

direzioni del personale di ogni Ente Pubblico, con una relazione di sintesi devono trasmettere alla Presidenza del Consiglio dei Ministri- Dip. della Funzione Pubblica. (art.4 della direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 23.05.2007 -"Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni Pubbliche").

La relazione deve contenere:

la divisione del personale per genere;

l'organizzazione del lavoro volendo intendere le tipologie di contratto presenti in Azienda e la suddivisione per genere;

le politiche di reclutamento e la gestione del personale (assunzioni-cessazioni-il saldo tra i 2 dati-politiche autorizzative nazionali e regionali)

i percorsi di carriera (sostanziale equiparazione di genere per gli incarichi della dirigenza)

La conoscenza di quanto sopra sarebbe stato utile a questo Comitato per individuare quelle aree su cui intervenire per l'attuazione dei principi di pari opportunità.

In tal senso è da interpretarsi la lettera inviata nel mese di gennaio al Direttore Generale pro-tempore e che qui si allega.

La nascita dei CUG voluta dal Parlamento con lo strumento legislativo in luogo della sola previsione contrattuale, come in precedenza era per i Comitati per le pari opportunità e i Comitati per il contrasto al fenomeno del mobbing, ne rafforza compiti e legittimazione. I nuovi Comitati, che anche per loro denominazione vogliono essere strumenti di garanzia, del rispetto e della promozione delle pari opportunità e di contrasto alle discriminazioni, hanno dunque un valore aggiunto rispetto al passato, assumendo un ruolo propositivo, consultivo e di valutazione/monitoraggio prefigurano un'azione più efficace ed incisiva per una fattiva cooperazione interna all'Azienda.

Attività

Nell'anno 2014 si sono tenute n° 7 sedute con una presenza media dell'80% dei componenti dando atto di una partecipazione forte e motivata. Si sono poi svolti altri incontri di natura più ristretta per condurre a termine attività di mediazione di conflitti.

Nel corso di queste sedute si è dato rilievo essenzialmente all'aspetto del benessere organizzativo, molte infatti sono state le denunce di disagio lavorativo e il numero di richieste di ascolto, tant'è che in occasione dell'indagine sul benessere organizzativo svolta dal Nucleo Aziendale di Valutazione Strategica, questo Comitato ha ritenuto necessario intervenire con una relazione (che si allega).

Sono stati segnalati fino ad oggi n° 8 casi di disagio lavorativo, si rileva qui come tale numero debba essere attentamente valutato poiché è una casistica che non può lasciare indifferenti. Per queste situazioni si è provveduto a veicolare correttamente un'attività di consultazione. Si sono attivati i dovuti contatti con i Responsabili ed in più casi si è giunti ad un positivo riscontro finale.

I casi hanno riguardato personale infermieristico, Dirigenti medici e personale amministrativo.

Dal riscontro dei casi esaminati è emersa comunque anche una certa confusione tra l'esigenza organizzativa e supposti comportamenti di mobbing, si segnala altresì una difficoltà almeno per quel personale che ha interessato il CUG di sapersi adeguatamente orientare con gli strumenti aziendali in presenza di un proprio disagio.

Questo Comitato, comunque, intende proseguire e sviluppare con i dipendenti modalità di rapporto e dialogo che possono far emergere, ove ci fossero, fatti di mobbing e/o di negazione delle pari opportunità di qualunque tipo.

In accordo con l'Ufficio Formazione Aziendale si è convenuto di iniziare un'attività di formazione intanto sul significato e i compiti del CUG, quindi su altri temi quali "la Cultura di genere", le "Tecniche di sopravvivenza: conciliazione vita e lavoro", la "Prevenzione del disagio lavorativo e lo stress lavoro correlato". per poter attuare tutto ciò si è chiesto ed ottenuto l'inserimento nel Piano Formativo Aziendale 2015.

Conclusioni

L'esperienza maturata in quest'anno di lavoro del CUG porta alla considerazione che nel nuovo scenario in cui oggi si trovano ad operare le PP.AA. si impone un approccio innovativo alla gestione delle risorse umane il cui pilastro è la riscoperta della soggettività. E' in quest'ottica che nell'ambiente lavorativo è necessario mirare al benessere, inteso come positiva interfaccia tra la persona e l'organizzazione di cui fa parte; una corretta percezione del clima interno all'organizzazione è, infatti, indispensabile per migliorare la qualità del lavoro, per fornire nuove opportunità di sviluppo professionale e per investire su relazioni interne più salde e capaci di produrre significati e valori condivisi.

Certo sarebbe auspicabile che, in ogni amministrazione, non si avesse più la necessità di avere un organismo come quello del Comitato Unico di Garanzia, vorrebbe dire che l'ambiente lavorativo è improntato al benessere, che è stata sconfitta ogni discriminazione, che un fenomeno attuale dolorosissimo per chi lo subisce quale il "mobbing", non viene più esercitato, che la differenza di genere è stata ormai superata in quanto le decisioni strategiche e le scelte del Management pubblico vengono effettuate solo in base al merito. Oggi, purtroppo, ancora non è così, molto è stato fatto ma molto c'è da fare. Le PP.AA. stanno percorrendo una strada dalla quale non si torna indietro e che dovrà portare a grandi vantaggi come migliorare la dinamica della convivenza negli ambienti di lavoro, promuovendo, mantenendo e migliorando la qualità della vita.

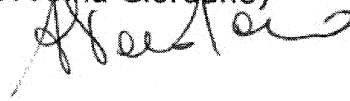
Tutte le politiche in materia di parità, di contrasto alla discriminazione, di benessere organizzativo, contribuiscono, infatti, allo sviluppo economico di un paese e il legislatore, anche con l'introduzione del Comitato Unico di Garanzia in ogni amministrazione pubblica ha dimostrato di credere nella possibilità di cambiamento dall'interno, attraverso gli stessi lavoratori di quella amministrazione che, all'interno del Comitato, diventano anche uno strumento di mediazione dei conflitti e di emersione delle problematiche che, a volte, non vengono neanche conosciute dall'amministrazione.

Si rassegna il documento alla Direzione Strategica per le valutazioni di competenza.

Per **Il Comitato Unico di Garanzia**

La Presidente

(Avv. Anna Giordano)

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Anna Giordano', written over the printed name.