



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. 507/CUG

Palermo, 18-10-2016

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

**REPORT DI VALUTAZIONE SUL TAVOLO TECNICO DECENTRATO
COMUNE DI CATANIA
12 ottobre 2016**

Con la nota prot. n. 361/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 Catania, dott. Roberto Politano, di istituire un tavolo tecnico decentrato presso la sede del Comune di Catania invitando tutti i Presidenti dei CUG dei Comuni della ex provincia 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. 330754/CUG del 22/09/2016 il Presidente CUG del Comune di Catania ha convocato il Tavolo che si è insediato in data 12 ottobre 2016.

Sono stati convocati tutti i Presidenti dei CUG dei Comuni della ex provincia di Catania finora censiti dal CUG della Regione Siciliana attraverso il progetto di Monitoraggio ma solo una piccola minoranza ha accolto l'invito al Tavolo Tecnico.

Il Presidente dott. Politano saluta e ringrazia i convenuti, in particolare il Presidente del CUG della Regione Siciliana dott.ssa Maria Rita Comparetti, accompagnata dai componenti dott.ssa Maria La Russa, Psicologa e Consigliera di fiducia dipartimentale e dott. Giuseppe Leo, per la sua volontà a voler dare sostegno e visibilità all'istituzione di un Comitato che, a tutt'oggi, presenta difficoltà nell'attuazione dei suoi compiti istituzionali.

Prosegue dichiarando la sua delusione riguardo i seguenti punti:

- poca attenzione da parte dell'amministrazione comunale nei confronti del C.U.G. in quanto Organismo dell'amministrazione stessa;
- mancata comprensione, da parte dei vertici dell'amministrazione comunale nei confronti del difficile compito di demarcazione che il Comitato ha l'obbligo di espletare fra l'amministrazione ed i suoi dipendenti;
- difficoltà nel far circolare l'informazione riguardo all'esistenza del C.U.G. quale istituzione a favore del lavoratore e nello stesso tempo a favore dell'amministrazione;
- Sovraccarico di lavoro per i soggetti che ne assumono l'incarico nelle diverse forme e mancato riconoscimento dei meriti che tali risorse umane sviluppano.

La dott.ssa Comparetti ringrazia e prende la parola per comunicare ai presenti convenuti che la sua partecipazione al Tavolo tecnico è volta ad offrire il suo contributo fatto di conoscenza ed esperienza, ed esporre le motivazioni che sono alla base della nascita dell'Osservatorio.

Continua, spiegando il senso e il significato dei principi ispiratori del Comitato Unico di Garanzia che vuole essere, per l'appunto, garanzia di benessere organizzativo mettendo in atto delle azioni valide a 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.

Continua comunicando che presso l'Amministrazione regionale il C.U.G. ha già sviluppato i compiti propositivi, consultivi e di verifica, attraverso gli strumenti offerti dall'ascolto attivo e dal focus group per l'indagine di clima, e che è ben consapevole e condivide le difficoltà manifestate dal Presidente dott. Politano dato che anche l'insediamento del suo Comitato è stato abbastanza abbandonico da parte dell'amministrazione regionale.

Il coordinamento dei lavori del Tavolo è stato demandato al vice Presidente del C.U.G. di Catania dott.ssa Sabina Murabito che ha organizzato il tavolo supportata da alcuni componenti del Comitato di Catania presenti alla riunione e dopo le presentazioni passa ad illustrare il 1° punto all'O.d.G. "Problematiche e criticità nel funzionamento del CUG".

Uno alla volta e con continuità i presenti prendono la parola per esporre le loro personali problematiche e criticità riscontrate nella costituzione del Comitato e si percepiscono sentimenti contrastanti di confusione e smarrimento da parte di alcuni, sfiducia e diffidenza da parte di altri.

Dall'esposizione dei fatti, da parte dei convenuti, sono venute fuori una serie di criticità e problematiche così elencate:

- 1) Sentimenti di solitudine e di perdita di motivazione ed interesse nei confronti dei principi ispiratori del C.U.G. per mancanza di attenzione dei vertici dell'amministrazione;
- 2) Mancanza di adesione da parte dei dipendenti e assenza di nomina da parte delle OO.SS.;

- 3) Attribuzione obbligatoria e casuale della nomina ai dipendenti da parte dell'amministrazione comunale;
- 4) Necessità di formazione e di direttive chiare e supportive;
- 5) Necessità di cambiamenti culturali;
- 6) Sviluppo di competenze e risorse umane ben formate;
- 7) Logistica garantita da struttura ed attrezzature;
- 8) 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 alla 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) Sentimenti di solitudine e di perdita di motivazione ed interesse nei confronti dei principi ispiratori del C.U.G. per mancanza di attenzione dei vertici dell'amministrazione: La sensibilità delle persone che si propongono o comunque accettano l'incarico di far parte del Comitato e svolgere i compiti propositivi, consultivi e di verifica è certamente da attenzionare e supportare da parte dei vertici dell'amministrazione ma, se si riflette sul senso di abbandono che la risorsa umana ha vissuto nel tempo passato tanto che il Ministero ha sviluppato la sensibilità di istituire, con obbligo di legge, un Comitato ad hoc per il benessere della persona, oggi non è giustificabile la demotivazione e la perdita di interesse poiché, è insito nel compito assunto dover superare la paura delle innovazioni e le difficoltà delle resistenze prodotte dalle abitudini e saranno le persone più forti e più capaci a dover affrontare tali negatività con la loro libera volontà. L'istituzione del tavolo tecnico ha il compito di offrire un segnale di incoraggiamento e di speranza per le persone forti e capaci che attraverso i canali di confronto e di comunicazione potranno assolvere pienamente al loro compito seppur nel momento meno propizio per la sua gloria.
- 2) Mancanza di adesione da parte dei dipendenti e assenza di nomina da parte delle OO.SS.: Dall'ascolto dei presenti la difficoltà a reperire l'adesione da parte dei dipendenti sembrerebbe causata dalla mancanza di informazione 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.
Questa criticità dovrà 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.
- 3) 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.

- 4) 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.
- 5) Necessità di cambiamenti culturali: I cambiamenti culturali richiedono uno sforzo ed 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.
- 6) 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.
- 7) 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.
- 8) Mancanza di progettazione e di rete: La criticità ascrivibile alla mancanza di progettazione e di rete è superata dalla creazione del Tavolo tecnico.

L'intervento alla discussione di alcuni componenti del C.U.G. del Comune di Catania smorza lievemente il carico di responsabilità vissuto dai soggetti che rivestono il ruolo di Presidenti e, pur riconoscendo che le diverse difficoltà legittime e concrete vissute nel tempo hanno sminuito anche le loro aspettative, manifestano comunque una maggiore disponibilità a voler continuare nel percorso di attività.

Alla fine del giro di interventi, la dott.ssa La Russa, nella sua qualità di psicologa, chiede la parola per restituire un feedback sull'andamento dei lavori del tavolo e, nella sua esposizione, chiede ai presenti di attenzionare, in primo luogo, la propria persona nella considerazione che le risorse umane dell'amministrazione sono costituite da persone e che, nello svolgimento del ruolo è importante andare a constatare se la persona è in grado di sviluppare il compito specialmente se si tratta di un compito con un carico emotivo molto alto.

Prima di puntare il dito e cercare colpe e colpevoli sulla istituzione e formazione dei C.U.G., continua La Russa, occorre verificare se le responsabilità assunte con l'incarico accettato sono, dalla propria persona, gestibili e ben sopportate e, in caso di impossibilità o non volontà è certamente preferibile rassegnare le dimissioni affinché altre persone, che in quel momento risultano più adatte, possano concorrere allo sviluppo dei compiti istituzionali del Comitato.

Occorre combattività e determinazione nello svolgimento del ruolo di Presidente o di componente del Comitato e poiché la persona, di qualsiasi estrazione sociale o livello culturale, con ruolo e/o funzione alto o basso è meritevole di rispetto e di considerazione non si può disconoscere che è il C.U.G. preposto, finalmente, alla salvaguardia del benessere individuale psico-fisico ed organizzativo, all'istituzione di nuove regole capaci di proteggere la persona attraverso l'umanizzazione e la solidarietà.

La dott.ssa Murabito, verifica che i successivi punti all'O.d.G. sono stati abbondantemente discussi durante tutto l'incontro, pertanto ringrazia i presenti per la loro collaborazione.

Prima dei formali saluti la dott.ssa Comparetti coglie l'occasione per chiedere se è possibile sviluppare la volontà, da parte dei presenti, di costruire un'azione comune del tavolo al fine di sviluppare un prosieguo dei lavori in autonomia ed offrire così l'opportunità di un secondo incontro utile alla creazione di un cronoprogramma dell'Osservatorio e monitoraggio dei C.U.G. fermo restando che il Comitato della Regione Siciliana è disponibile ad offrire supporto e materiali finalizzati alla formazione.

Qualche momento di perplessità lascia presagire un ulteriore disorientamento fino alla conclusione di attenzionare la formazione dei componenti all'esercizio del ruolo.

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

