



**Provincia
di Milano**

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 2018

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
1 febbraio 2019

Premessa – Uno sguardo d'insieme sull'andamento del personale della Città metropolitana di Milano

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 2018, a seguito di avvicendamento del personale a vario titolo, con decreto RG. n.279 del 18.1.2018. Già ad inizio 2019 è stato aggiornato con decreto RG. n. 51/19 dell'8.1.2019.

Al 31.12.2018, tuttavia, il Cug, risultava, di fatto, 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, Laura Robustini, Sara Malgrati, Enrico Salomi, Barbara Agratti.

Il Comitato si è riunito per n. 5 incontri: 23.2, 9.5, 23.7, 19.10 e 14.11.2018, con cadenza bimestrale.

Il Comitato ha lavorato con continuità rispetto agli obiettivi tracciati dal Piano Azioni Positive 2016/18, 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; ciò è stato possibile anche grazie al lavoro di tutte le componenti, coordinate dalla Presidente e dal supporto dell'Amministrazione.

Nell'ultimo trimestre 2018 il CUG ha focalizzato l'attenzione sulla redazione del documento di proposta all'Amministrazione del nuovo Piano Azioni Positive 2019/21, documento propedeutico anche per il Piano Occupazionale dell'Ente, la cui adozione condiziona anche la fattibilità di assunzioni di personale.

Il Comitato ha dimostrato continuità nel sostenere il clima organizzativo, ancora influenzato dalle "code" della riforma degli Enti di area vasta di cui alla L.56/2014, dagli effetti della "mobilità forzata su funzioni" di cui alla L.190/14, e dalla definizione di alcune funzioni regionali da attribuire.

Si ricordi, ad esempio, l'attuazione dell'articolato sistema di governance del lavoro lombardo, che coinvolge i dipendenti assegnati ai servizi del Mercato del Lavoro, definito nel mese di luglio 2018 con la l. r. 9/2018, con la delega della governance alla Città metropolitana, la gestione alla Agenzia consortile Afolmet/Eurolavoro, e conseguentemente il distacco di 69 dipendenti presso Afolmetropolitana e Eurolavoro con decorrenza 1.1.2019, in attuazione dello Schema di Convenzione tra CM e Afol, adottato con deliberazione del Consiglio metropolitano il 18.12.2018.

L'elemento che ha tuttavia maggiormente influito e influirà sulla gestione del personale è stata la sottoscrizione del CCNL 21.5.2018, riguardante il personale dipendente, dopo oltre 10 anni di stallo negoziale dovuto al blocco dell'adeguamento dei salari nel pubblico impiego ed al contenimento della spesa pubblica. Il CCNL, elemento dirompente in senso positivo – quanto meno per la presa di attenzione nei confronti del personale del Comparto Funzioni Locali - dal punto di vista normativo ha puntualizzato e introdotto istituti che impattano sul benessere e ha spronato le Amministrazioni ad assumere iniziative in materia, i cui risultati si potranno intravedere a partire dal 2019.

Il CUG ha sostenuto la diffusione dell'informazione in tema di CCNL tra il personale e negli incontri sono emersi elementi interessanti di discussione che sono poi stati trasposti nel nuovo

Piano Azioni Positive 2019/2021, ad es. in tema di flessibilità (ferie solidali) e innovazione (smart working).

Dal punto di vista economico, il CCNL ha introdotto un lieve adeguamento dei salari e altro elemento di rilievo è stata la pronta sottoscrizione del CCDI tra CM e le organizzazioni sindacali, avvenuta il 18.12.2018 che tuttavia si paleserà negli effetti sul personale solo nel 2019. Da sottolineare la conferma dell'impegno dell'Amministrazione a proseguire nel trend delle progressioni orizzontali, condivise nel metodo con le OOSS, che porterà a benefici economici al personale ampiamente interessato già nel 2019.

Ad ogni buon conto, il riavvio della contrattazione, sia nazionale che integrativa, è un segnale diretto al personale di ripresa di vitalità dell'Ente e delle sue politiche salariali, sebbene in un periodo di difficile congiuntura; segnale che origina fiducia e, si auspica, rinforzerà la motivazione, di cui il CUG è sostenitore.

Consistenza del personale

Al 1° gennaio 2019 (data che si assume come riferimento nella presente Relazione, considerate le numerose cessazioni al 31.12.2018) il personale a tempo indeterminato ammontava a 964 unità e si rileva uno scostamento in diminuzione del 39,49% (-629 unità) rispetto alla dead line dell'8.4.2014, data di avvio della riforma degli Enti di area vasta.

Anche nel 2018, quindi, è proseguita la flessione del personale, sia per pensionamento che per mobilità (n.26 dipendenti), pari al 3% circa rispetto all'inizio dell'anno.

Rispetto al turn over, si rileva che nel corso del 2018 il personale ha dimostrato ancora interesse verso la mobilità esterna/comando ad altra Pa, come segue:

26 mobilità in uscita (di cui n. 11 uomini e n. 15 donne)

36 comandi (di cui n. 14 uomini e n. 22 donne)

Si rilevano inoltre:

69 distacchi in Afolmetropolitana (di cui n. 16 uomini e n. 53 donne)

55 mobilità interne (di cui n. 13 uomini e n. 42 donne)

Un cenno specifico merita il passaggio del rilascio del nulla osta preventivo nei casi di richiesta di comando/mobilità: nel 2018 sono pervenute n. 129 richieste di preventivi nulla osta (di cui n. 36 maschi e n. 93 femmine). La procedura di **rilascio del nulla osta**, fortemente limitato in particolare nelle Direzioni che svolgono funzioni fondamentali per ovvie motivazioni di servizio, ha determinato reazioni tra il personale oggetto di diniego (richieste di accesso agli atti per verificare la motivazione, alcune note di precontenzioso sfociate poi nell'archiviazione). Si rileva che nessun dipendente è ricorso al CUG per lamentare un mancato nulla osta. Nel corso del 2019 si auspica l'aggiornamento degli indirizzi in tema di comandi/mobilità, anche per stemperare eventuali criticità e conflitti tra il personale, i dirigenti e la Direzione del personale.

Tra le uscite per mobilità per funzioni, operativa dall'1.1.2019, si evidenzia il trasferimento di n 9 dipendenti già adibiti alle funzioni di Trasporto pubblico locale all'Agenzia regionale dedicata, dove già erano in comando, a seguito di accordo con le organizzazioni sindacali.

Riguardo alle politiche di **mainstreaming**, il CUG nel corso del 2018 ha avuto modo di valorizzare la propria azione realizzando due eventi di particolare impatto sul personale, quali il Convegno organizzato per l'Otto marzo "Donne multitasking tra casa e lavoro" e l'iniziativa di

sensibilizzazione in occasione della Giornata internazionale contro la violenza di genere “Noi contro la violenza sulle donne 2018. Quanto costa l’assenza di libertà delle donne?”, realizzata il 26 novembre 2018, ai quali hanno aderito numerose/i dipendenti e dirigenti e rappresentanti delle OO.SS. del territorio.

Il Cug ha sostenuto, inoltre, la sperimentazione dello smart working, avviata già 15 dicembre 2017 nelle Direzioni Ambiente e Personale, monitorandone l’andamento e perfezionando gli strumenti informatici per la rilevazione della pratica dello smart.

Inoltre la Presidente e la responsabile dell’Organizzazione e Formazione, con la responsabile dell’Ufficio Stage, hanno realizzato momenti di promozione e formazione esterna presso altri Enti interessati: Arpa Lombardia (2 giornate formative) e il Comune di Bollate. In occasione della Settimana Agile, è stato realizzato il Laboratorio Smart promosso per i Comuni della Città metropolitana, a cui si è agganciata anche la Rete di Conciliazione della Città metropolitana che vede coinvolte strutture sociosanitarie e residenziali. La collaborazione con il Servizio Formazione e pari opportunità nell’ambito di questa Rete nel progetto europeo Became si è estesa anche alla condivisione degli strumenti operativi dello smart working e proseguirà anche nei primi mesi del 2019.

Nel corso del 2018 il CUG ha confermato il suo complessivo ruolo propositivo nei confronti dell’Amministrazione, delle realtà pubbliche sul territorio e la disponibilità ad attivare partnership E scambi di knowhow.

A tale proposito, con l’approvazione del CCNL Funzioni Locali 21.5.2018, che ha previsto all’art.6 l’istituzione del Comitato Paritetico per l’Innovazione – costituito poi con decreto del Direttore Generale il 7.9.2018, il CUG troverà presumibilmente anche un altro interlocutore con cui dialogare e rappresentare i bisogni intercettati del personale, nel rispetto delle rispettive competenze e funzioni. Nel corso del 2019 si avrà modo di rilevare se e quali aspetti di miglioramento deriveranno da questa collaborazione.

Rispetto al ruolo di interlocuzione diretta con i dipendenti, il CUG nel corso del 2018 è stato spesso destinatario di richieste in alcuni momenti critici da parte del personale, in particolare da parte di dipendenti della Polizia Metropolitana (n.2). Pur non rilevandosi le competenze dirette del CUG In materia di risoluzione di conflitti, all’unanimità il 9 maggio, ha deciso di segnalare per iscritto tali richieste al Segretario Generale e al Direttore del personale, sintomatiche di un clima poco favorevole in quell’ambiente di lavoro, e la segnalazione è avvenuta, tramite la trasmissione del verbale dell’incontro a firma della Presidente.

Nel corso del 2018, si registrano inoltre:

- una richiesta di intervento da parte di una dipendente a seguito di un alterco verbale con il dirigente, conclusasi con l’intervento “assistito” in loco della Presidente, alla presenza di entrambi, dal quale è scaturita una mediazione informale.
- una richiesta di intervento su segnalazione di un dipendente per un presunto comportamento irrispettoso da parte della rispettiva Responsabile di servizio. La Presidente ha allertato il dirigente per dirimere la situazione, che ha assicurato di intervenire informalmente.

L’attuazione del Piano Azioni Positive 2016/18 (ultimo anno)

L’attività del CUG è improntata alla attuazione del Piano Azioni Positive, con riferimento a obiettivi e risultati attesi per riequilibrare le condizioni di non equità tra uomini e donne che lavorano nelle Pubbliche Amministrazioni e favorire il benessere organizzativo. Documento obbligatorio ai sensi del Codice della Parità, il D. Lgs. 198/2006, per le Pubbliche Amministrazioni è 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 Piano, approvato con decreto RG. n. 114/2106 del Sindaco Metropolitano il 28.4.2016, è giunto alla sua ultima annualità nel 2018.

Si richiamano pertanto le aree di intervento e le azioni positive del Piano, calibrate rispetto alle caratteristiche di consistenza del personale sopra descritte, alle dinamiche 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 2018.

L'attuazione del Piano Azioni Positive 2016/18 nel corso del 2018

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, la prevenzione dello stress delle/dei dipendenti e il la diffusione dell'approfondimento di tecniche per allenare le soft skills**, che si sono svolte nel 2018 (Fonte: Servizio Formazione).

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

Partecipanti nel 2018 a corsi di formazione come da Piano della formazione della CM		
	Donne	Uomini
Dipendenti n.	n.	n.
100% n.606	57% n. 343	43% = n. 263

b) nell'ambito dell'offerta formativa di cui al punto a), si è realizzata **anche la formazione specifica in tema di competenze soft/relazionali, comunicazione, prevenzione dello stress e mindfulness (n.11 corsi)**, a cui hanno partecipato **158 dipendenti, di cui 113 donne**, dimostrando un forte interesse e propensione a tali argomenti.

I corsi sono tenuti dalla nostra formatrice psicologa d.ssa Donata Luzzati, che gestisce lo Sportello d'Ascolto. Le richieste hanno determinato l'incremento delle edizioni progettate nel Piano.

c) formazione per il Lavoro Agile

Per implementare la sperimentazione del Lavoro Agile e promuoverlo anche in altre Pa, sono stati realizzati n. 6 incontri formativi.

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 segnalare/valutare le iniziative in orario di servizio - ed extra - pertinenti alla sfera di intervento del CUG, gratuite/onerose svolte da altri Enti/Associazioni, con eventuale riconoscimento dell'attività formativa documentata.

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

In occasione dell'adozione dei CCDI 2016/2018 per i dipendenti e per i dirigenti, siglati il 18.12.2018, il CUG si è fatto promotore dell'inserimento nell'ambito del testo di passaggi significativi nell'articolato, per valorizzare ruolo e funzioni del CUG stesso.

Tra questi, si segnala l'**art. 23 del CCDI Dipendenti**, frutto anche del confronto con la delegazione di parte pubblica sindacale, “Pari opportunità, prevenzione del mobbing e delle molestie nei luoghi di lavoro” che sancisce l'impegno dell'Ente in questi ambiti di rapportarsi al CUG, come interlocutore privilegiato e l'impegno a presentare semestralmente al tavolo sindacale le attività svolte e il piano azioni positive.

Per quanto riguarda il **CCDI 18.12.2018 Area dirigenza, l'art.13 “Pari opportunità e benessere organizzativo”** ha impegnato le parti ad assumere le politiche di genere quale elemento di valore e il benessere organizzativo come condizione da perseguire. I direttori di Area devono pertanto inviare almeno una volta l'anno al CUG una ricognizione sul relativo stato di attuazione.

Rispetto alla promozione della cultura sul Lavoro Agile, si ricordano rispettivamente l'art. 25 **CCDI Dipendenti “Lavoro Agile”**, che sancisce l'impegno a estendere lo s.w. a tutte le direzioni dell'Ente oltre che ai dipendenti in distacco funzionale, e al sostegno della pratica di progetti di ework, con le modalità di cui al PAP. L'impegno assunto rispetto a queste forme di flessibilità prevede almeno un confronto annuale, in raccordo con CUG e OPI.

Degno di nota, infine, è il rinvio nel CCDI Dipendenti ad un approfondimento delle possibili azioni in tema di benessere organizzativo e welfare, che sancisce l'impegno dell'Amministrazione a voler perseguire la strada indicata dal contratto collettivo nazionale.

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”

Nel corso del 2018 i progetti di telelavoro sono stati praticati come forma di flessibilità temporanea e motivata da esigenze di conciliazione, accanto alla pratica sperimentale dello smart working.

L'eworking, 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 è stato praticato nel 2017, da 14 dipendenti, di cui 9 donne, con un incremento rispetto al 2017. Uno di questi è stato attivato su misura per rispondere a esigenze specifiche di salute e distanza casa/lavoro, certificate dal medico competente.

Questa misura è stato oggetto di ulteriore specificazione nel Pap 2019/2021, di cui si tratterà di seguito.

Sottobiettivo 3 – “Studio e progettazione del Lavoro Agile”

Il Lavoro Agile, nel corso del 2018, è stato praticato da **43 dipendenti**, dopo l'avvio della sperimentazione di fine dicembre 2017. Si ricorda che per ciascun dipendente è possibile fruire fino a 4 giorni massimi di smart working al mese. Al momento, è in corso il monitoraggio dei risultati della pratica di smart working nelle due Direzioni interessate, sia tramite un apposito questionario somministrato ai praticanti, sia con la rilevazione delle presenze.

Lo smart working è stato rilanciato in occasione della **Settimana del Lavoro Agile**, promossa dal Comune di Milano e da Città metropolitana, dal 21 a 25 maggio, in cui CM ha sottoscritto un Accordo come partner promotore, intervenendo anche all'iniziativa pubblica a Palazzo Marino nella giornata Agile.

In parallelo, è stato organizzato e realizzato autonomamente da Città metropolitana uno Smart Lab per i Comuni, invitati dalla Vicesindaca il 22 maggio 2018 ed esteso anche ai componenti della Rete di conciliazione BECOME. Oltre alla consulenza fornita dalla direttrice Pinoschi, dalla Presidente CUG e dalle componenti Trevisan, Donnini e Olivari, ai partecipanti è stato anche distribuito il materiale (kit di lavoro) per implementare un progetto Smart. L'iniziativa ha registrato forte consenso tra i partecipanti.

Sul versante interno, la Settimana Agile ha previsto la facoltà di lavorare presso una delle sedi della Città Metropolitana, in una delle giornate della settimana dal 21 a 25 maggio.

E' stato chiesto i dirigenti di mettere a disposizione una postazione smart (pc con accesso a internet) per svolgere l'attività abituale e nel contempo si è data la disponibilità di lavorare presso una postazione in altra sede.

Ne hanno usufruito **n.2 dipendenti**, di cui **1 donna**, che hanno lavorato presso sedi diverse da quelle di assegnazione, vicine al domicilio.

Nel corso dell'anno, l'esperienza di smart working è stata portata in altre realtà circostanti, quali: Arpa Lombardia, (n.2 incontri a cui hanno partecipato la direttrice Pinoschi, Mostacchi, Trevisan, Rossetto e Donnini) e Comune di Bollate (n.1 incontro in loco, tenuto da Mostacchi e Trevisan.)

Riguardo alla sperimentazione interna, si forniscono i seguenti risultati:

aderenti ad inizio 2018: **43 dipendenti di cui 32 Donne e 11 Uomini**

Sul versante del monitoraggio dei risultati, fase estremamente importante del progetto, grazie alla collaborazione tecnica/informatica dei Servizi dell'Area Infrastrutture, il Servizio Formazione ha realizzato un applicativo che consente di gestire le richieste di autorizzazione allo smart working, la fruizione e l'estrazione di dati che ne consentano il monitoraggio. Inoltre, grazie al collegamento con il sistema di rilevazione presenze on line, sarà possibile già ad inizio 2019, giustificare la giornata di smart working direttamente nel sistema delle presenze. Tali soluzioni migliorano trasparenza e tracciabilità dell'attività smart.

Come già specificato, nel corso del 2019 l'Amministrazione valuterà l'estensione dello smart working alle Direzioni che saranno pronte alla pratica.

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

Nel corso del 2018 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, nei casi sotto riportati:

- congedi per maternità n.8 lavoratrici
- congedo parentale (facoltativo) n. 41 madri - n. 12 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 ha previsto il servizio di orientamento degli orari a favore dei dipendenti, che si sostanzia principalmente nella consulenza e 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. 24 deroghe orarie per motivi di conciliazione, comprensive di variazioni di orario a part time. Nessuna richiesta è stata rigettata. Pochi casi hanno richiesto la rimodulazione dell’orario, che non si presentava congruo con il complessivo impianto orario dell’Ente, in particolare quando le/i dipendenti hanno proposto fasce orarie incompatibili con l’attività lavorativa ordinaria.

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 il tradizionale evento di sensibilizzazione e informazione rivolto al personale, in data 26.11.2017 (lunedì), dal titolo “*Noi contro la violenza sulle donne 2018. Quanto costa l’assenza di libertà delle 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 economica sulle donne, aspetto della violenza spesso sottovalutato o celato, che rappresenta invece una violazione nei confronti di chi la subisce, al pari della violenza fisica o psicologica. L’argomento è stato esplorato, oltre che dalla Presidente della Casa delle donne maltrattate avv.ssa Ulivi, anche da una consulente della Casa stessa, storico centro antiviolenza milanese, che si è resa disponibile anche quest’anno ad arricchire di contenuti l’evento informativo/formativo per le dipendenti. Per l’occasione, in chiusura, l’attrice Eugenia Bruno ha letto un appassionante brano di Chimamanda Ngozi Adiche dal titolo “Perché dobbiamo essere femministe”.

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 rivolti alle/ai dipendenti per la diffusione di temi a sostegno delle pari opportunità e del benessere organizzativo:

8 marzo 2018 – Giornata internazionale della donna

Su proposta del Cug è stato realizzato il convegno “*Donne multitasking tra casa e lavoro. Come ridurre lo stress con gli strumenti della conciliazione, il lavoro agile e la pratica della consapevolezza.*”

Si riporta il testo di accompagnamento all'evento:

“Secondo numerosi studi scientifici, le donne sono particolarmente abili nello svolgere più compiti contemporaneamente. Si destreggiano come funambole tra casa, scuola, lavoro di cura, ufficio e pochissimo tempo per sé. La Città metropolitana, in cui le donne sono il 58% del personale dipendente, propone diverse azioni positive per supportare le dipendenti e nel contempo, migliorare la performance organizzativa.

Come?

- Con gli orari flessibili e i progetti di lavoro a distanza;
- con lo smart working e il lavoro per obiettivi, grazie all'utilizzo di nuove tecnologie che favoriscono anche l'ambiente;
- con l'apprendimento di tecniche antistress, per gestire il tempo e acquisire consapevolezza.”

Sono intervenuti: Arianna Censi, Vicesindaca della Città metropolitana di Milano, Silvia Momoli, psicologa del lavoro, Sabina Pavesi e Elena Zanoni, funzionarie eworker, Maria Cristina Pinoschi, dirigente smart worker, Donata Luzzati, psicologa, Sarah Giannini, istruttrice di mindfulness, Diego Parassole, attore comico e istruttore di mindfulness, Susanna Galli, responsabile formazione e pari opportunità della CM. Per le OO.SS. È intervenuta Mariarosa Caporali, Presidente CUG Arpa Lombardia e dirigente Cisl FP.

Durante l'evento è stato proiettato il video sullo smart working realizzato dalla Direzione Ambiente. Ha moderato Donatella Mostacchi, Presidente Comitato Unico di Garanzia.

Al termine dell'evento, è stato presentato al personale il Progetto “Ai nonni pensiamo noi”, offerto nell'ambito della rete Become, di cui CM è partner, da alcune strutture sanitarie milanesi (Pio Albergo Trivulzio di Milano), che prevedeva il servizio gratuito di teleassistenza per monitorare l'assunzione di farmaci da parte di anziani, finanziato da Regione Lombardia.

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

La segreteria del CUG ha continuato a alimentare e aggiornare 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.).

In occasione dell'otto marzo, è stato inviato un invito web alle dipendenti e curata la comunicazione per il Convegno “Donne multitasking” ed è stato distribuito un bracciale in cordino verde con campanellino dorato. Per il 26 novembre, è stata curata la comunicazione interna e la comunicazione per Anci dell'iniziativa “Noi contro la violenza 2019” e realizzato un segnalibro in ricordo dell'evento, offerto alle/ai partecipanti.

Per la settimana dello Smart working, è stata messa a punto una campagna di comunicazione interna per promuovere l'adesione, diffusa tramite il webzine “Noi”.

Per il Piano Azioni Positive 2019/21, è stata inviata una comunicazione a tutto il personale il 19.12.2018, nell'attesa di presentarlo per l'otto marzo 2019 e organizzare un modulo formativo/informativo nella primavera 2019.

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 Vicesindaca, che ha condiviso e sostenuto, nel corso del 2018, 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 del 26 novembre, anche con la sottoscrizione di un accordo interistituzionale per contrastare la violenza di genere.

OBIETTIVO 5 – Rafforzare il ruolo del CUG e monitorare l’attuazione del Piano

Sottobiiettivo 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 e organizzazione del personale. A seconda delle tematiche trattate, viene attivata la sinergia con altri Settore dell’Ente (ad es, per il raccordo con le politiche sul territorio, con il Servizio Formazione pari opportunità del Settore Sviluppo economico sociale).

Sottobiiettivo 2.B – Pubblicazione di una Relazione Annuale sull’attuazione del Piano e sull’attività del CUG (azione realizzata con il presente documento). La Relazione, pubblicata sul sito, viene inoltrata al Direttore del Personale, al Segretario Direttore generale e alla Vicesindaca.

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, delle attività intraprese nel corso degli incontri al tavolo sindacale, che si sono svolti nel 2018, in particolare nell’ultimo trimestre. Le OO.SS. hanno condiviso obiettivi e modalità di realizzazione delle azioni positive adottate ed in particolare, è stato condiviso il testo degli articoli dei contratti decentrati in tema; è stato altresì illustrato dalla Coordinatrice RSU il Piano Azioni Positive 2019/21, in occasione della sua approvazione, che ha trovato piena adesione tra le OO.SS.. Anche rispetto all’avanzamento dello smart working, la condivisione è stata completa, ed è emersa la richiesta di estendere lo sw anche alle realtà partecipate dove ci sono dipendenti di CM distaccati funzionalmente.

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.

Ad entrambi i recapiti ha accesso e risponde solo la psicologa d.ssa Donata Luzzati, funzionario dell’Area risorse umane, che gestisce lo Sportello. Anche nel 2018, 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 2018

Come relazionato dalla funzionaria psicologa incaricata, dall’apertura effettiva del servizio (21 novembre 2016) al 31 dicembre 2018 (circa due anni) le richieste di colloquio sono state 36: un numero non elevato, ma in linea con esperienze analoghe in altri Enti;

Alcuni dati:

- le richieste sono pervenute da diverse sedi, aree e uffici;
- hanno chiesto di accedere al servizio 30 donne e 6 uomini;
- l’età di chi ha chiesto un colloquio è stata: 1 sotto i 40 anni, 16 tra i 40 e i 50 anni, 19 sopra i 50 anni;
- in 15 casi su 36 si è svolto un solo colloquio: in qualche caso, la richiesta non era congrua con le finalità dello Sportello, o la persona era stata “inviata”, senza una propria motivazione personale;

- i colloqui sono stati, in tutto, n.149; il numero di colloqui per ogni persona è stato molto variabile: in alcuni casi (15), 1 solo colloquio; in altri (4), per motivi molto specifici e fra loro diversi, più di 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.

L'attività dello Sportello nel 2018

Nel 2018 ci sono state **8 nuove richieste**, e sono proseguite altre consulenze: i colloqui effettuati nel solo 2018 sono stati 55.

Negli ultimi mesi del 2018 si è notato un aumento delle richieste legate a difficoltà strettamente personali, anche se con una incidenza significativa sull'ambito lavorativo.

Le richieste motivate da disagi esclusivamente lavorativi si sono ridotte quasi sempre a un solo colloquio, come se la consulenza dello Sportello fosse stata interpretata come un “dire quello che non va”, ma senza la prospettiva di una comprensione e di una eventuale modificazione che potesse coinvolgere anche l'ambito soggettivo.

OBIETTIVO 5 – Rafforzare il ruolo del CUG e monitorare l'attuazione del Piano Azioni Positive

Nel 2018 il Cug si è posto l'obiettivo sfidante di definire la proposta di Piano Azioni positive.

Già negli incontri di fine estate, i componenti hanno elaborato le loro proposte che sono state armonizzate e hanno generato la proposta di Pap, condivisa e approvata all'unanimità il 14.11.2018, sottoposta successivamente al Direttore Area R.U., al Direttore Generale e alla Vicesindaca. Come previsto dalla normativa vigente, il testo è stato presentato alle OO.SS. il 23.11.2018 e inviato alla Consiglieria di parità della CM, che ha espresso parere favorevole il 4.12.2019.

Il Pap, così risultante dalla procedura partecipata, è stato approvato con decreto della Vicesindaca metropolitana con decreto del 18.12.2018.

Il testo è stato corredato da una ampia Relazione di consistenza del personale e da una sintesi del percorso che ha condotto alla individuazione degli obiettivi e delle azioni correlate.

Si riporta l'estratto delle principali azioni del Pap 2019/21, a cui si rinvia, esplicitate nei 6 Obiettivi sotto indicati:

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

- con azioni di rinforzo alla cultura di genere, ovvero formazione obbligatoria continua delle/i dirigenti e delle/i responsabili delle risorse umane, mediante l'apporto di formatrici/ori individuati tra le/i dipendenti dell'Ente (Albo dei Formatori) e attenzione alla comunicazione di genere, mediante la predisposizione di Linee Guida e la cura delle comunicazioni al personale;
- con l'attenzione alle modalità di trattamento dei dati personali e sensibili del personale, in attuazione della più recente normativa europea e nazionale in tema di privacy;
- con l'Osservatorio interno per la rilevazione e monitoraggio dei fenomeni legati al genere, pari opportunità, prevenzione del mobbing e benessere organizzativo, da rilevare annualmente nella apposita Relazione ed apportare eventuali correttivi.

Obiettivo n.2 - Favorire la conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro

- con azioni volte a garantire le work and life balance policies nell'Ente, l'attenzione e il monitoraggio del part time e la sua regolamentazione alla luce del recente ccnl 21.5.2018, il mantenimento/ampliamento dei progetti di e-work **anche a lavoratrici/ori con figli/e**

adolescenti fino a 16 anni di età, o che rientrano da lunghi periodi di assenza per malattia, a part time, anche in vista del pensionamento o della cura di familiari anziani/disabili;

- con l'estensione del lavoro agile a tutte le Direzioni dell'Ente, previa analisi dei processi di lavoro e costante monitoraggio dei risultati;
- con il mantenimento dell'Ufficio di conciliazione casa/lavoro per la flessibilità degli orari e la promozione della conoscenza di nuovi istituti, come **la fruizione di ferie solidali;**

Obiettivo n.3 -Promuovere una cultura organizzativa che valorizzi la differenza di genere

- con le azioni di rinforzo della cultura organizzativa di genere, formazione mirata ai componenti del CUG, sensibilizzazione in tema di molestie nei luoghi di lavoro (aggiornamento del Codice di condotta e sua diffusione) e, più in generale, della violenza di genere, attraverso iniziative divulgative e conoscitive;
- con il potenziamento della comunicazione e diffusione delle informazioni riguardanti il CUG con il sito Intranet, la newsletter e incontri al personale.

Obiettivo n.4 - Rafforzare i rapporti tra il CUG e altre istituzioni per la circolazione delle politiche di pari opportunità nella Città Metropolitana e sul territorio

Con le azioni di rinforzo nella interazione tra CUG ed altre istituzioni locali e nazionali (ad es. INAIL) per mutuare lo scambio delle buone prassi e formulare proposte di intervento, anche attraverso l'adesione al Forum dei Comitati Unici di garanzia, istituito a livello nazionale. (nb. L'adesione al Forum – la cui coordinatrice è Presidente del CUG di Inail è avvenuta il 23.1.2019)

Obiettivo n. 5 - Rafforzare il ruolo del CUG e monitorare l'attuazione del Piano

Con le azioni di coinvolgimento della dirigenza, delle figure istituzionali e delle organizzazioni sindacali per diffondere la conoscenza del Piano e del CUG tra il personale e il management, e attivazione di sinergie con l'Organismo paritetico per l'Innovazione, istituito il 7.9.2018.

Obiettivo n. 6 - Favorire il benessere di chi lavora e prevenire il mobbing, le discriminazioni e la conflittualità relazionale nei luoghi di lavoro della Città Metropolitana

- con le proposte di intervento in tema di benessere organizzativo, prevenzione del mobbing e delle discriminazioni e della conflittualità, della qualità delle relazioni interne alla Città metropolitana, con particolare attenzione alla prevenzione della salute, anche in relazione con il medico competente e/o ATS e con il supporto del Servizio di Prevenzione e protezione dai rischi nei luoghi di lavoro.
- Con il mantenimento e rilancio dello Sportello d'ascolto per i dipendenti, istituito nel 2016.

La presente relazione è stata illustrata e approvata dal Cug nella seduta dell'1.2.2019.

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**