

Comune di Monza

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

**RELAZIONE ATTIVITA' ANNO 2018**

**Indice**



1. PREMESSA.....	1
2. COMPOSIZIONE.....	1
3. SITUAZIONE DEL PERSONALE DEL COMUNE DI MONZA .....	3
4. ATTIVITA' DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA (gennaio 2018-dicembre 2018) .....	4
4.1 SEDUTE.....	4
4.2 ATTIVITA' INTERNA AL C.U.G. ....	4
4.3 ATTIVITA' PROPOSITIVA-CONSULTIVA E DI VERIFICA 2018.....	5
4.4 ISTANZE PRESENTATE .....	6
5. VALUTAZIONI CONCLUSIVE .....	6

\*\*\*\*\*

**1. PREMESSA**

L'istituzione del “Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” (nel seguito, per brevità, Comitato Unico di Garanzia, ovvero C.U.G.) è prevista dall’art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183.

I compiti del C.U.G., la sua composizione e le modalità di funzionamento sono disciplinati dal medesimo art. 21 della Legge 4 novembre 2010, n. 183, e dalla direttiva del 4 marzo 2011 della Presidenza del Consiglio dei Ministri. Il C.U.G. sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing. Il C.U.G. ha adottato apposita Disciplina dell’attività del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità e la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, approvato in data 15 febbraio 2012 dalla Giunta Comunale.

**2. COMPOSIZIONE**

Il Comitato Unico di Garanzia, in sede di prima istituzione presso il Comune di Monza, è stato costituito con deliberazione di Giunta Comunale n. 221 del 19 aprile 2011.

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 625 del 6 novembre 2012, avente ad oggetto: “Comitato Unico di Garanzia: linee guida per la nomina dei componenti”, è stato individuato il Direttore Generale, quale organo competente per le nomine del Presidente e dei componenti del C.U.G.

Nel corso degli anni sono stati designati nuovi componenti effettivi e supplenti, sia di rappresentanza sindacale che di rappresentanza dell’Amministrazione, a fronte di dimissioni ed intervenute decadenze.

Al fine di designare i componenti di parte dell'Amministrazione, è stata avviata nell'anno 2018 apposita procedura di interpello, rivolta a tutto il personale del Comune di Monza con contratto a tempo indeterminato.

I componenti del C.U.G. in carica alla data del 31 dicembre 2018, coerentemente alle previsioni dell'art. 21 della Legge 4 novembre 2010, n. 183, erano i seguenti:

<b>Presidente del C.U.G.</b>	<b>Incarico</b>
Brambilla Paola	Dirigente del Settore Legale
<b>Presidente supplente</b>	<b>Incarico</b>
Siciliano Michele	Dirigente del Settore Istruzione
<b>Rappresentanti delle OO.SS.</b>	<b>Organizzazione Sindacale</b>
<b>Componenti effettivi</b>	
Non pervenuta candidatura	DICCAP/SULPM
Alessandro Giuseppina	CISL
Viganò Tiziana	USB
Poloni Daniela	UIL
Non pervenuta candidatura	CGIL
Milani Pierpaolo	CSA
<b>Componenti supplenti</b>	
Non pervenuta candidatura	DICCAP/SULPM
Rotelli Claudio	CISL
Evangelista Rosa	USB
Non pervenuta candidatura	UIL
Non pervenuta candidatura	CGIL
Non pervenuta candidatura	CSA

<b>Rappresentanti dell'Amministrazione</b>	<b>Collocazione Organizzativa</b>
<b>Componenti effettivi</b>	
Evangelista Patrizia	AMMINISTRAZIONE SETTORE MOBILITA', VIABILITA', RETI
Iengo Ferdinando	PROCEDIMENTI SANZIONATORI
Crestani Cinzia	CONTROLLI EDILIZI, CEMENTI ARMATI
Gerardi Salvatore	GESTIONE BILANCIO - INVESTIMENTI
Ballabio Simona	GIOVANI
Iarrea Carmelo	PREVENZIONE E PROTEZIONE
<b>Componenti supplenti</b>	
Cellamare Leonora	NUCLEO POLIZIA GIUDIZIARIA
Boeche Stefano	NAO AVVOCATURA 2
Perla Daniela	FAMIGLIE E MINORI - EMERGENZA SFRATTI
Cristini Gabriele	SERVIZIO GESTIONE DEL VERDE, HABITAT, CIMITERI
Casati Chiara	SERVIZIO RISORSE UMANE - ORGANIZZAZIONE, SELEZIONE E SVILUPPO
Ribolla Christian	UFFICIO SISTEMI INFORMATIVI, TELEFONIA E CONNETTIVITA'

### 3. SITUAZIONE DEL PERSONALE DEL COMUNE DI MONZA

La situazione del personale a tempo indeterminato al 31 dicembre 2018, suddivisa per genere e regime orario (full time/part-time), inclusi Segretario e Direttore Generale e Dirigenti - esclusi Contratto Formazione Lavoro, è così rappresentata:

	FEMMINE	%F	MASCHI	%M	TOTALE
FULL-TIME	468	66%	239	34%	707
PART-TIME	128	90%	15	10%	143
TOTALE	596	70%	254	30%	850

Dai dati suddetti si rileva:

- una marcata prevalenza di personale femminile (che rappresenta il 70,12 % del personale);
- un'incidenza del personale part-time pari al 16,82 % di quello totale;
- una netta prevalenza, nell'ambito dei dipendenti con regime orario part-time, di personale femminile (90 %).

La composizione del personale per genere dell'organico dirigenziale e direttivo a tempo indeterminato è così rappresentata:

	FEMMINE	%F	MASCHI	%M	TOTALE
DIRIGENTI	3	38%	5 <sup>1</sup>	62%	8
SEGRETARIO DIRETTORE GENERALE	0	0	1	100%	1
ALTE PROFESSIONALITA'	14	61%	9	39%	23
POSIZIONI ORGANIZZATIVE	16	57%	12	43%	28
RESPONSABILI DI UFFICIO SERVIZIO	74 <sup>2</sup>	63%	43 <sup>3</sup>	37%	117
TOTALE	107	60%	70	40%	177

Ad esclusione del personale dirigenziale, per il quale si rileva una prevalenza del genere maschile (62% del totale), negli altri ruoli "direttivi" è confermata una prevalenza di personale di genere femminile (57% del totale per le posizioni organizzative, 61% per alte professionalità, 63% per i responsabili di ufficio e servizio).

La situazione del personale a tempo determinato al 31 dicembre 2018, suddivisa per genere e regime orario (full time/part-time) inclusi Dirigenti a Tempo determinato e Contratti Formazione Lavoro, è così rappresentata:

	FEMMINE	%F	MASCHI	%M	TOTALE
FULL-TIME	30	65%	16	35%	46
PART-TIME	29	100%	0	0%	29
TOTALE	59	79%	16	21%	75

<sup>1</sup> Di cui n. 1 collocato in aspettativa per assunzione incarico ex art. 110, comma 1, D.Lgs. 267/2000 presso altra Amministrazione

<sup>2</sup> Di cui 12 A.P. e 16 P.O.

<sup>3</sup> Di cui 6 A.P. e 12 P.O.

Dai dati suddetti si rileva:

- una marcata prevalenza di personale femminile (che rappresenta il 79% del personale);
- un'incidenza del personale part-time pari al 38,66% di quello totale;
- una netta prevalenza, nell'ambito dei dipendenti con regime orario part-time, di personale femminile (100%).

#### **4. ATTIVITA' DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA (gennaio 2018-dicembre 2018)**

##### **4.1 SEDUTE**

17/01/2018 - Ordine del giorno: approvazione verbale del 12 dicembre 2017; revisione del regolamento del C.U.G.; proposte nuovo PAP 2018-2020; varie ed eventuali.

13/03/2018 - Ordine del giorno: approvazione verbale del 17/01/2018; revisione Regolamento C.U.G.; proposte nuovo PAP 2018-2020; varie ed eventuali.

02/05/2018 - Ordine del giorno: approvazione verbale del 13 marzo 2018; revisione Regolamento C.U.G.; varie ed eventuali.

27/06/2018 - Ordine del giorno: approvazione verbale del 2 maggio 2018; revisione Regolamento C.U.G.; analisi proposta attivazione sportello Benessere; varie ed eventuali.

10/10/2018 - Ordine del giorno: approvazione verbale del 27 giugno 2018; revisione Regolamento C.U.G., varie ed eventuali.

28/11/2018 - Ordine del giorno: approvazione verbale del 10 ottobre 2018; revisione Regolamento C.U.G.; varie ed eventuali.

##### **4.2 ATTIVITA' INTERNA AL C.U.G.**

17/01/2018 - Viene approvato il verbale della seduta precedente e rinviata la discussione in merito alla revisione del Regolamento per dare priorità di discussione al questionario operativo e al PAP 2018-2020.

13/03/2018: - Viene approvato il verbale della seduta precedente e rinviata la discussione in merito alla revisione del Regolamento e al PAP 2018-2020.

02/05/2018: - Viene approvato il verbale della seduta precedente e rinviata la discussione in merito alla revisione del Regolamento per dare priorità al PAP 2018-2020.

27/06/2018: - Viene approvato il verbale della seduta precedente.

Il Comitato prende atto della recente nomina della sig.ra Alessandro Giuseppina, in qualità di membro effettivo rappresentante CISL, e delle dimissioni da membro della sig.ra Balzani Cinzia, al quale è stato attribuito, a partire da giugno, il ruolo di segreteria del Comitato.

10/10/2018: - Viene approvato il verbale della seduta precedente.

Il Comitato riprende la discussione sulle modifiche da apportare al regolamento e vengono votate ed approvate le modifiche agli art. 2,4,5.

28/11/2018: - Viene approvato il verbale della seduta precedente. Si riprende la discussione sulle modifiche al regolamento a partire dall'art.6 terminando la revisione. Successivamente, la revisione viene inviata all'Ufficio Organizzazione e Benessere per gli atti di competenza.

### 4.3 ATTIVITA' PROPOSITIVA-CONSULTIVA E DI VERIFICA 2018

17/01/2018: - Si propone, per il nuovo PAP, di incentivare ed agevolare i dipendenti che devono prendersi cura dei genitori anziani, di agevolare la mobilità sostenibile per tutti mediante convenzioni per l'utilizzo dei mezzi pubblici e dei parcheggi a pagamento. Si rileva che il bike-sharing non ha preso piede per la carenza degli stalli di sosta e delle bici a disposizione e che, invece, potrebbe aiutare la mobilità sostenibile se opportunamente potenziato ed incentivato.

Viene condiviso il questionario proposto dall'Amministrazione, relativo all'indagine sui temi della conciliazione e del benessere organizzativo per l'annualità 2017, con la clausola che venga inserita nello stesso una domanda aperta sulla problematica della recente impossibilità di usufruire delle ferie in maniera frazionata, ritenendo che le nuove direttive abbiano creato un grosso disagio di conciliazione lavoro-famiglia per tutti e che l'inserimento di questo argomento nel questionario fungerebbe sia da stimolo alla compilazione sia da feed-back per l'Ente su un tema così scottante ed ancora senza risposte.

13/03/2018: - Viene presentata al Comitato una raccolta firme dei dipendenti e delle dipendenti per denunciare il degrado igienico-sanitario dei bagni a piano terra e primo piano, in particolar modo di quelli riservati ai disabili. Si propone la collocazione di spazi appositamente attrezzati per la raccolta differenziata nei piani. Si richiede la rimozione dei resti delle carcasse di piccioni intrappolati nella rete posizionata nei cortili interni.

Riguardo all'impossibilità di utilizzare la mezza giornata di ferie, si prende atto che la bozza della pre-intesa di contratto prevede la possibilità di utilizzo, in via sperimentale, solo per i dipendenti delle Regioni e non per quelli degli Enti locali. Vengono valutate le proposte pensionistiche assicurative di broker privati, del Fondo Perseo e Sirio. Si propone di collocare lo sportello legale nei locali della Centrale Unica Acquisti, ipotizzando una disponibilità bimestrale con funzione meramente informativa.

02/05/2018: - Viene presentata al tavolo dalla dott.ssa Iotti e dalla dott.ssa Casati la proposta in bozza del nuovo PAP 2018-2020, elaborato in linea di contiguità con il precedente piano, in relazione agli obiettivi di promozione delle pari opportunità e conciliazione lavoro-vita privata.

Vengono analizzate le risultanze emerse dai questionari compilati sul grado di benessere dei dipendenti e delle dipendenti prendendo atto che il 72% è over 40. Il Comitato esprime parere negativo in merito all'eliminazione dell'azione relativa all'istituzione della figura della Consigliera di fiducia comunale. Viene accolta dalla Dirigenza del personale la proposta del Comitato di riproporre l'azione nel nuovo PAP 2018-2020 prevedendo di esperire un bando per la ricerca di personale volontario. Vengono anticipati al Comitato i progetti di SMART-WORKING (per il quale Monza è stata scelta come amministrazione pilota) e di sportello di counseling aziendale, sui quali stanno lavorando gli uffici e che saranno più avanti portati in discussione al tavolo del C.U.G..

Il Comitato approva il PAP integrato con la richiesta di cui sopra e si riserva di valutare i progetti di SPORTELLO D'ASCOLTO e SMART WORKING quando verrà presentata la relativa documentazione.

In merito alla problematica del fumo in Municipio e dei mozziconi di sigarette abbandonati sui davanzali, il Comitato inoltra istanza al Direttore Generale e al Presidente del Consiglio Comunale per chiedere che vengano rispettate le normative di legge sul fumo e sensibilizzati i fumatori all'uso dei posacenere. Viene, inoltre, richiesto all'economato l'acquisto di nuovi contenitori.

27/06/2018: - Il Comitato valuta l'opportunità di essere informato, a livello statistico, in merito alle azioni della Commissione di disciplina e alle cause di lavoro in corso tra l'Ente e i suoi dipendenti.

In merito al progetto definitivo dello sportello d'ascolto, al termine della discussione il Comitato ritiene valido il progetto e chiede di essere periodicamente aggiornato sui dati di partecipazione.

Viene valutata positivamente l'installazione delle macchine erogatrici d'acqua ai piani e ci si auspica che tale servizio possa essere esteso anche nelle sedi decentrate. Viene suggerito di responsabilizzare i dipendenti allo svuotamento delle taniche di raccolta dell'acqua di scarico.

10/10/2018: - si stabilisce di apportare al regolamento le seguenti modifiche:

All'art. 2 comma 1 viene aggiunto "*dipendenti dell'Amministrazione*" e viene sostituito rappresentative con "*rappresentate*".

All'art. 4 comma 2 le cause di decadenza vengono unificate e così indicate:

2. È causa di decadenza dal C.U.G.:

- a) il trasferimento (comprensivo del comando/distacco) ad altro Ente;
- b) la cessazione a qualunque titolo dal servizio effettivo presso il Comune di Monza;
- c) l'assenza per mancata partecipazione alle sedute del Comitato (anche con giustificato motivo) per un periodo superiore a dodici mesi consecutivi;
- d) la comunicazione di revoca di designazione da parte delle organizzazioni Sindacali quale rappresentante delle Organizzazioni Sindacali.

Riguardo all'art. 5 si ritiene di modificare solo la parte relativa alla comunicazione delle proprie dimissioni eliminando la dicitura "*per conoscenza*" prima di alla segreteria del C.U.G.

Ci si accorda con il responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione per avere in visione annualmente copia della relazione periodica inviata al medico competente.

#### **4.4 ISTANZE PRESENTATE**

13/03/2018 - rimozione dei resti piccioni

02/05/2018 - rispetto divieto di fumo

27/06/2018 - richiesta dati commissione di disciplina

27/06/2018 - sportello benessere

28/11/2018 - ruolo consultivo C.U.G.

#### **5. VALUTAZIONI CONCLUSIVE**

Rispetto alle istanze presentate nel corso dell'anno si prende atto che, alla data del 31 dicembre 2018, sono pervenute risposte in misura parziale (vedi istanze piccioni e sportello benessere).

L'ufficio manutenzioni ha comunicato di avviare possibili soluzioni alternative alla rete posizionata sul tetto del 2° cortile interno al Palazzo Municipale, ma non si hanno ancora aggiornamenti in merito.

Per il divieto di fumo e la raccolta dei mozziconi, pur non avendo avuto risposta formale, si prende atto che sono stati affissi cartelli segnaletici in sala Giunta e Consiglio e posizionati nuovi posacenere a colonna forniti dall'economato e la situazione sembrerebbe migliorata.

Le successive istanze indirizzate alla Direzione del personale hanno invece avuto riscontro solo nel mese in corso.

Inoltre, si rileva che anche per le istanze presentate nel 2017 restano ancora in sospeso le risposte relative all'appalto dei distributori automatici e a quello delle pulizie formulate nella seduta del 14 novembre 2017.

Si rileva ancora una volta lo scarso interesse alle proposte e alle richieste del Comitato da parte della Direzione del Personale, e soprattutto si lamenta lo scarso coinvolgimento, da parte dell'Amministrazione, del Comitato nel proprio ruolo consultivo sui progetti ed azioni messe in campo dall'Ente sui temi di competenza del Comitato stesso.

Ci si auspica quindi che, per il 2019 e gli anni a venire, ci possa essere un maggior coinvolgimento del Comitato e una maggior attenzione da parte dell'Ente.

Monza, 27/03/2019

*Il Presidente del Comitato Unico di Garanzia*

*Per le pari opportunità il benessere di chi lavora e*

*Contro le discriminazioni*

Avv.to Paola Brambilla

