

Prot. 490 del 21.03.2018

CUG della Città Metropolitana di Firenze
Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la Valorizzazione del
Benessere di chi lavora e contro le Discriminazioni

Verbale n. 5 relativo alla riunione del 24/01/2018

OGGETTO: sottoscrizione del verbale della seduta del 13/12/2017, incontro con la dott.ssa Monticini, analisi della bozza del PAP e eventuali suggerimenti per modifiche, analisi delle segnalazioni pervenute dai dipendenti, varie ed eventuali

Il giorno 24/01/2018 alle ore 9.00 presso la sala della consigliera con delega alle Pari Opportunità Benedetta Albanese - via Cavour 1 - sono presenti i seguenti membri del C.G.U.

Rappresentanti designati dall'amministrazione Provinciale:

- Sabrina Carlesi - Presidente del comitato
- Silvia Bensi - membro effettivo
- Claudia Innocenti - membro effettivo

Rappresentanti designati dalle Organizzazioni Sindacali:

- Maria Guia Gargani - membro effettivo
- Silvia Camiletti - membro supplente
- Barbara Landini - membro supplente

Svolge funzioni di segretario Maria Guia Gargani, nominata dalla Presidente per questa riunione

L'assemblea dei componenti del CUG si riunisce con il seguente o.d.g.:

- sottoscrizione del verbale del 13/12/2017
- incontro con la Dott.ssa Monticini
- verifica delle richieste inoltrate all'Amministrazione
- elaborazione di proposte per la stesura del PAP
- varie ed eventuali

La Presidente Sabrina Carlesi apre la seduta leggendo il verbale dell'incontro precedente che viene sottoscritto da tutti i membri presenti.

Nella seduta odierna partecipa la dott.ssa Monticini con la quale si affronta la prossima stesura del PAP (Piano di Azioni Positive) e le proposte che il CUG intende presentare quali: una formazione per tutti i dipendenti avente

l'obiettivo di rafforzare il lavoro di ognuno, le conoscenze sulle differenze di genere e promuovere il benessere organizzativo.

La dott.ssa Monticini conferma la disponibilità ad inviare il questionario realizzato dal CUG per i dipendenti, suggerendo alcune modifiche.

Vengono inoltre affrontate alcune questioni inerenti richieste che sono pervenute da parte di dipendenti dell'Ente tra le quali la motivazione per cui nel PEG alcune competenze non sono presenti. La dott.ssa Monticini chiarisce che è volontà del Sindaco della Città Metropolitana snellire il documento senza voler togliere funzioni ad alcuno.

E' stato affrontato l'argomento riguardo alla formazione sulle Pari Opportunità dei dipendenti, rilevando che il settore lavoro ha invitato il personale di genere maschile, insieme ai responsabili, ad una giornata formativa. La Dott.ssa Monticini, a tale proposito, contatterà il Dirigente del settore lavoro, dott. Paolo Grasso, per sapere se c'è la possibilità di estendere la giornata formativa anche ai membri del CUG.

Dopo che la dott.ssa Monticini si è congedata, il CUG prosegue la sua attività.

Barbara Landini si rende disponibile a contattare il CED per predisporre la e mail e una sezione di intranet, che invita tutto il personale a compilare il questionario per i dipendenti.

Il CUG, all'unanimità, propone di creare un logo del comitato.

Il Comitato Unico di Garanzia, inoltre, prende in carico una segnalazione pervenuta nel mese di Gennaio.

Vengono inoltre articolate le idee del Comitato Unico di Garanzia per la stesura del PAP a supporto di quelle proposte dall'Ente.

In linea generale è stato notato che viene posto l'accento sulle differenze di genere e meno sul benessere organizzativo.

Di seguito la specifica delle azioni proposte dall'Ente che il CUG intende integrare e le nuove:

ENTE:

Nel punto "finalità del piano delle azioni positive" il CUG propone di sottolineare che le azioni positive sono dirette non solo a rimuovere gli ostacoli della piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne ed interventi per eliminare ogni forma di discriminazione ma anche monitorare l'evoluzione interna dell'organizzazione del lavoro, la formazione per il benessere lavorativo e organizzativo

Nell'azione positiva 3, proposta dall'Ente, nella voce obiettivi si propongono

argomentazioni piu' complete ovvero "promozione e diffusione delle tematiche inerenti le pari opportunità tra il personale dipendente, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nella PA"

CUG:

AZIONE POSITIVA A:
BENESSERE ORGANIZZATIVO

Questionario a risposta sintetica (proposto da CUG) indirizzato ai dipendenti in servizio con l'obiettivo di raccogliere suggerimenti su come si possa migliorare la vita lavorativa nella struttura di appartenenza anche attraverso attività di formazione che intervengono in particolare sulla conciliazione dei conflitti e sulla gestione delle risorse umane, conciliazione tra tempi vita/lavoro.

AZIONE POSITIVA B:
CONCILIAZIONE VITA PERSONALE/LAVORO

Il PAP dovrebbe assegnare un ruolo particolarmente rilevante alle azioni di conciliazione tra carichi di cura familiare, carico lavorativo e benessere di chi lavora in questa PA

Le proposte del CUG tengono conto delle esigenze espresse dai dipendenti della Città Metropolitana di Firenze, per cui saranno fissate nel PAP alcune linee di intervento ovvero creare convenzioni con enti quali :

- banche
- parcheggi
- asili nido
- punti di ristoro vicino ai luoghi di lavoro
- librerie
- palestre

AZIONE POSITIVA C
INIZIATIVE FORMATIVE VOLTE A RAFFORZARE COMPETENZE TECNICHE SEMPRE INERENTI LE PARI OPPORTUNITA' E IL BENESSERE ORGANIZZATIVO

La formazione che il CUG propone ha l'obiettivo di coinvolgere tutto il personale in maniera attiva e partecipativa attraverso un reciproco scambio di competenze professionali e per rafforzare le competenze specifiche di ogni settore, rafforzare le tematiche inerenti le pari opportunità ed il benessere organizzativo, sentirsi attori partecipi di un miglioramento del proprio lavoro e conseguentemente dell'Ente per cui lavora. A tale scopo si propone un catalogo formativo suddiviso in argomenti funzionali per ciascun settore della Città Metropolitana di Firenze (2 specifici e 2 trasversali – ad esempio: gestione dei conflitti sui luoghi di lavoro e tematiche inerenti le pari opportunità). Fruibile attraverso web seminar oppure Polo Trio. Le docenze potrebbero essere fatte dal personale dell'Ente maggiormente competente nelle materie in oggetto

(formazione tra pari). Gli argomenti saranno estrapolati dai bisogni effettivi scaturiti ad esempio dal questionario proposto dal CUG e dalle proposte dei dirigenti di ogni settore.

AZIONE POSITIVA D

FAVORIRE IL REINSERIMENTO LAVORATIVO DEL PERSONALE CHE RIENTRA DAL CONGEDO

Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo per maternità/paternità o da assenza prolungata mantenendo i contatti durante i periodi di assenza dal lavoro (su richiesta della/del dipendente). Al rientro dalla maternità, così come da lunghi periodi di assenza, il personale dell'Ente deve essere messo in grado di recuperare le proprie mansioni e la propria attività in autonomia e con gradualità. Per il rientro si dovrà prevedere un periodo di affiancamento e di formazione

AZIONE POSITIVA E

PARI OPPORTUNITA' E ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Promuovere una costante attività di monitoraggio dell'evoluzione interna della Città Metropolitana che dovrà riguardare i seguenti aspetti:

- progressione carriere
- destinatari della formazione
- mobilità (in termini di mobilità tra uffici e funzioni)
- elaborazione periodica di indicatori per la valutazione delle situazioni prese in considerazione

Viene proposto il successivo incontro per il 14/02/2018 per la stesura

Letto, approvato e sottoscritto

F.to Carlesi Sabrina _____

F.to Bensi Silvia _____

F.to Innocenti Claudia _____

F.to Camilletti Silvia _____

F.to Gargani Maria Guia _____

F.to Landini Barbara _____