

2



COMUNE DI OLBIA

Provincia di Olbia - Tempio



Comitato Unico di Garanzia

Prot. n° 308/13 del 28.03.2013

Al Sig. Sindaco

Al Segretario Generale

SEDE

Oggetto: relazione annuale riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro – mobbing. Annualità 2012.

La presente relazione viene redatta in conformità a quanto prescritto dal punto 3.3. della Direttiva 4 marzo 2011 con cui la Presidenza del Consiglio dei Ministri ha approvato le “linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”.

Preliminarmente occorre considerare che lo scrivente Comitato è stato costituito con determinazione del Dirigente del settore Affari Generali, Istituzionali e Personale n. 109 del 28.3.2012, si è insediato in data 14 maggio 2012 ed ha innanzitutto provveduto a dotarsi del proprio regolamento, così come richiesto dalla sopra citata direttiva.

Tale adempimento è stato effettuato in data 21 maggio 2012, cioè entro il termine di giorni sessanta dalla nomina del Comitato, così come prescritto dalla direttiva sopra citata.

Il Comitato ha pertanto iniziato la sua attività solo successivamente all'adozione del suddetto regolamento.

Il Comitato ha così preso in esame il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2012/2014 adottato dalla Giunta Comunale in data 30 marzo 2012 senza il proprio coinvolgimento in quanto il Comitato non era all'epoca, per quanto sopra detto, ancora operativo.

Per quanto lo scrivente Comitato ha potuto accertare nell'ambito dei mesi dell'anno di riferimento in cui è stato operativo, si riporta all'attenzione delle SSLL quanto segue.

PARI OPPORTUNITA'

Alla luce della recente istituzione del servizio di nido aziendale, il Comitato ha effettuato un'indagine di clima in merito al gradimento del servizio nido aziendale ed ha rilevato quanto segue.

Su 29 dipendenti aventi diritto al servizio, hanno aderito allo stesso esclusivamente tre lavoratrici.

Grazie a coloro che, pur non avendo aderito al servizio, hanno risposto al questionario predisposto dal CUG, si è rilevato che le ragioni della mancata adesione consistono principalmente nel costo del servizio, più alto di quello delle strutture private, nel fatto che il servizio non è garantito tutto l'anno e soprattutto non copre l'orario di lavoro dei dipendenti dell'Ente, rendendo così assai difficoltosa la conciliazione dei c.d. "tempi vita - lavoro".

Coloro che invece hanno aderito al servizio, oltre a manifestare grande soddisfazione per la qualità della struttura e del servizio, hanno comunque lamentato che il costo della retta è eccessivamente alto, soprattutto in relazione al fatto che il servizio non garantisce la "copertura" né dell'intera giornata lavorativa, né del mese di agosto, e che a volte rimane chiusa in giorni lavorativi.

Le lavoratrici che hanno aderito al servizio di nido aziendale hanno poi lamentato una non prevista e non tempestivamente comunicata chiusura dell'asilo nel periodo delle festività natalizie, pregiudizievole per i piani ferie già perfezionati in alcuni settori dell'Ente.

Da quanto sopra si rileva che, sebbene il nido aziendale sia un ottimo servizio offerto dall'Amministrazione Comunale in vista dell'attuazione del principio di pari opportunità e conciliazione dei tempi di lavoro con le esigenze personali delle madri lavoratrici e dei padri lavoratori, per come lo stesso è attualmente concepito non appare tale da costituire concreta attuazione dei principi sopra enunciati.

A tal fine si ritiene che l'Amministrazione potrebbe prendere in considerazione l'opportunità di abbassare le rette, effettivamente troppo alte per i redditi di un dipendente comunale medio, e di prevedere l'apertura del nido negli orari di servizio dei dipendenti comunali, per tutti i mesi dell'anno.

BENESSERE ORGANIZZATIVO

In merito a tale argomento il CUG, avendo ricevuto da taluni dipendenti informali segnalazioni di disagio nascenti dall'incertezza delle regole che attengono alla trattazione dei procedimenti di mobilità volontaria all'interno dell'Ente, ha avviato un'indagine finalizzata a rilevare il tasso percentuale di accoglimento delle domande e le motivazioni dei casi di mancato accoglimento.

Si è comunque potuto rilevare che gli ostacoli che in taluni casi vengono frapposti alla mobilità intersettoriale, nonché un sistema fondato sull'ampia discrezionalità dirigenziale, fanno sì che l'impossibilità di accesso a tale procedura a volte costituisca fonte di malessere in quei lavoratori e lavoratrici che vedono ad altri concesso ciò che è loro negato.

Le richieste di mobilità spesso rappresentano, infatti, l'unica alternativa rimasta a dipendenti che vivono situazioni di disagio non attentamente valutate.

Si ritiene pertanto che la procedura relativa alle richieste di mobilità possa essere rivista al fine di assicurare trasparenza ed efficienza e, soprattutto, evitare disparità di trattamento.

Si deve inoltre evidenziare l'esistenza di segnalazioni informali in merito a lamentate iniquità nella distribuzione delle risorse economiche accessorie, spesso assegnate senza previa individuazione dei criteri utilizzati nonché con l'esclusione sistematica di alcuni lavoratori e lavoratrici.

Sul tema il Comitato si riserva di effettuare prossimamente gli approfondimenti necessari ad illustrare alle SSLL la situazione esistente nel personale dell'Ente.

DISCRIMINAZIONI

Il Comitato nell'anno di riferimento non ha avuto alcuna segnalazione in merito all'argomento.

Si riserva comunque di svolgere in proposito un'indagine di clima al fine di effettuare una rilevazione più corretta.

MOBBING

Relativamente all'argomento "mobbing" si ritiene necessario portare le SSLL a conoscenza del fatto che il Comitato scrivente ha ricevuto nell'anno di riferimento tre segnalazioni provenienti da altrettanti dipendenti – ciascuno appartenente a diversi settori dell'amministrazione - relativamente a casi di "sofferenza" sul posto di lavoro, dovuti a:

- tensione nei rapporti e difficoltà di comunicazione con il proprio dirigente;
- mancata concessione della mobilità verso un altro settore richiesta a causa di situazioni di disagio sul posto di lavoro;
- privazione di qualsivoglia mansione lavorativa per un significativo periodo di tempo;
- trattamento irrispettoso e offensivo, nei modi e nelle espressioni verbali, da parte del proprio dirigente.

In tutti e tre i casi sopra citati il Comitato ha raccolto la segnalazione del dipendente e ascoltato la sua testimonianza, redigendo apposito verbale.

Il Comitato scrivente non ha allo stato elementi per ritenere che tali casi non siano isolati.

Gli stessi tuttavia, pur essendo in numero assai esiguo rispetto al numero dei dipendenti del Comune di Olbia, evidenziano nondimeno l'esistenza di varie forme di disagio sul posto di lavoro che ad avviso del CUG non devono essere sottovalutate, in un'ottica di perseguimento della

repressione di qualsiasi molestia sul luogo di lavoro in quanto non solo lesiva della dignità del lavoratore ma altresì pregiudizievole per la produttività dell'ente.

*** **

Confidando nel positivo apprezzamento del lavoro svolto e restando a disposizione per qualsiasi chiarimento si porgono distinti saluti.



IL PRESIDENTE
Avv. Emanuela Traina