

COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

Al Sig. Sindaco
Al segretario Generale
Sede

Premesso che:

l'art. 57 del D.Lgs. n. 165/2001 così come integrato dall'art. 21 – comma 1 lettera c) della Legge n. 183 del 4 novembre 2010, prevede la costituzione senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, del Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i Comitati per le pari opportunità e i Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni.

In attuazione del disposto normativo sopra citato e nel rispetto delle indicazioni di cui alle Linee Guida dettate dalla Direttiva 4 marzo 2011 emanata di concerto dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e dal Ministro per le Pari Opportunità sulla costituzione e sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (di seguito CUG), il Comune di Guspini ha provveduto ad istituire il CUG nominando, con atto del Responsabile dell'Area Amministrativa del Comune di Guspini n.138 del 19.12.2014, i componenti del Comitato.

Successivamente all'insediamento in data 20.02.2015, le prime riunioni del Cug sono state dedicate all'esame del Regolamento di funzionamento interno, la cui adozione è espressamente prevista dalle Linee Guida sopra citate.

Il Regolamento è stato definitivamente approvato all'unanimità il 21.05.2015 ed è stato recepito, per quanto di competenza, dall'Amministrazione comunale con deliberazione di Giunta n. 116 del 23 luglio 2015.

Il comune di Guspini ha sempre attuato una politica improntata non solo al superamento delle disparità di genere tra i lavoratori dell'Amministrazione, ma ha anche posto le basi a livello cittadino per rivolgere l'attenzione alle persone in situazione di difficoltà e privilegiando la metodologia della progettazione partecipata.

L'attenzione alle tematiche di parità e di pari opportunità deve essere approfondita al fine di porre in essere azioni finalizzate al benessere organizzativo dei propri dipendenti.

Nel 2015, anno di riflessione sulle eventuali proposte di riorganizzazione programmate dalla nuova Amministrazione, insediatasi alla fine di maggio, l'istituzione del Cug ha consentito di avviare una riflessione sulle esigenze che vengono quotidianamente palesate dai dipendenti comunali.

E' emerso chiaramente, in più occasioni, la necessità di modificare l'oggetto dell'attenzione nell'ambito dell'organizzazione lavorativa.

Si deve prendere atto che la complessità della realtà lavorativa che tutti noi affrontiamo quotidianamente ed i profondi mutamenti sociali ed economici in atto nel nostro Paese, inducono ad un ripensamento generalizzato dei modelli organizzativi delle Amministrazioni Pubbliche: se l'attenzione in questi anni è stata principalmente orientata soprattutto al recupero dell'efficienza ed alla riduzione dei costi, di fronte all'attuale complessità di sistema, occorre prestare rinnovata attenzione alla centralità della persona umana.

Infatti i principali protagonisti di ogni politica orientata al cliente/utente sono proprio gli uomini e le donne che lavorano nelle Amministrazioni.

Occorre quindi tenere in considerazione i sistemi di relazione tra le persone, in un approccio a più dimensioni: sociale, di ruolo, di abilità, ma anche emozionale e psicologica.

Tutto ciò che influenza la qualità della vita lavorativa in generale e del senso individuale di benessere ha, quindi, un impatto importante sulla funzionalità e sullo sviluppo

dell'organizzazione e di conseguenza sul risultato di essa in rapporto all'obiettivo finale.

Negli ultimi anni hanno trovato sempre più diffusione, sia nel settore privato sia nel settore pubblico, nuove politiche di gestione del personale che utilizzano, assieme a quelli tradizionali, nuove modalità e nuovi strumenti di gestione del personale, ritenuti più adatti a stimolare la motivazione, la creatività, l'efficacia collettiva.

Questi nuovi strumenti rispondono all'esigenza di umanizzare il lavoro pubblico, passando dal concetto di "macchina amministrativa" a quello di persone unite insieme per creare "valore pubblico" ed hanno il fine di far sentire i pubblici dipendenti più consapevoli ed apprezzati per la propria delicata e complessa funzione.

In quest'ottica, ogni amministrazione è chiamata a monitorare il benessere al suo interno, individuando possibili strategie per mantenerne e migliorarne il livello.

E poiché tra i compiti del CUG vi è quello di contribuire all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori, il Comitato ritiene opportuno avviare un'azione forte che faccia riflettere l'Amministrazione sul tema specifico del "benessere organizzativo" all'interno dell'Ente.

Inoltre si è palesato da parte di alcuni dipendenti del disagio che nasce dall'incertezza delle regole relative sia alla fruizione dei congedi, sia agli orari di ingresso al lavoro, che vede delle situazioni completamente diversificate tra dipendenti, sia ai procedimenti di mobilità all'interno dell'Ente.

L'ampia discrezionalità dirigenziale alla mobilità, spesso, ignora un malessere dei lavoratori che trova la soluzione nell'accesso alla procedura ed, altre volte non considera lo status psicologico del momento che lo porta a vivere con forte disagio, la mobilità imposta; in tal senso, ipotizzare soluzioni alternative, come le manifestazioni di interesse.

Un altro aspetto da evidenziare e che spesso fa vacillare il proprio equilibrio è la poca chiarezza nei rapporti tra dipendenti, aspetto che necessita di un'approfondita riflessione al fine di eliminare:

tensione nei rapporti e difficoltà di comunicazione con il proprio responsabile;

trattamento irrispettoso e offensivo, nei modi e nelle espressioni verbali, da parte del proprio e/o di altri responsabili;

atti vessatori e atteggiamenti che minano la fiducia nel ruolo istituzionale e demotivano il lavoratore ad eventuali forme espressive positive e di soluzione ai problemi.

manca di chiarezza e assenza di informativa in merito alle opportunità di crescita professionale che non viene garantita in modo equo nei confronti di tutti i dipendenti ai quali, pur in presenza di determinati parametri, non viene data l'opportunità di un riconoscimento delle competenze e professionalità, acquisite nel tempo e, delle quali l'Amministrazione si avvantaggia, ne l'opportunità di un riconoscimento economico.

A tal fine verranno predisposti dei questionari per consentire ai dipendenti di esprimersi circa le varie esigenze, al fine di mettere alla luce le eventuali situazioni critiche che sviliscono il ruolo del lavoratore ed ostacolano l'espressione delle proprie capacità professionali.

Tal fine, come prima azione del CUG si sta predisponendo un codice di condotta, del quale verranno informati tutti i dipendenti, con l'invito a tutti compresi gli amministratori e/o altri organi operanti in seno all'amministrazione, a considerare il CUG, una risorsa.

Guspini 30 marzo 2016

Il Presidente

F.to Dott.ssa Mariangela Porru