



CITTÀ DI SESTO SAN GIOVANNI

MEDAGLIA D'ORO AL VALOR MILITARE

COMITATO UNICO DI GARANZIA

Verbale	Seduta del 11 dicembre 2019	Redatto da: MG Bonazzi
Presenti: Maria Grazia Bonazzi (Presidente), Marzia Barducci, Carmen Colabella, Francesca del Gaudio, Walter Fabris, Enrico Piazza, Rina Salamone, Stefania Triulzi. Partecipa Annalisa Borrelli A.S. Responsabile del servizio Organizzazione Pianificazione strategica e Risorse umane.		

Ordine del Giorno

1. Monitoraggio e aggiornamento Piano di Azioni Positive
2. Calendario adempimenti in relazione Direttiva 2/2019
3. Sportello di ascolto
4. Proposte sull'aggiornamento del Piano di Azioni Positive
5. Promemoria opportunità formative

Trattazione ODG	Discussione	Note-Azioni
1) Monitoraggio e aggiornamento Piano di Azioni Positive	La riunione inizia alle ore 10. Sono presenti la A.S. Borrelli per l'Amministrazione e 8 componenti (effettivi e supplenti). Altri due componenti sono assenti giustificati. La presidente ricorda al gruppo le prossime scadenze. - 31 gennaio 2020 per la relazione di monitoraggio e l'approvazione del Piano di Azioni Positive aggiornato (2019-2021). La finalità della relazione è descrivere gli obiettivi realizzati e le azioni intraprese in ambito formativo, in merito al benessere organizzativo e alle misure di conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro. Il piano è suscettibile di variazioni o integrazioni sulla base degli esiti di processo.	La dott. ssa Borrelli si impegna a fare avere in tempo utile al Cug i dati relativi alla realizzazione delle azioni del Piano in vigore, in base a obiettivi e risultati raggiunti al 31/12/2019 e il Comitato si impegna a collaborare al fine di condividere la stesura della relazione e del nuovo Piano. E' necessario costituire un gruppo di lavoro ristretto per l'aggiornamento del Piano stesso.
2) Calendario adempimenti in relazione alla	La Direttiva Bongiorno Spadafora "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo del Cug",	Il servizio programmazione e gestione fornirà i dati richiesti dal Ministero.

Direttiva 2/2019	<p>prevede</p> <ul style="list-style-type: none"> - entro il 1° marzo 2020 la trasmissione al Cug dei dati relativi alla situazione del personale dipendente al 31/12/2019 secondo il format ministeriale allegato alla Direttiva - entro il 31 marzo 2020 la relazione annuale del Cug sulla situazione generale del personale dell'Ente, anch'essa in base al format predisposto dal Ministero. 	<p>Insieme al Cug saranno poi commentati e confluiranno nella relazione annuale. La relazione dovrà fornire indicazioni utili alla Valutazione della Performance ed essere allegata al Piano della Performance, inviata ai dirigenti o figure apicali dell'ente, alla Consigliera di parità competente territorialmente, all' OIV, al Dipartimento della Funzione Pubblica e al Dipartimento Pari Opportunità.</p>
3) Sportello di ascolto	<p>La direttiva 2, allo scopo di aumentare la sorveglianza, l'ascolto e l'efficacia delle azioni di "verifica" del Comitato, incarica il Presidente del CUG di promuovere la costituzione di un Nucleo di ascolto organizzato o Sportello di ascolto, interno all'amministrazione, in collaborazione con l'ufficio competente per la gestione del personale.</p> <p>Lo sportello dovrà avere uno spazio riconoscibile e aperture a cadenza regolare.</p> <p>Potrà essere composto da un Consigliere di fiducia esterno coadiuvato da un componente del Cug o da altro personale dell'ente individuato per le proprie competenze.</p> <p>In base alla Direttiva lo Sportello di ascolto svolge funzioni di "sensore" del clima aziendale e segnala ai soggetti funzionalmente e territorialmente competenti casi di violenza e discriminazione (diretta o indiretta) sul luogo di lavoro.</p>	<p>Lo Sportello di ascolto può fungere da sensore e da filtro/orientamento rispetto ai bisogni di ascolto e consulenza dei dipendenti.</p> <p>Nell'amministrazione è già presente da alcuni anni un servizio di counseling psicologico che attualmente riceve poche domande di accesso.</p> <p>La richiesta di apertura dello sportello va formalizzata. Il funzionamento deve essere regolamentato (ci sono già esperienze da cui attingere) e chiariti tutti i dubbi rispetto alla privacy e alla normativa da seguire.</p> <p>Inoltre per avere risorse qualificate esterne è necessario ricercare finanziamenti.</p> <p>L'attività sarà indicata nell'aggiornamento al P.A.P. tra le azioni per il benessere aziendale.</p>

<p>4) Proposte per l'aggiornamento del piano di azioni positive</p>	<p>Una proposta di integrazione del Piano di A.P. riguarda la sperimentazione dello Smart Working nel 2020, così come regolato dalla Direttiva numero 3 del 1 giugno 2017 del Dipartimento della Funzione Pubblica : ogni pubblica amministrazione è tenuta all'adozione di misure organizzative che permettano di arrivare a far usufruire nell'arco di un triennio ad almeno il 10% dei dipendenti di modalità di "telelavoro" e "lavoro agile", o <i>smart working</i>.</p> <p>proposte di Welfare aziendale :</p> <ul style="list-style-type: none"> - prevedere convenzioni a favore dei dipendenti dell'Ente per la riduzione dei costi su abbonamenti ATM, Trenord, Regione Lombardia, ecc...; - migliorare l'ambiente e le condizioni igieniche di lavoro con arredi e attrezzature adeguate chi svolge attività di manutenzione (ad es. spogliatoi e docce) 	<p>La proposta Smart Working prevede diverse fasi di realizzazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> - azione progettuale (con eventuale ricerca finanziamenti) - azione formativa e informativa - programmazione e costruzione del regolamento - comunicazione e avvio della sperimentazione - monitoraggio e valutazione
<p>6) Promemoria opportunità formative</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Come previsto nel piano della formazione per il 2019 fino al 2021 per la parte collegata alle azioni positive (come formazione obbligatoria) saranno realizzati: <ul style="list-style-type: none"> - 1 incontro su Cultura dell'etica e della legalità (per tutto il personale dell'ente) - 1 incontro sul tema "Salute e sicurezza, stress lavoro correlato in relazione al profilo professionale di appartenenza" (quanti incontri sono stati realizzati?) - n. 2 incontri su stili di vita sani a cura del programma WHP realizzati a Dicembre c.a. 2. Presso la Uni Bicocca sono previsti ogni anno percorsi formativi brevi (in genere 4 weekend) per i componenti dei Cug ad un costo sostenibile (40€. per 48 ore con esame e diploma finale) L'amministrazione è disponibile a iscrivere chi sia interessato tra i componenti nominati attualmente. Informazioni sul sito 	<p>Nel mese di Novembre sei componenti nominati hanno partecipato alla giornata formativa organizzata da Formel sulla normativa e sul funzionamento del Comitato Unico di Garanzia.</p>



CITTÀ DI SESTO SAN GIOVANNI

MEDAGLIA D'ORO AL VALOR MILITARE

<https://www.unimib.it/ateneo/organi/comitato-unico-garanzia/formazione>.

Il bando con i corsi 2020 uscirà a Marzo del prossimo anno.

Firma

data 20/12/2019

Il Presidente/ verbalizzante
Maria Grazia Bonazzi

Il presidente si incarica di
- verbalizzare la riunione e trasmetterlo alla Direzione del Personale
- predisporre la richiesta all'A.C. ad oggetto Direttiva n. 2/2019- Sportello di Ascolto