Verbale seduta

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

A seguito di convocazione del 5 giugno 2018 si è riunito, in data 13 giugno 2018 ore 8.30 presso la sede della Provincia di Mantova, via Principe Amedeo, 30/32, il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

Sono presenti il Presidente Sandro Bellini, Andrea Flora e Alessandra Tassini, in rappresentanza dell'Amministrazione Provinciale e Chiara Berra, Paola Commellini in rappresentanza delle organizzazioni sindacali interne all'Ente. E'assente Antonio Cattelani e il relativo componente supplente Enrico Malinverni per contestuali impegni personali e professionali.

All'ordine del giorno:

- Illustrazione dello stato di avanzamento degli interventi promossi dai Gruppi di lavoro interni al Cug e confronto sulla metodologia di lavoro adottata;
- Aggiornamento sulla funzione "Mercato del lavoro" alla luce delle recenti disposizioni normative: D.lgs n.150/2015, legge n.205/2017 e Pdl di Regione Lombardia del 31/05/2018 "Modifiche alla legge regionale 28 settembre 2006 n.22- Il mercato del lavoro in Lombardia";
- Varie ed eventuali

Apre i lavori il Presidente che, affrontando il primo punto all'odg, illustra ai/alle presenti lo stato di avanzamento dei lavori con riguardo sia ai temi di trattazione comune del Cug sia ai temi del primo Gruppo di lavoro costituito da Sandro Bellini e Alessandra Tassini

Di seguito una sintesi di quanto condiviso:

- *Stimolo all'avvio di un percorso, in collaborazione con l'Ente, per la definizione dell'indagine sul benessere organizzativo ai sensi del D.Lgs 150/2009 art.14 e proposte di azioni positive rispetto agli esiti dello stesso.*

Sandro Bellini riferisce che, in base ad alcuni incontri svolti con Lorenza Gavioli, Responsabile e incaricata di Posizione Organizzativa dell'Ufficio Personale dell'Ente, l'Ente ha confermato che sta lavorando su altre priorità di intervento rispetto al tema del benessere organizzativo, ma si impegna a attivare un contatto con il Segretario Generale ipotizzando una convocazione del Gruppo di lavoro entro la prima quindicina del mese di luglio.

Si passa alla trattazione dei temi del primo Gruppo di lavoro.

- *Definizione, in collaborazione con l'Ente, di un percorso per l'elaborazione di un Piano delle Mobilità Interne*

Nell'incontro del mese di dicembre scorso tra Segretario Generale e Cug è emerso l'interesse da parte dell'Ente su diversi temi quali definizione di un percorso/sistema di rilevazione dei carichi di lavoro dei vari Uffici/Servizi, elaborazione di un modello di indagine sul benessere organizzativo e approfondimento dell'istituto dello *smart working* , ma non si è riscontrato analogo interesse su un approfondimento sul tema delle Mobilità interne.

Paola Commellini chiede quali siano ad oggi i criteri vigenti per l'Ente sulla disciplina delle Mobilità interne ed esterne e conferma la rilevanza del tema per garantire pari opportunità ai/alle dipendenti e benessere organizzativo per il dipendente e buon funzionamento per l'Ente.

Il Cug decide di chiedere un approfondimento all'Ente sul tema chiedendo conferma dei criteri ad oggi noti in materia di Mobilità (si richiama a tal proposito la nota dell'allora direttore generale dell'Ente del 08/01/2013).

- *Analisi del tema dei carichi di lavoro attraverso la definizione, in collaborazione con l'Ente, di strumenti di rilevazione degli stessi*

Il Servizio Controllo di Gestione dell'Ente nell'ambito della predisposizione del Piano Esecutivo di Gestione, Piano degli Obiettivi e Piano della Performance 2018 ha ricevuto mandato dal Segretario Generale di rivedere gli indicatori di performance dei diversi Servizi dell'Ente. Sulla base di quanto riferito dalla Responsabile, è intenzione dell'Ente collegare gli indicatori di *performance* con gli obiettivi assegnati ai dipendenti mediante le schede di produttività dei dipendenti, attualmente previsti solo per le schede relative al personale inquadrato nella categoria D. Il Segretario Generale parrebbe intenzionato a rivedere in tal senso anche le schede di produttività relative al personale inquadrato nelle categorie A, B, C.

Roberta Righi ha riferito di essere partita nell'analisi dalla base degli indicatori adottati ad oggi dalla Provincia: alcuni sono risultati utili per la rendicontazione (indicatori di attività) ma non per la *performance*, altri, invece, sono risultati idonei per essere inseriti nel Peg come indicatori di *performance* e, quindi, verranno inseriti nel Piano Esecutivo di Gestione, Piano degli Obiettivi e Piano della Performance 2018.

Il Cug dovrà monitorare il processo attraverso la verifica della presenza in capo ad ogni Ufficio/Servizio di un indicatore di performance inserito nel Piano Esecutivo di Gestione, Piano degli Obiettivi e Piano

della Performance 2018 e se, poi, la rilevazione effettuata confluirà nella definizione della scheda di produttività dei/delle colleghi/e

- *Promozione e consolidamento di un processo comunicativo costante, continuativo e trasparente presso il personale dipendente in merito al processo di riassetto istituzionale e organizzativo dell'Ente.*

Il tema si riferisce alla richiesta formulata dal Cug all'Ente in merito ad un percorso di condivisione informativa su processi interni e esterni con particolare attenzione agli interventi aventi impatto sul personale dipendente.

In particolare, il personale del Servizio "Politiche Attive del Lavoro e Centri per l'Impiego" ha ravvisato la necessità di richiedere ai vertici amministrativi dell'Ente una condivisione urgente a fronte delle modifiche introdotte dal Pdl di Regione Lombardia n.7 del 31/05/2018 che verrà approvato nella seduta del Consiglio Regionale del prossimo 26 giugno. L'esito di tale richiesta si è tradotto in un incontro avvenuto il 31 maggio scorso. Il personale, in quel contesto, ha rimarcato a fronte della complessità e delicatezza del percorso di riassetto istituzionale in atto, la rilevanza nel mantenimento di un percorso informativo e lineare sul tema.

Il Cug decide di predisporre una nota da indirizzare ai vertici amministrativi in cui evidenziare l'importanza di garantire un processo informativo costante al personale interessato a prevenzione e tutela del benessere dei/delle dipendenti interessati/e.

Rispetto ai temi del secondo Gruppo di lavoro costituito da Andrea Flora e Antonio Cattelani viene ripreso il tema dello *smart working*.

Nell'ambito del Piano territoriale della Conciliazione è stato promosso da Utr, Ats e Province di Cremona e Mantova un percorso formativo sullo *smart working* tenuto dall'Osservatorio sullo Smart working del Politecnico di Milano.

Andrea Flora riporta come nella giornata formativa del 12 giugno u.s, che ha visto la partecipazione di alcuni componenti del Cug e figure professionali dell'Ente, sia emerso il concetto di *smart working* non come strumento di welfare aziendale e intervento di conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro, ma come approccio organizzativo per migliorare l'efficienza e la razionalizzazione del lavoro. Lo *smart working* si configura come un contratto di lavoro subordinato e deve essere corredato da un accordo disciplinante le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa dislocata spazialmente e temporalmente (contenuto, tempi di lavoro, sicurezza, indicatori, tempi di disconnessione...). Fondamentale nel lavoro agile la preventiva rilevazione dei carichi di lavoro e la definizione di

obiettivi/risultati da conseguire. In Italia si è registrato un aumento di produttività con lo *smart working* del 15%. Gli impatti, accanto a produttività e benessere del lavoratore, sono diversificati: ambiente- riduzione del traffico e delle sostanze inquinanti, riduzione dei costi connessi al trasporto casa -lavoro dei dipendenti, abbattimento dei costi connessi agli ambienti di lavoro...

Il Cug decide di risollecitare la Provincia all'attivazione del Gruppo di lavoro tematico istituito internamente all'Ente nel mese di novembre 2017 dall'allora Segretario Generale, Rosario Indizio.

Si passa alla trattazione dei temi del terzo gruppo di lavoro costituito da Chiara Berra e Paola Commellini.

- *Promozione in collaborazione con la Consigliera Provinciale di Parità e l'Ufficio Pari Opportunità Provinciale di azioni di sensibilizzazione e raccordo con i Comuni del territorio in merito all'adempimento degli obblighi normativi sull'istituzione del Cug.*

Chiara Berra riferisce che è stato promosso un monitoraggio sugli Istituti scolastici locali in merito all'istituzione dei Cug. Solo in n.4 hanno fornito una risposta. Chiara Berra ritiene che sia, quindi, un ambito da approfondire per promuovere azioni di parità e di pari opportunità.

La Provincia dovrebbe, attraverso il relativo Ufficio Pari Opportunità, mantenere monitorato il dato.

Chiara Berra informa i/le presenti che sono state pubblicate in data 7 marzo u.s. dal Miur le linee guida per l'uso del genere negli atti amministrativi *"Linee Guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo del MIUR".*

- *Monitoraggio sull'istituzione da parte dell'Ente degli Organismi di parità (Commissione Pari Opportunità, Osservatorio sulle Discriminazioni in ambito occupazionale..)*

Paola Commellini riferisce di avere approfondito il tema tramite una ricerca in Rete sugli Avvisi e Regolamenti disciplinanti la costituzione della Commissione Pari Opportunità di diversi Enti. Sulla base dell'analisi effettuata verrà contattato l'Ufficio Pari Opportunità per condividere il percorso e offrire la propria collaborazione.

Si passa alla trattazione del secondo punto all'odg. Passa la parola ad Alessandra Tassini che illustra i contenuti del progetto di legge di Regione Lombardia n.7 del 31/05/2018 recante "Modifiche alla legge regionale 28 settembre 2006 n.22 – Il mercato del lavoro in Lombardia". Il progetto di legge delinea un nuovo assetto istituzionale. In tale contesto la Regione assume funzioni di indirizzo, programmazione e coordinamento rispetto ai compiti svolti dai Centri per l'Impiego - di cui al D.Lgs n.150/2015 art.18- compreso il Collocamento Mirato dei Disabili. La Regione Lombardia assume un ruolo di regia e di governo della rete dei centri per l'impiego. L' art.4 del Pdl n.7/2018 definisce le competenze delle

Province e della Città Metropolitana di Milano. Alle Province e alla Città Metropolitana è delegato, secondo il rispettivo ambito territoriale, l'esercizio delle funzioni gestionali relative ai procedimenti amministrativi connessi alla gestione dei centri per l'impiego compreso il collocamento mirato. Le Province lombarde e la Città Metropolitana di Milano possono esercitare le funzioni ricorrendo alle aziende speciali, agli altri enti strumentali o alle società a capitale pubblico già costituite alla data del 31 dicembre 2017 con cui hanno sottoscritto uno specifico contratto di servizio e stipulare convenzioni per prevedere reciproche forme di avvalimento dei dirigenti responsabili dei rispettivi uffici. Per l'esercizio delle funzioni il personale resta inquadrato nei ruoli delle province e della Città Metropolitana di Milano. Tale personale non è considerato ai fini di quanto previsto dall'art.1 comma 421 della legge n.190/2014.La Regione adotta, in collaborazione con le Province e la Città Metropolitana di Milano, specifici provvedimenti per il potenziamento dei Centri per l'Impiego e per il rafforzamento delle competenze professionali del relativo personale in attuazione di programmi definiti a livello nazionale. Per l'esercizio delle funzioni le Province e la Città Metropolitana di Milano si avvalgono di proprie risorse strumentali tra cui le sedi dei Centri per l'Impiego e gli uffici del Collocamento Mirato. La Giunta Regionale determina il numero e la localizzazione dei centri per l'impiego e degli uffici di Collocamento mirato della Lombardia e ne può modificare l'organizzazione per esigenze di razionalizzazione e per assicurare l'efficacia e la continuità del servizio anche ricorrendo alla collaborazione degli enti locali.Con il D.Lgs n.150/2015 è stato prevista una nuova *governance* dei servizi al lavoro, prevedendo una regionalizzazione degli stessi nell'ambito di un coordinamento nazionale da parte di Anpal. Ad oggi gli oneri di funzionamento dei Cpi si configurano 2/3 a carico dello Stato e 1/3 a carico della Regione.

I servizi al lavoro fino ad oggi sono stati gestiti:

- da 10 Province lombarde con uffici interni e proprio personale
- Provincia di Milano e Provincia di Monza e Brianza hanno costituito le AFOL- Agenzia Formazione Orientamento Lavoro. L'AFOL di Milano è una azienda partecipata dalla Città Metropolitana e da 66 Comuni. L'AFOL di Monza Brianza è un'azienda speciale al 100% della stessa Provincia. Il 70% del personale che lavora nei Centri per l'Impiego è dipendente delle AFOL e non rientra nel pubblico impiego. Le AFOL svolgono funzioni anche in materia di istruzione e formazione professionale.
- La legge di bilancio 2018 ha previsto il trasferimento del personale di Provincia e Città Metropolitana di Milano nella dotazione organica regionale.

Il Progetto di legge recepisce le novità introdotte dal D.Lgs n.150/2015 e dalla legge 205/2017 tenendo conto della mancata approvazione della riforma costituzionale e dell'art.118 della Costituzione relativo al conferimento di funzioni amministrative agli enti locali secondo principi di sussidiarietà, differenziazione e adeguatezza.In Lombardia sono presenti n. 63 Centri per l'Impiego con 519 operatori. E' previsto un

coordinamento regionale che garantisca un'uniformità di azione e strumenti di sviluppo e rafforzamento dei servizi valorizzando le capacità organizzative degli Enti.

I dipendenti del Servizio Lavoro e dei Centri per l'Impiego delle Province lombarde hanno evidenziato la contradditorietà tra quanto disposto dalla Finanzaria 2018 e quanto previsto su servizi e personale dal progetto di legge regionale n.7/2018

In data 31 maggio scorso si è svolto, su richiesta del personale del Servizio Lavoro, un incontro con i vertici amministrativi dell'Ente. Erano presenti per l'Ente: Presidente, Segretario, Dirigente (Urbani) e Posizione Organizzativa Ufficio Personale (Gavioli)

Ha aperto i lavori il Presidente: incontro a Milano il 23 maggio scorso di Presidenti Province e Regione Lombardia. In quella sede è stato presentato dai Presidenti delle Province il documento di Upl con richiesta di mantenere le competenze del lavoro in capo alle Province, prevedendo il passaggio del personale nella dotazione organica regionale e successivo distacco in Provincia (pur rimanendo nell'organico regionale). L'altra richiesta presentata è che il personale fosse reintegrato rispetto alla dotazione 2014-2015 con una richiesta di maggiori risorse per il funzionamento dei servizi.

Il Presidente Fontana ha replicato al tema dicendo che sarebbero state trasferite risorse alle Province e la funzione sarebbe stata svolta dalle Province stesse (il personale rimarrà allocato nella dotazione organica provinciale).Le Province hanno evidenziato il contrasto della posizione con la legge e l'ulteriore difficoltà per il Piano triennale delle assunzioni per i costi del personale. Fontana ha risposto che del tema si sarebbe occupato il Tavolo tecnico che si è riunito in data 25 maggio scorso In data 31 maggio scorso è stato presentato in Giunta Regionale il progetto di legge che verrà approvato dal Consiglio Regionale il 26 giugno prossimo. Fino all'incontro del 23 maggio, riporta il Presidente, la posizione della Regione era delineata sulla concertazione con le Province.

Il Segretario Generale ha riferito che nel primo incontro Regione e Provincia si sono confrontate sulla possibilità della delega della funzione Lavoro. Nel secondo incontro: confronto sul periodo transitorio dal 1 gennaio al 30 giugno 2018 riguardo alla convenzione disciplinante le risorse economiche e gli oneri di funzionamento. La Provincia di Mantova ha proposto delle modifiche al testo della convenzione che non sono state recepite. Il Segretario si è poi interfacciato con Upl. La funzione Lavoro, è stato chiesto, venga delegata e non trasferita. Il personale, è la richiesta della Provincia di Mantova, venga trasferito nella dotazione regionale e poi la funzione delegata alla Provincia. Il progetto di legge del 31 maggio riporta che il personale non verrà computato ai fini di quanto previsto dall'art.1 comma 421 della legge 190/2014.

Il Pdl indica la delega delle funzioni e non il trasferimento. Il personale dei Cpi resta nella dotazione provinciale ma la Provincia non deve seguire i vincoli di cui sopra. La materia di finanza pubblica, riporta il Segretario, è governata dallo Stato. Regione non fa transitare il personale nel ruolo.

Il personale nel corso dell'incontro del 31 maggio scorso ha evidenziato:

- il personale è stato bloccato per 2 anni senza possibilità di mobilità o di partecipazione a concorsi pubblici.
- Servizio sottodimensionato non in grado di fornire una risposta al cittadino

tra 1-2 anni seguirà la privatizzazione dei servizi al lavoro. Il personale ha richiesto l'avvio di un interlocuzione politica con le altre Province. La Regione potrà trasferire risorse ma se non è possibile assumere i servizi non potranno funzionare (a meno che non vengano esternalizzati i servizi).

La Provincia di Mantova nel corso della seduta della "IV Commissione Consiliare permanente- Attività produttive, istruzione, formazione e occupazione" svoltasi lo scorso 8 giugno ha fatto pervenire per il tramite dell'Incarico di Posizione Organizzativa del Servizio Lavoro, Roberto Piccinini, proprie osservazioni sul tema:

- Maggiore qualificazione della "delega" alle Province che consenta una adeguata *governance* a livello locale per una gestione più efficace dei servizi;

- Eliminazione della "delega" di funzioni relative a procedimenti/attività che "in futuro" lo Stato dovesse attribuire alla Regione (art.4 comma 2 del Pdl);

- Il trasferimento alle dipendenze della Regione del personale "soprannumerario" delle Province dedicato ai servizi per il lavoro per permettere, in conseguenza alla delega, il successivo distacco dello stesso alle Province sia pure in via temporanea nella prospettiva di una successiva rivalutazione della situazione complessiva a breve-medio termine (2-3 anni).

Il Cug ribadisce l'opportunità di predisporre una nota ai vertici amministrativi dell'Ente per il mantenimento di un processo informativo costante, data la delicatezza del tema oggetto di confronto

La seduta si chiude alle ore 10.15.

Il Presidente — La segretaria

Sandro Bellini — Alessandra Tassini

Sandro Bellini — Alessandra Tassini