



## Verbale incontro del COMITATO UNICO DI GARANZIA del 15 luglio 2015

### COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

MERCOLEDI' 15 luglio 2015 - SALA RIUNIONI ORE 10,30  
CONVOCAZIONE COMPONENTI EFFETTIVI E SUPPLEMENTI

#### ELENCO CONVOCATI

Rappresentanti delle OO.SS.	Organizzazione sindacale	Presenza/assenza
<b>Componenti effettivi</b>		
Musella Antonella	DICCAP/SULPM	Assente
(In attesa di nomina)	CISL	
Viganò Tiziana	USB	Presente
Poloni Daniela	UIL	Assente
Ravizza Fabiana	CGIL	Presente
(In attesa di nomina)	CSA	

Componenti supplenti		Presenza/assenza
Picariello Lucia	DICCAP/SULPM	Presente
(In attesa di nomina)	CISL	
Evangelista Rosa	USB	
(In attesa di nomina)	UIL	
(In attesa di nomina)	CGIL	
(In attesa di nomina)	CSA	

Presidente effettivo		
Brambilla Paola	Dirigente della Direzione Legale e Appalti	Presente
Presidente supplente		
Siciliano Michele	Dirigente del Settore Servizi Sociali, Politiche Giovanili, Partecipazione, Pari opportunità	

Servizio Servizi Giuridici e Legali Risorse Umane

Piazza Trento e Trieste, 1 | 20900 Monza | Tel. 039.2372.260-475-4334 | Fax 039.2374.391

Email: [segreteria@comune.monza.it](mailto:segreteria@comune.monza.it) | Orari: da lunedì a venerdì 08.30-12.30

Sede Municipale: Piazza Trento e Trieste | 20900 Monza | Tel. +39.039.2372.1 | Fax +39.039.2372.558

| Posta certificata [protocollocert@comunedimonza.legalmail.it](mailto:protocollocert@comunedimonza.legalmail.it) Email [protocollo@comune.monza.it](mailto:protocollo@comune.monza.it)

Codice Fiscale 02030880153 | Partita IVA 00728830969



Rappresentanti dell'Amministrazione	Collocazione organizzativa	Presenza/assenza
<b>Componenti effettivi</b>		
Ruffoni Anna Maria	Ufficio Orientamento e Formazione	Assente
Iengo Ferdinando	Polizia Locale	Assente
Ronzitti Ilda	Partecipazione e Decentramento	Presente
Rossin Vittorio	Organizzazione, Benessere, Statistica	Presente
Balzani Cinzia	Organizzazione, Benessere, Statistica	Presente
Iarrera Carmelo	Serviz. Sicurezza ed. Pubblici	Assente

<b>Componenti supplenti</b>		
Cellamare Leonora	Polizia Locale	Assente
Boeche Stefano	Avvocatura	Assente
Perla Daniela	Serv. Soc. Famiglie e Minori	Assente
Cristini Gabriele	Servizio Verde	Presente
Casati Chiara	Organizzazione, Benessere, Statistica	Presente
Ribolla Christian	Gestione Applicativi	Presente

La verbalizzazione è curata dalla Sig.ra Marcella Antognoli in qualità di Collaboratore Amministrativo del Servizio Affari Giuridici e Legali Risorse Umane.

La segreteria C.U.G. ha inoltrato le seguenti comunicazioni di convocazione dei componenti effettivi del C.U.G. :

- convocazione formale protocollo generale n.85817 del 10/07/2015 per la data del 15 luglio 2015.

Come da convocazione l'o.d.g. odierno risulta essere:

- 1) Seduta di insediamento e presentazione dei nuovi componenti;
- 2) Esame bozza preliminare del PAP 2015/2017;
- 3) Ratifica istanze elaborate dal CUG uscente;
- 4) Programmazione prossime attività;

**Servizio Servizi Giuridici e Legali Risorse Umane**

Piazza Trento e Trieste, 1 | 20900 Monza | Tel. 039.2372.260-475-4334 | Fax 039.2374.391

Email: [segreteriaucug@comune.monza.it](mailto:segreteriaucug@comune.monza.it) | Orari: da lunedì a venerdì 08.30-12.30

Sede Municipale: Piazza Trento e Trieste | 20900 Monza | Tel. +39.039.2372.1 | Fax +39.039.2372.558

| Posta certificata [protocollocert@comunedimonza.legalmail.it](mailto:protocollocert@comunedimonza.legalmail.it) Email [protocollo@comune.monza.it](mailto:protocollo@comune.monza.it)

Codice Fiscale 02030880153 | Partita IVA 00728830969





#### 4)Varie ed eventuali.

La seduta ha inizio alle ore 10,40

Per la stesura dei verbali di riunione del C.U.G. si procede come da modello di riunione sindacale, con verbalizzazione delle dichiarazioni rese integralmente e delle decisioni sintetiche assunte.

**Inizia l'esame del punto 1) dell'ordine del giorno:** approvato; la Sig.ra Tiziana Viganò durante l'appello rileva una contraddizione in merito alla nomina della Sig.ra Ronzitti Ilda come componente rappresentante dell'Amministrazione in quanto la stessa (Ronzitti) alla richiesta della Presidente Dott.ssa Paola Brambilla ha confermato di essere dirigente sindacale. A tal proposito la Sig.ra Tiziana Viganò richiede istanza formale da indirizzare al Direttore Generale rispetto alla compatibilità della nomina - in rappresentanza dell'Amministrazione Comunale - di una dirigente sindacale quale componente del Cug, con eventuale modifica del relativo regolamento.

**Inizia l'esame del punto 2) dell'ordine del giorno:** approvato con astensione da parte della Sig.ra Tiziana Viganò che si astiene dall' Obiettivo 2 - Promuovere la conciliazione tra i tempi correlati al lavoro e quelli per la dimensione personale e familiare - e precisamente in merito al Punto 2.1 Predisposizione della disciplina per le nuove modalità di erogazione delle misure per la gestione della maternità. (la Sig.ra Tiziana Viganò comunica che farà avere il testo scritto delle sue osservazioni).

**Inizia l'esame del punto 3) dell'ordine del giorno:**

- ratifica completa della prima istanza indirizzata: alla Dirigente del Settore Organizzazione, Risorse Umane, Logistica e Servizi Ausiliari - Dott.ssa Iotti e al Segretario Generale dove il C.U.G. propone alla Direzione del Personale che vengano pubblicati sulla intranet comunale gli esiti dei colloqui di mobilità interna evidenziando gli esiti delle procedure e dove chiede inoltre di informare il CUG sull'iter delle procedure seguito per mobilità interna ai sensi dell'art. 57 del Regolamento sull'Ordinamento degli uffici e dei Servizi.

- seconda istanza inerente al Questionario sul Benessere Organizzativo il C.U.G. ha rilevato le seguenti osservazioni:

Rinvio esame della prima parte della seconda istanza alla prossima riunione per valutare una formulazione più chiara del paragrafo:

“Il CUG, partendo dall'analisi dell'item equità organizzativa delle aree C e D del questionario, propone che nell'immediato futuro venga progettato un sistema di match attraverso una implementazione di una banca dati informatizzata tra le posizioni organizzative complessive e le competenze e le conoscenze dei singoli dipendenti, allo scopo di valorizzare tutte le professionalità delle risorse umane interne e nell'interesse dell' Amministrazione Comunale” .

Ratifica della seconda parte dell'istanza:

- punto G - Il contesto del mio lavoro - ,commi 2 e 3 “la circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione e la mia organizzazione investe sulle persone” Il CUG, chiede compatibilmente con i vincoli di bilancio, l'investimento sulla formazione del personale con particolare riferimento ai temi di pianificazione controllo e qualificazione nel cambio dei profili professionali;

**Servizio Servizi Giuridici e Legali Risorse Umane**

Piazza Trento e Trieste, 1 | 20900 Monza | Tel. 039.2372.260-475-4334 | Fax 039.2374.391

Email: [segreteriaucug@comune.monza.it](mailto:segreteriaucug@comune.monza.it) | Orari: da lunedì a venerdì 08.30-12.30

Sede Municipale: Piazza Trento e Trieste | 20900 Monza | Tel. +39.039.2372.1 | Fax +39.039.2372.558

| Posta certificata [protocollocert@comunedimonza.legalmail.it](mailto:protocollocert@comunedimonza.legalmail.it) Email [protocollo@comune.monza.it](mailto:protocollo@comune.monza.it)

Codice Fiscale 02030880153 | Partita IVA 00728830969





- punto L - Grado di condivisione del sistema di valutazione - La mia organizzazione - relativo agli obiettivi strategici, il CUG rinnova la sollecitazione a rendere più fluibili le informazioni e la conoscenza dei nuovi strumenti di programmazione e formazione;
- punto N - Grado di condivisione del sistema di valutazione - il funzionamento del sistema - il CUG chiede di rendere maggiore connessione tra il sistema di pianificazione e controllo con il sistema di valutazione delle prestazioni individuali di tutti i dipendenti;

**Inizia l'esame del punto 4) dell'ordine del giorno:rinviato alla prossima riunione programmata per il 16 settembre 2015 alle ore 10.30.**

La seduta termina alle ore 13.00 .

La Presidente del C.U.G.  
Dott.ssa Paola Brambilla

**Servizio Servizi Giuridici e Legali Risorse Umane**

Piazza Trento e Trieste, 1 | 20900 Monza | Tel. 039.2372.260-475-4334 | Fax 039.2374.391  
Email: [segreteriacug@comune.monza.it](mailto:segreteriacug@comune.monza.it) | Orari: da lunedì a venerdì 08.30-12.30

Sede Municipale: Piazza Trento e Trieste | 20900 Monza | Tel. +39.039.2372.1 | Fax +39.039.2372.558  
| Posta certificata [protocollocert@comunedimonza.legalmail.it](mailto:protocollocert@comunedimonza.legalmail.it) Email [protocollo@comune.monza.it](mailto:protocollo@comune.monza.it)  
Codice Fiscale 02030880153 | Partita IVA 00728830969





Comune di Monza Protocollo Generale
23/07/2015
0090856
01.06.15
2015/01.06.15/00000111

Gentile Presidente  
Comitato Unico di Garanzia  
Dott.ssa Paola Brambilla

Ai Componenti del CUG

Alla Consigliera di Parità Provinciale  
di Monza e Brianza

p.c. Ill.mo Sig. Sindaco  
Roberto Scanagatti

All'Assessore al Personale  
Rosario Montalbano

Al Direttore Generale  
Dott. Mario Spoto

Alla Dirigente Personale  
Dott.ssa Anna Iotti

Alla RSU  
del Comune di Monza

Alle rappresentanze sindacali  
Personale Dirigente

Propria Sede

Monza, 23 Luglio 2015

Oggetto: **PIANO AZIONI POSITIVE – P.A.P. 2015/2017.**

### **IL PERCHÉ DI UNA ASTENSIONE**

Mercoledì 15 luglio si è tenuta la prima riunione del rinnovato Comitato Unico di Garanzia (CUG), di cui sono membro effettivo in rappresentanza della Unione Sindacale di Base - con all'ordine del giorno, tra gli altri argomenti, l'Esame della bozza preliminare del Piano Azioni Positive 2015/2017" del Comune di Monza.

Avendo espresso una astensione rispetto alla sua approvazione, è necessario che io chiarisca espressamente la mia posizione e le motivazioni a supporto di tale non facile scelta.

Anche a prescindere dalle azioni connesse agli obiettivi definite a costo zero come la predisposizione di relazioni, documenti, e questionari vari (che mi sembrano però meri adempimenti obbligatori), dal ripetersi di azioni riferite ad obiettivi dei PAP precedenti, il punto nevralgico resta quello che, a Bilancio Preventivo 2015 e Pluriennale 2015/2017 e Bilancio armonizzato approvato, per tutte le rimanenti azioni (e non sono poche) non vi è individuazione, nemmeno di massima, delle correlate appostazioni di spesa e delle connesse modalità di finanziamento.

Perciò mi è risultato davvero impossibile accertare la sostenibilità e fattibilità per la durata del Piano delle proposte formulate né mi è stato chiarito come e cosa fare laddove, in corso d'opera, emergesse la necessità di finanziamenti aggiuntivi per la concreta realizzazione delle iniziative del PAP in esame.

## **OBIETTIVO 1.**

### **PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA'**

Le elaborazioni statistiche dei dati, disaggregati per genere, contenute nel Piano a supporto dell'obiettivo 1, sono una elencazione che fotografa lo stato di fatto - al 1° giugno 2015 - della macrostruttura dell'Ente; ciò tuttavia non mi ha permesso quella conoscenza ed analisi "dei cambiamenti avvenuti nel tempo" né tantomeno la "valutazione degli impatti delle politiche attuate sulle donne e gli uomini dell'organizzazione", come invece si legge nelle finalità introduttive.

Sarebbe stato, a mio avviso, molto più fruttuoso, avere qualche dato, nel tempo, rispetto ad esempio, a:

- percorsi di carriera della popolazione comunale e quindi per quante persone effettivamente realizzati, per quali titoli, quali i livelli massimi di categoria e professionalità raggiunti dai lavoratori, quanti corsi di formazione, etc..

- politiche verso i giovani e quindi quanti nuovi ingressi, per che tipologia, quanti avvisi pubblici o altre formule di assunzione, quante domande di partecipazione, quante con successo e quante rimaste senza sbocco etc...

- staffetta generazionale (ammesso che ci sia stata o che sia in atto) in che termini numerici, quali i livelli di anzianità di servizio del personale attivo, quanti i pensionamenti effettuati e quanti quelli "possibili e previsti"

- monitoraggio delle situazioni di criticità professionale, disagio, mobbing (di cui nulla è dato sapere nemmeno a livello informativo e statistico) rispetto a: numero trasferimenti richiesti/non richiesti e realizzati/mai effettuati, numero di dirigenti coinvolti, quanti avvisi di mobilità interna pubblicati, per quali tipologia di categoria e quanti con successo finale, quanti i ricorsi esterni all'Ente, quante conciliazioni extra giudiziali avviate/ concluse e per quali somme, quanti provvedimenti disciplinari con tutta la inerente casistica, etc.

Io credo che questi elementi dovrebbero costituire la fonte di Piani e progetti che risulterebbero senz'altro meglio compresi e quindi condivisi dai lavoratori dell'Ente semplicemente perché incentrati sulla realtà professionale vissuta nel corso di tanti anni di servizio.

### **Azione 1.6 AFFIDAMENTO INCARICO NUOVA CONSIGLIERA DI FIDUCIA (SE FINANZIATA) OVVERO CONSOLIDAMENTO RAPPORTO DI COLLABORAZIONE CON CONSIGLIERA PROVINCIALE DI PARITÀ.**

Non ho condiviso il fatto di subordinare questa nomina al reperimento e stanziamento dei fondi sia perché, le Linee Guida del Ministero, il nostro Codice di Condotta nonché lo stesso Regolamento del CUG, prevedono che il CUG stesso "espleti la propria attività in collaborazione con la consigliera di fiducia" e quindi non siamo nemmeno in regola con le fonti normative gerarchicamente superiori né con quelle che l'Ente stesso si è date ma, soprattutto perché questa perdurante lacuna (dal 2012) priva i lavoratori di una figura di sostegno a cui rivolgersi in casi delicati ma pesantissimi e gravosi.

Inoltre, ho visto bandi di Enti pubblici per questo tipo di candidature che prevedevano un compenso forfettario di €3000,00= per una prestazione di due ore mensili e, quindi per un esborso davvero esiguo ed affrontabile.

Non oso pensare che si temporeggi per evitare il pericoloso rischio di una candidatura scomoda, indesiderata o in qualche modo imprevista.

Ma poi chi l'ha detto che detto impegno non possa essere gratuito?

Ho proposto di contattare associazioni e divulgare questa necessità del Comune di Monza per sondare il campo e verificare.

Il problema vero per me è quello di riempire di contenuti questa figura affinché possa essere esercitato un ruolo riconosciuto come utile dai lavoratori/lavoratrici affinché possano trovare assistenza nei casi di molestie da mobbing e di disagio lavorativo, nel pieno rispetto della trasparenza dovuta e della privacy della parte lesa e anche di quella dei presunti responsabili.

Assicuro il mio impegno affinché si giunga ad attivare lo sportello dedicato a dette problematiche e perché il Sindaco provveda con un proprio provvedimento alla nomina della consigliera di fiducia, dopo un opportuno sondaggio ed una comparazione di curricula pubblici, senza ulteriori indugi, anche alla luce del fatto che "il rapporto di collaborazione con la Consigliera provinciale di parità" negli ultimi anni non pare aver sortito grandi risultati.

#### **Azione 1.7 "CORSI DI FORMAZIONE, SEMINARI E CONVEGNI NELL'AMBITO DEI TEMI DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO E DELLA CONCILIAZIONE".**

Si tratta di corsi che dovrebbero essere circoscritti a materie riguardanti le situazioni di stress psico-fisico ma non mi è stato chiarito se, nel triennio di vigenza del PAP, le somme che saranno stanziare (dato contabile non conosciuto al momento) potrebbero confondersi con le altre previste esclusivamente per la formazione mirata e professionale dei lavoratori in quanto tali, attivando così le migrazioni dai capitoli di competenza, secondo appunto, le emergenti necessità ed a fronte delle ben note carestie economiche.

Con il risultato di rimpinguare i ben pochi quattrini stanziati per la formazione e gli aggiornamenti professionali ma pur sempre sacrificando interessanti ed utilissimi percorsi formativi, in una rutilante ruota di sforbiciate e aggiustamenti, comunque penalizzando i lavoratori perché alla base non sono state messe le risorse che ci dovrebbero essere.

#### **OBIETTIVO 2.**

#### **PROMUOVERE LA CONCILIAZIONE TRA I TEMPI CORRELATI AL LAVORO E QUELLI PER LA DIMENSIONE PERSONALE FAMILIARE**

##### **Azione 2.1 PREDISPORRE LA DISCIPLINA (VOUCHER AL LAVORO TRANQUILLI)**

La disciplina per le modalità di erogazione delle misure per la gestione della maternità (voucher al lavoro tranquilli) per 600 € cadauno è già stata deliberata dalla Giunta Comunale nel lontano 2014, ma i criteri di assegnazione del voucher sono stati approvati con determinazione della dirigente del personale, solo di recente, a luglio 2015.

Tutti abbiamo visto gli avvisi sulla intranet per la richiesta di accesso ai voucher, da formulare entro fine agosto 2015 ..... a partire dal 9 luglio!!!!!!!

Quindi davvero non capisco perché dovremmo trascinare e mantenere nel PAP 2015 il progetto inerente la disciplina in oggetto, appunto perché già conclusa tant'è che siamo nella inerente procedura operativa per la assegnazione dei voucher.

Peraltro, riportando l'azione 2.1 con la analoga 2.3. direi che forse una delle due è di troppo.

Poi occorre valutare il fatto non secondario che, l'entità economica dei voucher prevista per il 2015 è già stanziata in complessive €7.500= e potrà ristorare le pochissime richieste che probabilmente perverranno (sia per i tempi di presentazione, sia alla luce delle 3 o 4 pervenute negli anni precedenti).

Ma nulla ci è dato sapere per gli anni successivi e quindi della capienza e disponibilità di somme, a fronte invece del prevedibile aumento di richieste di contributi, posto che la crisi economica ed i

nostri ben miseri stipendi da anni bloccati, potrebbero costringere le lavoratrici al rientro anticipato lasciando i propri figli al nido con esborsi economici non certo indifferenti, considerate le tariffe dei servizi a domanda individuale.

**Azione 2.5 PREDISPOSIZIONE LOCALE INFERMERIA PRESSO IL PALAZZO COMUNALE**

Già nel 2014 era stata fatta una ricognizione dagli uffici preposti per la individuazione del locale ma ancora nulla si sa della spesa, della progettazione, del personale da dedicarvi e comunque il periodo di realizzazione sarebbe rimandato al 2017.

Ho anche chiesto che fine ha fatto il vecchio progetto del precedente PAP di un locale spogliatoio per gli addetti del Palazzo che usano la divisa ma .... dato non pervenuto.

**Azione 2.6 PROGETTAZIONE DEL TELELAVORO IN VIA SPERIMENTALE A FAVORE DI SOGGETTI IN PARTICOLARE CONDIZIONE DI NECESSITÀ**

Ho chiesto di preliminarmente conoscere quali sarebbero le posizioni telelavorabili per poter esprimere una opinione non filosofica ma concreta rispetto a questa futura opzione professionale, anche per capire quali potrebbero essere i soggetti e le persone dedicate, e se solo per livelli dirigenziali e simili.

*Enrico Ligato*