

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 1 agosto 2019 si è riunito in data 26 agosto 2019 alle ore 8.30 presso la Sala Corazzieri 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 del CUG, Sandro Bellini e Alessandra Tassini, in rappresentanza dell'Amministrazione Provinciale, Giorgio Redolfi e Katia Mariani, componenti supplenti in sostituzione dei membri dimissionari, rispettivamente, Chiara Berra e Paola Commellini, in rappresentanza delle organizzazioni sindacali interne all'Ente.

I punti all'ordine del giorno della presente seduta:

- osservazioni in merito al documento di aggiornamento del Piano Triennale Azioni Positive 2019-2021 elaborato dall'Ente e formulazione proposte di azioni positive;
- monitoraggio avvio interventi e stimolo da parte del Cug alla formalizzazione del questionario sul benessere organizzativo e alla relativa somministrazione presso i/le dipendenti dell'Ente;
- confronto sugli esiti dell'incontro del 20 giugno u.s. di cui al verbale allegato e sulla successiva nota trasmessa al Cug da parte degli operatori dell'Unità Organizzativa interessata;
- condivisione in merito a ruolo e funzioni del Cug nell'attuale contesto dell'Ente in previsione della rendicontazione delle attività svolte in prossimità della scadenza naturale del mandato del Cug;
- varie ed eventuali

Apri i lavori il Presidente del Cug dando lettura dei punti all'ordine del giorno.

Riguardo al primo punto Sandro Bellini informa come l'Ufficio Personale dell'Ente abbia inviato al Cug in data 30 luglio u.s. il documento di aggiornamento al Piano Triennale delle Azioni Positive 2019-2021 invitando il Cug a formulare eventuali osservazioni e proposte di azioni positive.

Sandro Bellini passa la parola a Katia Mariani e ad Alessandra Tassini che hanno trasmesso ai/alle componenti del Cug alcune riflessioni per un confronto interno.

Katia Mariani evidenzia come alcuni passaggi fossero già presenti nelle annualità precedenti (2017/2019-2018/2020): in particolare obiettivo 1 con le azioni 2 e 3 - obiettivo 2 con le azioni 2,4 e 6, - obiettivo 3 con l'azione 1- obiettivo 4 con le azioni 1 e 2- obiettivo 6 con le azioni 1,2 e 3- obiettivo 7 con le azioni 1

e 2 – obiettivo 8 con le azioni 1,2 e 3- obiettivo 9 con l'azione 1- obiettivo 10 con le azioni 1, 2 e 3 – obiettivo 11 con l'azione 1 e i contenuti del paragrafo con le indicazioni dei “tempi di attuazione” dei relativi interventi -le “risorse dedicate” e “i destinatari”.

Si passa poi al confronto sul contenuto degli obiettivi e azioni indicate nel PAP 2019/2021.

Riguardo all'obiettivo 2 *“Promuovere e diffondere le tematiche riguardanti le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (2019-2021)”* si propone:

- di integrare la formulazione dell'azione n.2 *“Informazione, ~~attraverso~~ mediante l'invio di periodica newsletter e sensibilizzazione del personale dipendente della Provincia di Mantova e dei Comuni del territorio mantovano (anche attraverso la intranet di Ente) ~~attraverso la~~ con pubblicazione di normative, di disposizioni e di novità sul tema delle pari opportunità, nonché del presente Piano di Azioni Positive sul sito internet della Provincia.*
- di mantenere l'azione n.3 che l'Ente nel documento ha barrato con la seguente formulazione ~~Formazione del personale di area dirigenziale e titolare di posizione organizzativa sul tema del benessere organizzativo.~~ *“Formazione del personale di area dirigenziale e titolare organizzativa sui temi del benessere organizzativo, dello smart working, sensibilizzazione su forme di flessibilità oraria nella prestazione lavorativa e promozione di uno studio di fattibilità sul telelavoro”.*
- di integrare l'azione n.6 *“Promozione di un allineamento informativo sul tema del riassetto istituzionale/organizzativo in un'ottica di potenziamento del benessere organizzativo e del senso di appartenenza ai processi che coinvolgono l'Ente attraverso l'invio di una newsletter al personale dipendente.*

Riguardo all'obiettivo 3 *“Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione delle condizioni e del tempo lavoro. Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare (2019-2021).*

- di integrare la formulazione dell'azione 1 *“Revisione del regolamento interno sull'ordinamento degli uffici e dei servizi per quanto riguarda le modalità di presentazione delle domande di part time e relative trasformazioni, andando esigenze di carattere familiare dei dipendenti dell'ente nonché alle esigenze organizzative del servizio incontro alle, in conformità a quanto previsto dal nuovo CCNL del 21/05/2018 e inserimento della seguente dicitura e promozione, ove possibile, di soluzioni organizzative quali smart working e forme di flessibilità oraria.*
- di integrare la formulazione dell'azione n.2 *“Potenziamento dell'accoglimento di forme di flessibilità oraria laddove compatibili con le esigenze organizzative, garantendone poi l'effettivo svolgimento, anche alla luce di quanto previsto dall'art.27 del nuovo CCNL Funzioni Locali del 25/05/2018 e dal*

contratto decentrato integrativo 2018-2020 art. 20 - Flessibilità dell'orario di lavoro. Inserendo la dicitura "Valutazione e promozione presso il personale dipendente interessato, compatibilmente alle esigenze di servizio, di forme di flessibilità oraria sia in ingresso (7.30- 8.30) che in uscita (12.30 - 13.30)"

- di inserire ex novo le azioni n.3 e n.4:
 - Promozione di accordi con altre amministrazioni pubbliche del territorio per la condivisione di servizi a supporto della genitorialità aperti durante i periodi di chiusura scolastica in conformità a quanto indicato dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n.2/2019 (azione 3)
 - Valutazione in un'ottica di conciliazione vita e lavoro, previo confronto sindacale, delle differenti modalità di prestazione lavorativa previste dal CCNL (banca delle ore, ferie solidali)
(azione 4)

Riguardo all'obiettivo n.4 "Divulgare gli strumenti di conciliazione vita – lavoro al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare (2019-2021)"

- inserire ex novo azione n.4 Valutazione delle differenti modalità di esecuzione della prestazione lavorativa articolate sia in base alle esigenze organizzative dell'Ente sia in base alle necessità di conciliazione vita e lavoro del personale dipendente ed in particolare approfondimento e analisi dell'istituto del telelavoro in collaborazione con il Cug da realizzarsi entro l'anno 2020.

Riguardo all' Obiettivo 5. Avvio sperimentazione Smart Working (2019-2021) inserire la dicitura da realizzarsi entro l'anno 2020

- di modificare l'azione n.3 Predisposizione bozza da eliminare il termine bozza di apposito regolamento che contenga indicazioni sulla durata, rientri settimanali, utilizzo degli strumenti tecnologici, *sicurezza sul lavoro. Avviso/manifestazione d'interesse al personale dipendente.*

Riguardo all'Obiettivo 7. Utilizzo di linguaggio non discriminatorio negli atti e documenti prodotti dall'ente (2019-2021)

- Integrare l'azione n.2 con la seguente formulazione "Verifica dell'utilizzo di un linguaggio non discriminatorio e revisione, valorizzando l'analisi e l'aggiornamento della modulistica già definiti dal Cug, della modulistica presente sulla intranet aziendale nella sezione "documenti personale" e degli atti riguardanti la comunicazione istituzionale.

Riguardo all'Obiettivo 8. *"Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno (2019-2021)"*

- ~~Promuovere l'organizzazione della formazione a distanza.~~ Azione 4 Mantenere la parte barrata integrando come di seguito riportato "Promozione e consolidamento dell'utilizzo della formazione a distanza per un aggiornamento costante del personale dipendente della Provincia e dei Comuni del territorio mantovano"

Riguardo all'Obiettivo 9 *"Promuovere studi e indagini a sostegno della promozione delle pari opportunità (2019-2021)"*

- Eliminare l'azione n.2 Aggiornamento annuale del Format ministeriale sulle Pari Opportunità. In base alla Direttiva n.2/2019 l'Ente non è più tenuto alla trasmissione della relazione annuale (vedi Sezione II – attuazione e monitoraggio della Direttiva paragrafo 1.Relazioni e monitoraggio) ma alla trasmissione di una relazione al Cug in base al format definito dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri entro il 1 marzo di ciascun anno. Pertanto si ritiene che tale punto vada eliminato.
- Inserire le azioni n. 4 e 5 "Realizzazione di studi e analisi dei bisogni personali e familiari del personale dipendente" (azione 4)
- "Promozione di una ricognizione del personale dipendente in base alla normativa sulla sicurezza considerato un diffuso incremento nell'utilizzo dei PC a seguito della crescente digitalizzazione delle procedure amministrative e condivisione di buone pratiche con altre amministrazioni pubbliche"(azione 5)

Riguardo al paragrafo "Tempi di attuazione"

- Inserire la dicitura "In particolare come sopra indicato, i due interventi: progetto di sperimentazione dell'istituto dello smart working e studio di fattibilità per l'applicazione del telelavoro presso l'Ente dovranno essere completati entro l'anno 2020".

Alessandra Tassini si incarica di procedere all'aggiornamento del documento e alla trasmissione ai/alle componenti del Cug per una condivisione preventiva all'inoltro dell'atto all'Ufficio Personale.

Alessandra Tassini illustra i principali aggiornamenti introdotti dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n.2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche".

Gli Indirizzi comunitari e le disposizioni nazionali entrate in vigore dal 2007 ad oggi hanno reso necessario la revisione e l'aggiornamento dell'impianto originario delle Direttive 23 maggio 2007 e 4 marzo 2011. L'Unione Europea, inoltre, ha assunto un ruolo chiave nella fissazione degli obiettivi di sviluppo delle politiche di genere negli Stati membri e nel contrasto a qualsiasi forma di discriminazione negli ambiti lavorativi, economici e sociali. La Risoluzione del Parlamento Europeo 9 giugno 2015 ha riconosciuto di fondamentale importanza i temi della conciliazione vita e lavoro e delle diverse forme di flessibilità oraria lavorativa (telelavoro, part time, smart working..).

L'Ente pubblico, in base al testo della Direttiva, dovrà assumere un ruolo propositivo e propulsivo fondamentale per la rimozione di qualsiasi forma di discriminazione (prevenzione e rimozione delle discriminazioni, Piani triennali di Azioni Positive, Politiche di reclutamento e gestione del personale, Organizzazione del lavoro (mappatura delle competenze professionali dei/delle dipendenti), formazione e diffusione del modello culturale presso i Dirigenti/P.O. e della normativa in materia di Pari Opportunità, congedi parentali e contrasto alla violenza di genere. Gli Enti pubblici saranno chiamati ad adottare un linguaggio e un bilancio in un'ottica di genere (differente impatto degli interventi su donne e uomini). Gli Enti pubblici saranno invitati a sottoscrivere una "Carta della conciliazione" per la valorizzazione delle politiche territoriali attraverso la costituzione di reti di conciliazione e l'istituzione tramite accordo con altre P.A. di servizi a supporto della genitorialità aperti durante i periodi di chiusura scolastica.

Riguardo alla stesura dei Piani Triennali di Azioni Positive il Cug dovrà dedicare nella relazione annuale una apposita sezione sullo stato di avanzamento degli interventi programmati da parte dell'Ente. La relazione del Cug dovrà essere trasmessa all'OIV e sarà rilevante ai fini della valutazione della performance organizzativa complessiva dell'amministrazione e della valutazione della performance individuale del dirigente. L'Ente sarà tenuto a trasmettere al Cug entro il 1° marzo di ciascun anno una serie di dati (non è più tenuto alla presentazione della relazione entro il mese di febbraio prevista dalla Direttiva del 23/05/2007): analisi qualitativa del personale suddiviso per genere e incarichi, retribuzioni medie suddivise per genere, stato di attuazione delle azioni positive e incidenza per genere, descrizione delle azioni con l'indicazione dei capitoli di spesa, bilancio di genere. Il Cug dovrà tenere conto dei dati trasmessi per la relazione annuale al 30 marzo.

L'Ente dovrà provvedere all'aggiornamento entro il 31 gennaio di ciascun anno del Piano Triennale delle azioni positive.

Ulteriori Compiti e funzioni del Cug e dell'Ente: il Cug è invitato all'istituzione di un Nucleo di ascolto interno all'Ente con la collaborazione dell'Amministrazione. Il Cug dovrà collaborare con il Responsabile

del processo di inserimento lavorativo di soggetti disabili all'interno dell'Ente per l'assolvimento degli obblighi assunzionali ex lege n.68/99.

L'Ente sarà tenuto ad indicare le risorse umane e strumentali nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio per l'attuazione della Direttiva

Si passa alla trattazione del secondo punto all'odg riguardante la definizione dei contenuti del questionario sul benessere organizzativo e la relativa somministrazione.

Sandro Bellini si incarica di verificare lo stato di attuazione dell'intervento con l'Ufficio Personale e riferire successivamente ai/alle componenti il Comitato.

Si procede con la trattazione del terzo punto.

Sandro Bellini illustra sinteticamente i contenuti dell'incontro avuto il 31 luglio con la Dirigente Area Funzioni Regionali Delegate, Istruzione, Edilizia Scolastica Pari Opportunità, e con il Responsabile P.O. Servizio Mercato del Lavoro e Politiche attive – CPI; dà atto che i contenuti dell'incontro ricalcano in gran parte quelli dell'incontro del 20 luglio, salvo la recente novità per cui in questi giorni Regione Lombardia ha comunicato che a decorrere da metà settembre presteranno servizio i 20 navigatori contrattualizzati da ANPAL.

Alessandra Tassini e Katia Mariani riferiscono dell'attuale malessere delle colleghe a fronte dei riscontri emersi dagli incontri del 20 e 31 luglio.

Si ribadisce l'importanza per gli operatori di *front office* di ricevere un riscontro – se non immediato con tempi programmati- rispetto alla percezione di mancata sicurezza sul posto di lavoro a fronte delle intemperanze, più volte occorse, degli utenti del Centro Impiego. Tale richiesta evidenzia uno stato di disagio più volte manifestato all'Ente, ma che oggi ancora attende una risposta operativa di servizio a tutela dei/delle dipendenti e del relativo benessere.

Sollecitato rispetto al tema relativo alle possibili connessioni tra attività di sportello e insorgenza di patologie tra gli operatori interessati, Sandro Bellini riprende quanto segnalato dal Responsabile P.O. Servizio Edilizia, Edifici scolastici e Sicurezza e verbalizzato nell'incontro del 20 luglio, e ricorda che un'altra modalità a disposizione per veicolare richieste riguardanti aspetti della salute e della sicurezza sul lavoro è il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (R.L.S.).

Si conviene poi di scrivere una nota all'Ente per ricordare l'imminente scadenza di mandato del Cug affinché si attivi nei tempi dovuti per la costituzione del nuovo Organismo.

La seduta si chiude alle ore 10.50.

Il Presidente

La Segretaria

Sandro Bellini

Alessandra Tassini