

*Regione Siciliana***ASSESSORATO REGIONALE DELLE AUTONOMIE LOCALI
E DELLA FUNZIONE PUBBLICA**

Dipartimento Regionale della Funzione Pubblica e del Personale

Area Affari Generali del Dipartimento**Comitato Unico di Garanzia**per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere
di chi lavora e contro le discriminazioni

Prot. n. 502/CUG

Palermo, 17-10-2016

Oggetto: Monitoraggio ed Osservatorio dei CUG della Regione Sicilia - Tavolo tecnico decentrato per i comuni della ex provincia di Palermo – Sede: Comune di Palermo

**REPORT DI VALUTAZIONE SUL TAVOLO TECNICO DECENTRATO
COMUNE DI PALERMO
4 ottobre 2016**

Con la nota prot. n. 360/CUG del 17/08/2016 si è dato avvio alla creazione di un Progetto di Monitoraggio ed Osservatorio dei CUG della Regione Sicilia attraverso l'istituzione di n.9 Tavoli tecnici decentrati con la richiesta, al Presidente CUG del Comune di Palermo, dott.ssa Iole Melidone, di istituire un tavolo tecnico decentrato, presso la sede del suo Comune, invitando tutti i Presidenti dei CUG dei Comuni della ex provincia di Palermo ed assumendo un ruolo trainante e di capofila nei confronti del progetto .

Al fine di omologare i temi da trattare nei nove Tavoli decentrati si è proposto uno stesso O.d G., uguale per tutti i Comuni, come di seguito descritto:

- 1) Problematiche e criticità sulla gestione del CUG;
- 2) Compiti propositivi, consultivi e di verifica del CUG (forme di interpretazione);
- 3) Problemi di riconoscimento del ruolo istituzionale del CUG;
- 4) Piano triennale delle azioni positive (Documento di sintesi e criticità);
- 5) Soluzioni dei casi di malessere lavorativo segnalati al CUG (esperienze).

Con la nota prot. n.1299020 del 24/08/2016 il Presidente CUG del Comune di Palermo, dott.ssa Iole Melidone, ha convocato il Tavolo che si è insediato in data 4 ottobre 2016.

Sono stati convocati tutti i Presidenti dei CUG dei Comuni della ex provincia di Palermo finora censiti dal CUG della Regione Siciliana attraverso il progetto di Monitoraggio, ma sono stati presenti solamente i seguenti Comuni:

Palermo, Termini Imerese, Altofonte, Monreale, Giardinello e Montemaggiore Belsito.

Il Presidente del CUG della Regione Siciliana dott.ssa Comparetti accompagnata dai componenti dott.ssa Maria La Russa Psicologa e Consigliera di Fiducia dipartimentale e dott.ssa Maria Daniela Tesè Psicologa e Consigliere di Fiducia dipartimentale, ha partecipato al Tavolo tecnico per offrire ai presenti convenuti il suo contributo fatto di conoscenza ed esperienza ed esporre le motivazioni che sono alla base della nascita dell'Osservatorio.

L'apertura dei lavori è stata effettuata dal Presidente del CUG del Comune di Palermo che ha ringraziato i presenti per la loro partecipazione e ha illustrato l'attività svolta dal suo Comitato attraverso riunioni di circa 2 volte al mese che hanno permesso di realizzare il Regolamento, il Piano Triennale di Azioni Positive, la nomina dei componenti titolari e supplenti e anche dei supplenti dei supplenti nonché l'organizzazione di una sede di lavoro con una segretaria che è anche componente effettivo del Comitato.

Ha rappresentato le difficoltà riscontrate sia nella costituzione del Comitato che nell'ottenere la struttura logistica dove operare e che è stata comunque risolta con l'assegnazione di n.3 stanze situate al 6° piano del palazzo Barone.

A partire dalla sua personale competenza in quanto psicologa e dalla fortuna di avere come vice presidente una persona laureata in scienze sociali prevede di istituire, a breve, la creazione di uno Sportello sperimentale di ascolto formato da un tecnico ed un amministrativo e successivamente perfezionato con figure più professionalmente competenti al fine di consentire l'ascolto attivo, possibili momenti di consigli e suggerimenti per risolvere conflitti e, in ultimo, poter acquisire le informazioni riguardo le segnalazioni da trasferire all'amministrazione comunale.

Il sito web è in via di definizione ed è stato pensato con un link utile a realizzare una richiesta di aiuto o una segnalazione.

Il C.U.G. del Comune di Palermo gode della sensibilità e del supporto tecnico del Segretario Generale e, nonostante le attrezzature siano di fortuna ed occasionali il Presidente Melidone, che si è mostrata entusiasta, coraggiosa e motivata, ha confermato che la dotazione è sufficiente a poter lavorare.

Il Presidente C.U.G. del Comune di Altofonte ha riferito che la sua nomina è stata obbligata nella considerazione che possiede una laurea in Scienze sociali anche se lavora presso il Comune in part-time (3 gg. a settimana) e che il Comitato è di recente costituzione (febbraio 2016). Ciò nonostante ha effettuato le necessarie riunioni ottenendo l'istituzione del Regolamento e la nomina dei componenti distinti in n.3 componenti titolari di cui un componente con competenze psicologiche e n. 3 componenti supplenti.

Il Comitato non possiede né un luogo di lavoro né attrezzature, ma utilizza, a secondo della disponibilità, la stanza del Sindaco e degli Assessori nonché le loro attrezzature.

Il Comune di Monreale, attraverso la sua delegata che riveste il ruolo di consulente stampa dell'amministrazione comunale ha comunicato che il C.U.G. era stato costituito nel 2012 e che il suo Presidente si è dimesso senza avere svolto attività precipua e finalizzata e che alcuni dei componenti sono andati in pensione o trasferiti, pertanto il Comitato dovrà essere riorganizzato e l'incontro odierno potrà favorirlo nella considerazione che quanto appreso sarà certamente stimolante ed interessante per un nuovo avvio.

Il Comune di Termini Imerese rappresentato da n.2 soggetti delegati dal Presidente del C.U.G. (Ispettore di Polizia Municipale) hanno riferito che:

- le nomine sono state obbligate ed autoritarie a causa di atto di interpello rimasto vuoto;
- che in atto esistono n.4 componenti titolari e n. 4 componenti supplenti;
- che è stato istituito un Regolamento ed un sito web costruito con 3 sezioni;
- che nessuna segnalazione è pervenuta ad oggi al Comitato.

Hanno manifestato anche un'esigenza di cambiamento culturale connessa agli interventi di anticorruzione e rotazione delle figure di vertice e hanno ricordato ai presenti che il loro Comune è commissariato e che nonostante la sua attività rigorosa e controllata è comunque un comune passivo e privo di fiducia.

Il Presidente del CUG del Comune di Giardinello, rappresenta ai presenti che Giardinello è in atto, comune privo di amministrazione perchè sciolto a causa di infiltrazione mafiosa e che il C.U.G. nonostante la recente costituzione (agosto 2016) ha avuto nomine obbligate a causa di atti di interpello rimasti vuoti ed è stato realizzato solamente il Regolamento.

Il Comune di Montemaggiore Belsito possiede il Comitato già dal 2014 e le nomine sono state obbligatorie a causa di mancanza di interesse e motivazione da parte dei dipendenti. In atto esistono n. 3 componenti titolari e n. 3 componenti supplenti, di recente è stato rinnovato per la quiescenza di un componente ed è stato aggiornato il Piano di azioni positive.

Il Presidente del C.U.G. ha rappresentato ai presenti che il Comitato non ha sviluppato la competenza sul benessere organizzativo, ma solo sui criteri di anti discriminazione e di pari opportunità e che comunque ritiene difficile poter dare al C.U.G. un assetto di ascolto attivo, di visibilità e di intervento sul benessere, dato che il Comune presenta molte problematiche di insoddisfazione legate alle posizioni amministrative (lei stessa è una precaria mai stabilizzata e sofferente di mancato riconoscimento).

A tale dichiarazione, anche gli altri Comuni hanno manifestato le stesse problematiche di precarietà vissute da parecchi anni e di insoddisfazione sulla crescita lavorativa tanto che la dott.ssa La Russa ha preso la parola per ricordare ai presenti che l'attenzione del tavolo tecnico dovrà essere orientata al lavoratore prima di tutto nel suo essere "persona" con i suoi bisogni primari e di ascolto e di riconoscimento e solo successivamente si potrà spostare l'attenzione sull'amministrazione che attraverso il suo ruolo decisionale potrà e se ci sarà la volontà politica intervenire nel dare giustizia ai meriti ed alla sicurezza lavorativa.

Davanti a questa situazione il Presidente del CUG della Regione Siciliana dott.ssa Comparetti è intervenuta e ha spiegato il senso e il significato dei principi ispiratori del Comitato Unico di Garanzia che vuole essere, in primo luogo, garanzia di benessere organizzativo mettendo in atto delle azioni valide a raccogliere le segnalazioni di malessere, contrastare le discriminazioni e le patologie connesse allo stress di lavoro correlato nonché al rispetto delle pari opportunità, assumendo così un ruolo di guida verso un'amministrazione attiva.

In sintesi, nell'esposizione dei fatti, da parte dei convenuti, sono venute fuori una serie di criticità e problematiche che possono essere così descritte:

- 1) Mancanza di adesione da parte dei dipendenti e assenza di nomina da parte delle O.O.S.S.;
- 2) Attribuzione obbligatoria e casuale della nomina ai dipendenti da parte dell'amministrazione comunale;

- 3) Necessità di formazione e di direttive chiare e supportive;
- 4) Necessità di cambiamenti culturali;
- 5) Sviluppo di competenze e risorse umane ben formate;
- 6) Logistica garantita da struttura ed attrezzature;
- 7) Mancanza di progettazione e di rete.

Si evidenzia che tutti i presenti (o quasi tutti) hanno istituito il C.U.G. perfezionato da apposito regolamento e Piano Triennale di Azioni Positive senza però sviluppare una coscienza lavorativa in merito al comportamento organizzativo ed alle fasi di lavoro che il Comitato ha l'obbligo di espletare con le sue riunioni (almeno n.3 annuali) e la promozione.

Le problematiche e le criticità appena elencate meritano un'attenta analisi al fine di far chiarezza sui dubbi e sulle perplessità e pervenire a soluzioni adottabili ed adattabili da parte di tutti gli intervenuti.

- 1) Mancanza di adesione da parte dei dipendenti e delle OO.SS.: Dall'ascolto dei presenti la difficoltà a reperire l'adesione da parte dei dipendenti sembrerebbe causata dalla mancanza di informazione sul senso e sul significato della creazione del Comitato da parte del dirigente del settore risorse umane e del dirigente del settore formazione che poteva avvenire o verbalmente o attraverso adeguate circolari di conoscenza, ma anche dalla sfiducia e dalla mancanza di motivazione del dipendente.
Questa criticità dovrà ormai essere sanata dal soggetto che riveste il ruolo di Presidente del CUG che dovrà informare tutti i dipendenti dell'esistenza e dei principi ispiratori del CUG motivando così le possibili adesioni.
Per le nomine di parte sindacale lo stesso Presidente dovrà sollecitare i segretari provinciali e regionali delle OO.SS. evidenziando l'obbligo della nomina al fine di favorire un adempimento di legge.
- 2) Attribuzione obbligatoria e casuale della nomina ai dipendenti da parte dell'amministrazione comunale: L'obbligatorietà della nomina lascia sgomenti sia dalla parte di chi nomina sia dalla parte di chi accetta. Si individua pertanto una corresponsabilità tra amministrazione e dipendenti. Le nomine accettate, anche se obbligate, chiedono comunque un'assunzione di responsabilità sul compito oppure una rinuncia.
- 3) Necessità di formazione e di direttive chiare e supportive: La necessità di una formazione e di direttive chiare e supportive è legittima anche se non può giustificare l'inerzia dato che numerosi canali comunicativi liberi e a disposizione di tutti consentono di sviluppare conoscenza, consapevolezza e chiarezza di azione. Ciò nonostante il CUG della Regione Siciliana si configura come interlocutore istituzionale interessato e nei limiti del possibile a rispondere a tale esigenza.
- 4) Necessità di cambiamenti culturali: I cambiamenti culturali richiedono uno sforzo e un'apertura mentale molto soggettivi, pertanto rompere gli schemi, andare oltre all'abitudine ed acquisire umiltà e responsabilità per accogliere il nuovo rimane a carico del singolo individuo, ma la sensibilità ed il coraggio di tutti i componenti dei diversi Comitati Unici di Garanzia potranno realizzare una virata culturale attraverso l'applicazione di nuove regole e nuove norme comportamentali.

- 5) Sviluppo di competenze e risorse umane ben formate: E' possibile che le risorse umane e le competenze dei componenti del CUG in qualche Comune non siano adeguate, ma il progetto di Monitoraggio ed Osservatorio dei CUG comunali ha come primo obiettivo il verificare le risorse umane disponibili in ogni Comitato e registrarle al fine di metterle reciprocamente a disposizione, sviluppando così una sinergia lavorativa fatta di interventi operativi sul luogo in cui si manifesta il fenomeno di malessere o il conflitto lavorativo.
- 6) Logistica garantita da struttura ed attrezzature: La carenza o mancanza di struttura ed attrezzature conferma che la norma ha sposato la teoria ma non la pratica e denota una implicita intenzione di mantenere l'aleatorietà dell'Organismo di Garanzia. Tale constatazione non deve e non può essere considerata un limite, ma piuttosto una risorsa dato che, per fortuna, la buona volontà di chi crede nei valori e negli ideali che guidano i principi etici e morali della vita sociale è capace di andare avanti nonostante la limitatezza o l'assenza di fondi, di struttura ed attrezzatura. Dunque, poiché l'esistenza del Comitato con i suoi compiti istituzionali è finalmente regolata da norme di legge sarà giustificato l'utilizzo di luoghi che rispondono ai carichi di lavoro ordinari di chi ne riveste il ruolo compreso l'utilizzo di materiale ed attrezzature e, in caso di impedimento o coercizione da parte di soggetti che intendono disconoscere il CUG sarà cura del Tavolo tecnico allertare i singoli comuni e sviluppare azione di sostegno. A questo proposito si sottolinea l'esigenza di sviluppare una maggiore volontà e propositività al fine di valorizzare la credibilità del CUG ed abbattere le resistenze.
- 7) Mancanza di progettazione e di rete: La criticità ascrivibile alla mancanza di progettazione e di rete è superata dalla creazione del Tavolo tecnico.

Il Presidente della Regione Siciliana, dott.ssa Comparetti, promette l'invio di documentazione utile alla formazione dei componenti dei Comitati intervenuti e la possibilità di organizzare giornate di formazione.

A conclusione dell'incontro propone anche la creazione di un'azione comune del Tavolo Tecnico che, dopo una breve discussione, viene definita come segue:

Formazione dei componenti, motivazione al lavoro del C.U.G. e responsabilizzazione dei componenti.

IL PRESIDENTE DEL C.U.G.
Dott.ssa Maria Rita Comparetti

