



COMUNE DI OLBIA

Provincia di Olbia - Tempio



Comitato Unico di Garanzia

Prot. n° 36545 1/10 del 31/03/2014

Al Sig. Sindaco

Al Segretario Generale

LORO SEDI

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 2013.

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”.

*** **

Nel secondo anno del proprio mandato, il Comitato scrivente ha tenuto 5 riunioni (1 febbraio, 3 maggio, 28 ottobre, 4 novembre e 18 dicembre) nell'ambito delle quali sono state discussi vari progetti e piani di lavoro.

Tra le attività di maggior rilievo svolte dal Comitato si segnalano:

1. Sottoscrizione accordo di cooperazione strategica con la Consiglieria di Parità della Provincia di Olbia Tempio, avvenuto in data 30.6.2013. Nell'ambito di quest'ultimo si è convenuto di porre in essere tra le due istituzioni una forma di ampia collaborazione volta a garantire alle lavoratrici ed ai lavoratori dell'Ente un ulteriore supporto nei casi di mancato rispetto dei principi a tutela dei quali il CUG è istituito;
2. Effettuazione indagine di clima volta alla verifica della percezione, da parte di dipendenti dell'Ente, dell'attuazione nell'ambito di quest'ultimo dei principi di pari opportunità (in ogni sua

accezione, non solo quella della parità tra i sessi) benessere organizzativo e contrasto alle discriminazioni, i cui risultati sono stati trasmessi in separata sede alle SSLL;

3. Incontro con la Dott.ssa Enza Tucconi, Presidente della Commissione Consiliare Pari Opportunità del Comune di Olbia, volto alla condivisione con il CUG della proposta di elaborare ed approvare un Codice Etico degli Organi elettivi dell'Ente;

4. partecipazione attiva al procedimento di formazione del Codice di Comportamento Integrativo tramite presentazione di osservazioni e proposte (protocollo n. 8809 del 21/01/2014 e relativo riscontro nota prot. n. 14862).

*** **

Si rileva, inoltre, quanto segue in merito all'attuazione dei principi per l'attuazione dei quali il CUG è stato istituito.

PARI OPPORTUNITA'

Dalla sopra citata indagine, agli esiti della quale si rinvia, è emerso che alte percentuali di lavoratrici e lavoratori (variabili tra il 66% e l'87%, ovviamente di coloro che hanno risposto al questionario, cioè oltre un terzo dei dipendenti dell'Ente) ritengono che tale principio, nella sua ampia accezione, non venga rispettato, in particolare:

- nella correlazione tra merito – titoli di studio e percorsi di crescita professionale;
- nell'accesso agli incentivi economici;
- nelle progressioni in carriera;
- nell'accesso alla posizione organizzativa.

Su questi aspetti si suggerisce pertanto di porre in essere degli interventi correttivi, i quali ben potrebbero costituire fonte di motivazione, e conseguente maggiore produttività, per il personale interessato.

E' peraltro emerso, e ciò deve invece ritenersi un dato certamente positivo, che il 55% del campione ritiene che l'Ente abbia adottato valide politiche di conciliazione dei tempi vita – lavoro.

BENESSERE ORGANIZZATIVO

In proposito si reputa molto eloquente il dato – parimenti emerso dall'indagine più volte citata – secondo il quale l'86% del campione ritiene funzionale a tale principio l'istituzione di un servizio di supporto psicologico permanente all'interno dell'Ente.

In ordine a tale evenienza si chiede che l'Amministrazione faccia quanto possibile perché tale servizio venga effettivamente istituito, nella convinzione che il benessere psicologico del dipendente – che in alcuni casi ha semplicemente necessità di sostegno e motivazione – possa migliorare significativamente l'attività dell'Ente.

Si segnala, altresì, che la maggioranza degli intervistati (pari al 54%) ha dichiarato di essere soddisfatto dello spazio e dell'ufficio occupato. Tale dato è senz'altro positivo; lo stesso deve, tuttavia, essere letto anche "al contrario", poiché è altresì emerso che il 45% del campione ritiene spazio e ufficio assegnati non funzionali all'attività svolta.

In proposito si richiama l'attenzione delle SSSL sul fatto che, sebbene la collocazione di molti lavoratori sia decisamente migliorata con il trasferimento nella nuova sede comunale, per altri così non è stato. Alcuni lavoratori hanno infatti, sebbene informalmente, lamentato la violazione del principio di imparzialità nell'attribuzione delle postazioni di lavoro, non essendo chiaro in base a quale criterio a taluni sono stati attribuiti uffici "singoli", mentre altri dipendenti sono stati destinati a stanze occupate anche da tre persone. Altri hanno, ancora, osservato che solo alcuni Settori dell'Ente sono stati trasferiti nella nuova sede, mentre altri sono rimasti nella collocazione precedente ancorché palesemente inadeguata.

Sono state, infine, ricevute plurime segnalazioni in ordine all'inadeguatezza della sede di Poltu Quadu, per tutto l'anno di riferimento occupata dagli uffici del Settore Servizi Sociali.

DISCRIMINAZIONI

Il Comitato, nell'anno di riferimento, non ha ricevuto alcuna segnalazione specifica in merito all'argomento. Anche dall'indagine di clima è emerso che l'84% degli intervistati ha dato risposta negativa all'apposito quesito. Trattasi anche in questo caso di un dato decisamente positivo che, tuttavia, porta a dover riflettere in merito alla percentuale di lavoratori (pari al 15% degli intervistati) che hanno, invece, affermato di essere stato vittima di discriminazioni sul posto di lavoro.

MOBBING

Relativamente all'argomento "mobbing", nell'anno di riferimento il CUG ha ricevuto una segnalazione con richiesta di audizione, la quale è stata regolarmente effettuata.

A tale proposito si segnala che il richiesto supporto psicologico professionale sarebbe altamente funzionale a questo tipo di attività che i membri del Comitato – nessuno dei quali ha né la preparazione né la formazione per condurre un'audizione di un dipendente che lamenta di essere mobizzato – si trovano a dover svolgere con estremo disagio, a causa della mancanza di adeguata formazione.

Nel caso trattato il dipendente che ha effettuato la segnalazione lamentava un forte malessere sul posto di lavoro dovuto ad un difficile rapporto interpersonale con il proprio superiore gerarchico, ed alla constatata impossibilità di ottenere la mobilità verso un settore dallo stesso lavoratore ritenuto

maggiormente congeniale alle proprie attitudini professionali. Accusava, inoltre, una certa forma di discriminazione per motivi di salute.

In proposito il Comitato ritiene opportuno richiamare l'attenzione sul fatto che, sebbene le esigenze e le aspirazioni dei lavoratori di collocamento nei vari settori dell'Ente sia certamente recessiva rispetto alle esigenze organizzative, quello della mobilità intersettoriale rimane un nodo irrisolto nell'ambito dei rapporti tra dipendenti e amministrazione, in quanto spesso fonte di disagio e frustrazione che finiscono inesorabilmente per ripercuotersi negativamente sull'attività lavorativa.

Il CUG auspica, pertanto, che vengano adottate misure correttive delle procedure in discorso per come attualmente congegnate, volte a meglio contemperare le opposte esigenze delle parti.

*** **

In conclusione si ritiene altresì opportuno richiamare brevemente l'attenzione sulle seguenti problematiche emerse in sede di indagine di clima.

In proposito si deve segnalare che a quest'ultima, sebbene estesa all'intero personale dipendente dell'ente, non ha partecipato (se non in percentuale scarsamente significativa, cioè una sola unità) il personale con qualifica dirigenziale, che non ha manifestato interesse per i temi di competenza del CUG. Ciò nonostante la specifica previsione dell'art. 13 comma 5 del DPR n. 62 del 13 aprile 2013 secondo la quale *“il dirigente cura, compatibilmente con le risorse disponibili, il benessere organizzativo nella struttura cui è preposto”*.

In secondo luogo occorre fare presente che non si è riusciti a instaurare una proficua collaborazione con l'Ufficio Gestione Risorse Umane che in più di un'occasione ha rigettato le domande del CUG volte ad ottenere l'acquisizione di dati relativi al personale, al fine di condurre correttamente la propria attività di analisi e indagine affermando di non poter evadere le richieste per diverse motivazioni.

Sebbene il CUG non debba evidentemente essere un “peso” ulteriore per gli uffici dell'amministrazione, certamente già impegnati nella conduzione dei procedimenti di propria competenza, deve tuttavia essere segnalato che lo stesso non può svolgere al meglio le proprie funzioni in assenza di una stretta collaborazione con l'Ufficio Gestione del Personale, oltre che di altre risorse, delle quali è attualmente sprovvisto.

*** **

Pertanto, con l'occasione, il Comitato, oltre a ribadire la richiesta di istituzione del servizio di supporto psicologico, auspica fortemente che l'Amministrazione, oltre a creare le condizioni affinché sussista il necessario “raccordo funzionale” tra il CUG e l'Ufficio Gestione Risorse Umane (presso il quale è allocato il CUG di svariate amministrazioni) svolga, altresì, attività di sensibilizzazione del personale dirigente in merito alle proprie attività, metta a propria disposizione uno spazio di lavoro (che al momento non esiste) e voglia, infine, stanziare dei fondi in bilancio al

fine di consentire un'adeguata formazione sia dei membri dello stesso, sia di tutto il personale dell'Ente in materia di pari opportunità, benessere organizzativo e lotta a ogni forma di discriminazione sul posto di lavoro.

*** **

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

IL PRESIDENTE
Avv. Emanuela Traina
(originale firmato)