23.12.2017 e RG.n. 684472017 del 3.8.2017. A quest'ultima data il Cug, e fino al 31.12.2017, risultava così composto:

Donatella Mostacchi – Presidente

(nomina datoriale) Ariella Donnini, Loredana Martin, Gabriele Olivari, Emanuela Predelli, Katia Rossetto, Barbara Trevisan, Dorothea Titaro;

(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: 10 febbraio, 27 aprile, 14 luglio, 20 ottobre e 15 novembre con cadenza bimestrale.

Il Comitato ha lavorato con continuità rispetto agli obiettivi tracciati dal Piano Azioni Positive, introducendo anche alcuni spunti di innovazione rispetto alle politiche ivi delineate, cogliendo le suggestioni normative più recenti e derivanti dal contesto, nella direzione di migliorare il clima aziendale e supportare anche la performance organizzativa, grazie al lavoro di tutte le componenti, coordinate dalla Presidente.

Il Comitato ha dimostrato un interesse concreto a sostenere il clima organizzativo, a valle della riforma degli Enti di Area vasta che tuttavia, ancora nel 2017, non aveva trovato compiuta attuazione rispetto all'assetto delle funzioni regionali e, in particolare, alla funzione "Mercato del Lavoro", definita solo in coda d'anno con la legge per il Bilancio 2018, ancora in corso di attuazione rispetto al tema del personale.

Nel corso del 2017 ancora l'attività dell'Osservatorio regionale costituito ex lege 190/2014 ha determinato effetti sulla mobilità del personale assegnato alla funzione di gestione della disabilità, con trasferimento del personale interessato a Regione Lombardia, e sull'aggiornamento del personale assegnato alle funzioni regionali delegate "Protezione civile", "Servizi sociali" e "Turismo e Sport".

Si ricordano i passaggi più incisivi dell'attuazione della riforma intervenuti nel corso del 2017 che hanno avuto impatto sulla consistenza del personale della Città Metropolitana, rispetto ai quali il Cug ha monitorato gli effetti sul personale rimasto nelle Direzioni:

- la devoluzione di funzioni della gestione della disabilità della Città metropolitana alla Regione (trasferimento alle ATS) – settembre 2017 – n. 9 dipendenti (donne);
- la procedura di ricognizione interna per l'assegnazione di personale sulle funzioni regionali delegate confermate di Protezione civile, Sociale e Turismo e sport, in aggiornamento degli Accordi bilaterali siglati tra gli Enti nell'ambito dell'Osservatorio regionale (ottobre 2017), conclusasi con una graduatoria di gradimento del personale selezionato;
- la cessazione delle funzioni di formazione professionale in capo a Città metropolitana con conseguente riassegnazione e riconversione professionale del personale adibito alle funzioni amministrative e dei docenti, accompagnato da un percorso di riqualificazione professionale che ha coinvolto n. 20 dipendenti (16 uomini); (luglio 2017)

Come si descriverà più avanti, il Cug nel corso del 2017 ha avuto modo di valorizzare la propria azione e di rendersi visibile al personale, promuovendo due eventi di particolare impatto sul

personale, quale il Convegno organizzato per l'Otto marzo "Il benessere organizzativo come obiettivo strategico" e l'iniziativa di sensibilizzazione in occasione della Giornata internazionale contro la violenza di genere "Noi contro la violenza sulle donne", realizzata il 24 novembre 2017, ai quali hanno aderito numerose/i dipendenti e dirigenti.

Il Cug ha sostenuto, inoltre, la promozione dello smart working, sfociato nel decreto di adozione del Sindaco metropolitano, che ha dato il via alla sperimentazione dal 15 dicembre 2017 nelle Direzioni Ambiente e Personale.

In questo contesto, il Cug ha confermato il suo ruolo propositivo nei confronti dell'Amministrazione, nonché di monitoraggio del benessere organizzativo, ed è stato spesso destinatario di richieste di intervento diretto in alcuni momenti critici, in particolare su richiesta dei dipendenti della Polizia Metropolitana.

Pur non rilevandosi le competenze dirette del Cug in materia di risoluzione di conflitti, all'unanimità il 14 luglio 2017 il Cug ha deliberato di segnalare per iscritto tali richieste, sintomatiche di un clima poco favorevole in quell'ambiente di lavoro, e la segnalazione al Segretario Generale e al Direttore del personale è avvenuta, tramite la trasmissione del verbale dell'incontro e mail del 4 agosto 2017 a firma della Presidente.

L'attuazione 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.

Si richiamano le aree di intervento e le azioni positive del Piano, calibrate rispetto alle caratteristiche di consistenza del personale, ancora in flessione nel 2017 da 1049 a 1010 all'1.1.2018 (di cui 58 distaccati e 29 comandati) ed alla evoluzione e/o involuzione delle funzioni assegnate all'Ente, per gli effetti della riforma legislativa. Si ricorda che 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 sono state sostenute e contestualizzate in relazione alle dinamiche organizzative che hanno caratterizzato anche l'annualità 2017.

L'attuazione del Piano Azioni Positive nel corso del 2017

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 **gli interventi formativi rivolti al personale e le iniziative formative mirate, inerenti il benessere organizzativo e la prevenzione dello stress delle/dei dipendenti**, che si sono svolte nel 2017 (Fonte: Servizio Formazione).

a) formazione del personale (dati di genere) – prevalenza partecipazione femminile

Partecipanti nel 2017 a corsi di formazione come da Piano della formazione della CM		
	Donne	Uomini
Dipendenti n.698	n. 426	n. 272
100%	61%	39%

b) formazione in tema di prevenzione dello stress

Corso: "Che cos'è lo stress?".

Da ottobre 2017 è stato avviato un corso innovativo, tenuto dalla psicologa dell'Area Risorse umane, articolato su gruppi di 20 dipendenti, con incontri di due ore e mezzo circa, nelle sedi della Città metropolitana di Milano (Vivaio, Piceno, Soderini, Principe Eugenio).

Le richieste hanno determinato l'incremento delle edizioni, da 7 edizioni a 9, oltre a n. 2 nel 2018. = 11 edizioni. Hanno partecipato 191 dipendenti, di cui il 79,5 % donne.

Customer satisfaction: 172 schede di valutazione/ gradimento complessivo del 93%.

Molti partecipanti hanno espresso, sulle schede di valutazione, la possibilità di un ulteriore approfondimento sul tema dello stress e auspicano la realizzazione di una seconda fase.

c) formazione per l'avvio della sperimentazione del Lavoro Agile (15.12.2017)

Per implementare la sperimentazione del Lavoro Agile, è stata realizzata una giornata formativa/informativa dedicata agli aderenti al progetto. In quell'occasione sono stati sottoscritti i contratti individuali integrativi con i dipendenti interessati.

43 partecipanti	32 donne	11 uomini
-----------------	----------	-----------

d) formazione per riconversione professionale su temi di pari opportunità

Anche nel 2017 sono stati realizzati interventi formativi a seguito di riconversione professionale del personale su funzioni non più di competenza della Città metropolitana. Oltre alla formazione alle ex dipendenti del Centro Assistenza minori (13 donne partecipanti), sono stati realizzati interventi per n. 16 dipendenti riconvertiti dalla funzione Formazione professionale (2 uomini e 14 donne).

e) formazione dei componenti del Cug

Considerata la continua inesistente disponibilità di risorse per la formazione e l'aggiornamento dei componenti del Cug, la Direzione del Personale ha continuato a favorire la partecipazione 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.

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

Si ricorda che il Cug, già nel 2016, era intervenuto proponendo alcuni **passaggi significativi, inseriti nell'ambito del Contratto Collettivo decentrato integrativo dell'Area Dirigenza e del personale**, sottoscritti dall'Ente e dalle parti sociali il 21.12.2016.

Tra questi, 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. Considerato che i dirigenti non hanno provveduto al 31 dicembre 2017, si provvederà quanto prima a ricordare loro l'impegno assunto.

Inoltre, si ricorda 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 telelavorabilità 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.” L'impegno assunto rispetto all'introduzione del Lavoro Agile è stato formalizzato con decreto del Sindaco metropolitano de 7.11.2017.

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.

Questo strumento di conciliazione, che rimane pur con l'introduzione dello smart working, è stato praticato anche nel 2017, da 11 dipendenti.

E-work

Progetti attivi nel 2017: 11, di cui 4 uomini e 7 donne, così suddivisi

1 Area Affari Istituzionali

1 Settore sistema informativo integrato

1 Settore Avvocatura

1 Settore Programmazione, controllo e trasparenza

1 Area pianificazione territoriale generale, delle reti infrastrutturali e servizi di trasporto pubblico

2 Settore Formazione e Lavoro

2 Settore Rifiuti, Bonifiche e AIA

Sottobiettivo 3 – “Studio e progettazione del Lavoro Agile”

Già dai primi mesi del 2017, il tema del Lavoro Agile è tornato all'attenzione del Cug, che ha promosso l'adesione alla tradizionale manifestazione della **Settimana del Lavoro Agile**, promossa dal Comune di Milano e da Città metropolitana, dal 22 al 26 maggio.

La CM ha invitato i candidati/e per lavorare presso la sede di uno dei Comuni della Città Metropolitana, in una delle giornate della settimana dal 22 al 26 maggio. E' stato chiesto ai Comuni di mettere a disposizione una postazione smart (pc con accesso a internet) per svolgere l'attività abituale.

Hanno richiesto di partecipare n. 6 dipendenti, di cui 4 uomini, anche se l'effettiva pratica è stata effettuata da 5 dipendenti, di cui 3 uomini, che hanno lavorato presso sedi diverse da quelle di assegnazione, vicine al domicilio. L'iniziativa ha visto poi il coinvolgimento dei Comuni della Città metropolitana di Milano, a cui la Vicesindaca ha esteso l'invito per la partecipazione alla Settimana agile. La pratica smart è stata realizzata nei Comuni di Cernusco, Assago, Settimo M.se (2 persone) e Legnano.

Nel corso dell'anno, grazie alla collaborazione nello studio e progettazione delle Direzioni Tutela e Valorizzazione ambientale nonché dell'Area Risorse umane (in particolare il Servizio Formazione e Servizio Processi trasversali di gestione del personale), il Sindaco metropolitano ha introdotto lo Smart working alla Città metropolitana con decreto Rep.gen. n. 017298/2017 del 7/11/2017, a partire dal 15 dicembre.

Il progetto ha tratto spunto dalla normativa recentemente approvata e dalla circolare del Dipartimento delle funzione Pubblica che invita le P.A. ad adottare misure organizzative per l'attuazione del telelavoro e per la sperimentazione di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa (smart work) che permettano entro tre anni ad almeno il 10% dei dipendenti di avvalersi di tale modalità senza penalizzazioni nella loro professionalità e nell'avanzamento di carriera.

La pratica dello smart working è sperimentale, dura un anno, ed è rivolta al personale delle due Direzioni individuate, che per le caratteristiche dell'attività e dei processi interessati consentono una lavorazione per obiettivi.

Lo/la smartworker potrà svolgere in remoto una intera giornata lavorativa per un massimo di 4 volte al mese. Il/la dipendente dovrà essere rintracciabile, dal funzionario di riferimento o dal/la dirigente, garantendo una reperibilità di 3 ore nel lavoro da remoto telefonicamente, via e-mail o attraverso altri strumenti informatici. Dovrà anticipatamente (almeno 3 giorni lavorativi prima) richiederne la fruizione al/la proprio superiore tramite mail o altre modalità concordate col dirigente. Il lavoratore/la lavoratrice concorderà con il/la Responsabile le attività che andrà a svolgere.

Prima di iniziare la sperimentazione è stata organizzata una formazione ai/alle dipendenti partecipanti sul tema della sicurezza del lavoro e della privacy.

Il personale è stato coinvolto per l'adesione con una circolare di Manifestazione di interesse.

Hanno aderito allo smart working, n. 43 dipendenti (32 donne e 11 uomini), che hanno sottoscritto i rispettivi contratti individuali integrativi, che consentono loro di praticare questa nuova modalità agile, fino a 4 giorni al mese, in ambienti diversi dalla sede lavorativa.

Le Direzioni interessate dovranno monitorare l'andamento della pratica e i risultati rispetto all'attività assegnata.

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

Nel corso del 2017 il Servizio processi trasversali di gestione del personale ha garantito il supporto e la consulenza per le pratiche, nell’ottica di facilitare la conciliazione casa/lavoro, neo casi sottoriportati:

- congedi per maternità n. 5 lavoratrici
- congedo parentale (facoltativo) n. 26 madri - n. 4. padri
- prolungamento congedo parentale ex lege 104/92 smi - 1 madre

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 entrate nella cultura organizzativa e i dirigenti, di norma, le condividono. Nel corso del 2017 sono state autorizzate n. **36** (20 donne) deroghe orarie per motivi di conciliazione, comprensive di variazioni di orario a part time. Nessuna richiesta è stata rigettata.

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

Sottobiiettivo 3 - Sensibilizzare sul tema della violenza di genere

Azione: Realizzare iniziative per consolidare la sensibilizzazione sulla violenza di genere tra il personale

In occasione della Giornata internazionale contro la violenza sulle donne, è stato realizzato un evento di sensibilizzazione e informazione rivolto al personale, in data 24.11.2017, dal titolo “*Noi contro la violenza sulle donne*”, presso la Sala Affreschi di Palazzo Isimbardi, promosso dal Cug e sostenuto anche dal Cral della Città metropolitana.

Durante la mattinata, è stato esplorato il tema della violenza sulle donne e sono stati ricordati gli strumenti per la prevenzione e il sostegno alle donne vittime di violenza, grazie alla testimonianza della Casa delle Donne maltrattate di Milano, storico centro antiviolenza milanese, che da anni si batte per contrastare il fenomeno e offre aiuto concreto alle donne. Per l’occasione, si è anche esibita la cantautrice Virginia Menegazzi, con un repertorio di brani in tema. In chiusura, le conclusioni di Arianna Censi, Vicesindaca della Città metropolitana.

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

lett. D – Realizzare eventi/incontri rivolte alle/ai dipendenti per la diffusione di temi a sostegno delle pari opportunità e del benessere organizzativo:

8 marzo 2017 – Giornata internazionale della donna

Su proposta del Cug è stato realizzato il convegno “*Il benessere organizzativo come obiettivo strategico. Quanto conta il clima aziendale per governare il cambiamento e l’innovazione nella riforma della Pubblica Amministrazione?*”

Si riporta il testo di accompagnamento all’evento:

“La Città metropolitana di Milano ha adottato, per prima in Italia il 12 maggio 2016, il proprio Piano strategico, affermandosi come interlocutore per il rilancio in forme sostenibili dell’economia del territorio e dare più adeguate risposte ai bisogni dei Comuni, delle famiglie e delle imprese.

In vista dell'aggiornamento del Piano, emerge quindi oggi il bisogno di sviluppare azioni a supporto delle pari opportunità, che alimentino le sei piattaforme progettuali che lo compongono e su cui poggia l'azione futura dell'Ente. In uno scenario così complesso, in cui si intrecciano nuovi modelli organizzativi, giocano un ruolo centrale le lavoratrici e i lavoratori che devono ricostruire il senso del proprio lavoro, individuando le pari opportunità come un valore dell'organizzazione da condividere.

Il benessere organizzativo, anche attraverso la valorizzazione del lavoro delle donne, è la strada da percorrere per creare valore pubblico e restituire servizi alle cittadine e cittadini.”

Sono intervenuti: Arianna Censi, Vicesindaca della Città metropolitana di Milano, Simonetta Fedeli, Segretario Generale della Città metropolitana di Milano, Donatella Mostacchi, Presidente Comitato Unico di Garanzia della Città metropolitana di Milano, Donata Luzzati, Psicologa Sportello d'Ascolto della Città metropolitana di Milano, Elena Corsi, Centro Studi PIM, Camilla Mele, Politecnico di Milano, Laura Veronese, Segretaria regionale EELL per CGIL, CISL e UIL e Chiara Vannoni, Consigliera di parità della Città metropolitana di Milano. Ha moderato: Susanna Galli, Responsabile Servizio formazione e pari opportunità della Città metropolitana di Milano

Sottobiettivo 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. (le news, gli aggiornamenti della composizione del Cug, i progetti, le iniziative divulgative, ecc. ecc.).

Per l'avvio dello Smart working è stata messa a punto una campagna di comunicazione interna che ha visto anche la realizzazione di un video, diffuso tramite il webzine Noi, a cui hanno collaborato la vicesindaca, il direttore del Personale e la dirigente dell'Area ambientale.

In occasione dell'otto marzo, è stato inviato un invito web con video musicale alle dipendenti e curata la comunicazione per il Convegno in tema di benessere organizzativo; mentre, per il 24 novembre è stata curata la comunicazione interna per l'iniziativa “Noi contro la violenza” e realizzato una microspilla in ricordo dell'evento, offerta alle/ai partecipanti.

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

Costanti sono stati i momenti di raccordo con la Vice Sindaca, che ha condiviso e sostenuto, nel corso del 2017, le proposte del Cug, l'avvio dello Smart Working e il supporto agli eventi dell'8 marzo – anche in sinergia con la campagna del Comune di Milano - e 24 novembre. La Vicesindaca ha sostenuto il lancio dello smart working partecipando al video sul webzine Noi, divulgato a tutto il personale.

OBIETTIVO 5 – Rafforzare il ruolo del Cug e monitorare l'attuazione del Piano

Sottobiettivo 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

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

Sottobiiettivo 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 2017. Le OO.SS. hanno condiviso obiettivi e modalità di realizzazione delle azioni positive adottate ed in particolare, in occasione del lancio dello Smart working, hanno condiviso l’iniziativa riconoscendone il potenziale.

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

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

E’ proseguita l’attività dello Sportello d’ascolto rivolto a tutto il personale della Città metropolitana di Milano, attivato nell’ottobre 2016, ubicato in uno spazio neutro e dedicato in via Vivaio 1 - Quarto piano (di fronte alla palestra). Al Servizio si accede 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, funzionario dell’Area risorse umane, che gestisce lo Sportello. Anche nel 2017, il servizio è stato offerto il lunedì, martedì, giovedì, venerdì, dalle 8.30 alle 13.00, con possibilità di concordare con la professionista incontri in altri orari.

L’attività dello Sportello nel 2017

Sulla base dei dati forniti dalla psicologa responsabile, dall’apertura del servizio al 20 febbraio 2018 (un anno e quattro mesi) le richieste di colloquio sono state 30:

- le richieste sono pervenute da diverse sedi, aree e uffici
- hanno chiesto di accedere al servizio **25 donne** e 5 uomini
- l’età di chi ha chiesto un colloquio è stata: 1 sotto i 40 anni, 13 tra i 40 e i 50 anni, 16 sopra i 50 anni
- in 13 casi su 30 si è svolto un solo colloquio: in qualche caso, la richiesta non era congrua con le finalità dello Sportello
- i colloqui sono stati, in tutto, 99; il numero di colloqui per ogni persona è stato quindi, in media, tra i 2 e i 5; in due casi, per motivi molto specifici, i colloqui sono stati 10; alcune consulenze sono in corso
- tutte le richieste in cui i colloqui sono proseguiti sono state congrue con quanto proposto sul depliant di presentazione
- quasi tutte le richieste sono arrivate via mail, solo due via telefono

Le richieste sono state motivate da:

- 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
- spostamenti secondo la persona non motivati e/o non adeguatamente concordati
- difficoltà nella gestione della leadership (da parte di P.O.), poca comunicazione o conflitti fra colleghi, scarsa sensazione di appartenenza a un “gruppo di lavoro”
- difficoltà strettamente personali che incidevano sull’ambito lavorativo, riducendo o modificando in misura più o meno significativa la prestazione professionale.

La presente relazione è stata illustrata e approvata dal Cug nella seduta del 23.2.2018.

**f.to 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**

