REPUBBLICA ITALIANA

Codice fiscale 80012000826
Partita I.V.A. 02711070827

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. 496/CUG

Palermo, 14-10-2016

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

REPORT DI VALUTAZIONE SUL TAVOLO TECNICO DECENTRATO
COMUNE DI MESSINA
28 settembre 2016

****

Con la nota prot. n. 359/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 Messina, arch. Maria Canale, di istituire un tavolo tecnico decentrato per i comuni della ex provincia di Messina presso la sede del Comune di Messina 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.1/CUG del 14/09/2016 il Presidente CUG del Comune di Messina ha convocato il Tavolo che si è insediato in data 28 settembre 2016.

Segreteria tel.: 091 7072858 / fax: 091 7073218 e-mail: comitatounico.garanzia@regione.sicilia.it
Viale Regione Siciliana, 2194 – 90135 PALERMO

Sono stati convocati tutti i Presidenti dei CUG dei Comuni della ex provincia di Messina finora censiti dal CUG della Regione Siciliana attraverso il progetto di Monitoraggio e precisamente:

- Comune di Barcellona Pozzo di Gotto - Presidente CUG Armando Sottile
- Comune di Basicò - Presidente CUG Angela Coppolino
- Comune di Capizzi - Presidente CUG Giuseppina Fazio
- Comune di Ficarra - Presidente CUG Carmela Stancampiano
- Comune di Furci Siculo - Presidente CUG Antonina Muscolino
- Comune di Librizzi - Presidente CUG Viviana Fugazzotto
- Comune di Merì - Presidente CUG Pietro Mostaccio
- Comune di Monforte S.Giorgio - Presidente CUG Antonina Morasca
- Comune di Naso - Presidente CUG Carmela Caliò
- Comune di Rodì Milici - Presidente CUG Amalia Rossello
- Comune di San Filippo del Mela - Presidente CUG Lucio Catania
- Comune di San Piero Patti - Presidente CUG Maria Angela Scolaro
- Comune di Scaletta Zanclea - Presidente CUG Rosa Cacciola
- Comune di Tripi - Presidente CUG Michele Carbone
- Comune di Tusa - Presidente CUG Antonietta Alfieri
- Comune di Ucria - Presidente CUG Anna Maria Messina
- Comune di Villafranca Tirrena - Presidente CUG Matteo De Marco

Il Presidente del CUG della Regione Siciliana dott.ssa Maria Rita Comparetti, accompagnata dai componenti dott.ssa Maria La Russa e dott. Giuseppe Leo, 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.

All'apertura dei lavori i convenuti hanno ricevuto il saluto da parte dell'Assessore alle Pari Opportunità del Comune di Messina, che ha manifestato il suo apprezzamento per l'iniziativa e ha incoraggiato i presenti a sostenere i compiti istituzionali del CUG, lasciando il Tavolo subito dopo.

Al momento della discussione del 1° punto all'O.d.G. *"Problematiche e criticità nel funzionamento del CUG"* i presenti hanno manifestato a turno confusione e smarrimento da parte di alcuni, superficialità, diffidenza e sfiducia da parte di altri.

Davanti a questa situazione il Presidente del CUG dott.ssa Comparetti ha preso la parola per spiegare 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 patologia connesse allo stress di lavoro correlato nonché al rispetto delle pari opportunità, assumendo così un ruolo di guida verso un'amministrazione attiva.

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

1) Mancanza di adesione da parte dei dipendenti e assenza di nomina da parte delle O.O.S.S.;
2) Modalità verbali e comportamenti familiaristici che impediscono il riconoscimento dell'Organismo di Garanzia;
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 Comuni presenti (o quasi tutti) hanno istituito il C.U.G. perfezionato da nomine, 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).

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 assenza di nomina da parte delle O.O.S.S.: 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.

2) Modalità verbali e comportamenti familiaristici che impediscono il riconoscimento dell'Organismo di Garanzia: L'Organismo CUG è una istituzione nata a favore del lavoratore pertanto chi assume il ruolo di Presidente del Comitato non può agire nel disconoscimento di tale istituzione attraverso una modalità verbale/comunicativa e comportamento familiaristico.
   Quindi, ogni azione del CUG richiede la tracciabilità di un atto che confermi e dimostri l'operatività (note formali, protocollo, archivio, sito web ecc.).

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: Tale necessità 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.

Il presente Report di valutazione sul Tavolo tecnico decentrato realizzato presso il Comune di Messina viene trasmesso a tutti i Comuni finora censiti dal CUG della Regione Siciliana al fine di mantenere alta l'attenzione sul Progetto, riflettere sulle criticità riscontrate e sviluppare capacità di analisi su tutti gli altri punti all'O.d.G. che potranno essere oggetto di discussione in successivi incontri.

Si coglie l'occasione per ringraziare il Presidente del CUG del Comune di Messina Arch. Maria Canale per il supporto organizzativo, e tutti i convenuti per l'adesione al Progetto.

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