

**Comune di Palermo**  
**“Creare valore pubblico. La nuova direttiva per le Pari opportunità nella  
Pubblica Amministrazione**  
**Ex noviziato dei Crociferi - 28 ottobre 2019**

**Dott.ssa Lidia Maugeri – presidente CUG ARPA Sicilia**  
**“Punti di forza e criticità nell’esperienza del CUG di ARPA Sicilia”**

Prima di affrontare nello specifico il tema del mio intervento, legato all’esperienza del Comitato Unico di Garanzia all’interno di ARPA Sicilia, desidero riflettere insieme a Voi sul ruolo del CUG.

Prendo spunto dall’illuminante introduzione del Sindaco, Prof. Leoluca Orlando – che ha sottolineato l’importanza e la centralità del concetto di comunità in cui si condivide una visione, valorizzando le persone, in contrapposizione al concetto di individuo chiuso in se stesso e alla nozione limitativa e limitante di gruppo di appartenenza – per ribadire la funzione del CUG quale spazio di confronto e di esercizio della democrazia, nonché di valorizzazione delle differenze.

La società postmoderna globalizzata è caratterizzata dal primato dell’economia sulla politica, espropriata dal ruolo suo proprio di compiere scelte per il bene collettivo: un numero ridotto di gruppi imprenditoriali, in un contesto di crescente *deregulation*, esercita il potere, dettando l’agenda ai governi, anche per l’impossibilità degli Stati, la cui sovranità è territorialmente limitata, di esercitare un reale controllo sulle multinazionali, per loro natura sovranazionali ed operanti nello spazio indistinto ed indifferenziato del web.

Si pensi all’enorme potere di Google o di Amazon che, attraverso il controllo esercitato su internet, posseggono un’enorme massa di dati sulle nostre preferenze, potendo così pervenire alla nostra “profilazione” ed influenzare le nostre “scelte” future. Di tutto ciò dà evidenza il grande sociologo e filosofo Zygmunt Bauman, cui si deve il conio dell’espressione ormai virale “società liquida”. Nel suo testo ormai classico “*La solitudine del cittadino globale*”, sottolinea come l’individuo, derubricato da cittadino al rango di mero consumatore, si senta sempre più solo ed isolato, impaurito e schiacciato da crisi cui non riesce ad attribuire un volto e contro cui, di conseguenza, non può opporre resistenza alcuna.

Questa ansia generalizzata viene convogliata verso l’unico ambito, quello della sicurezza personale, in cui lo stato può effettivamente fare qualcosa generando però, al contempo, ancor maggiore divisività: viene così ulteriormente eroso ogni spazio di aggregazione e solidarietà, già minato dall’insicurezza cronica e dalla strisciante convinzione che non vi siano alternative possibili allo *status quo*.

Ebbene, in questa società postmoderna disgregata, quasi del tutto priva di spazi di condivisione, il CUG costituisce una novella agorà, un’opportunità per recuperare,

all'interno di ogni P.A., la centralità di ogni singolo dipendente, visto nella sua globalità di Persona.

**La Pubblica Amministrazione ha infatti preso atto di questa necessità di un ritorno alla centralità della persona:** alle tre “e” di “efficacia, efficienza, economicità” – proprie delle riforme della Pubblica Amministrazione che, in un’ottica strettamente aziendalistica, consideravano le risorse umane alla stregua di un qualsiasi altro fattore produttivo – si sono ora affiancate le altre due “e” di eticità ed equità.

Volendo tracciare qui un rapido quanto sintetico *excursus*, possiamo citare il Decreto Legislativo n. 165/2001 c.d. Testo Unico sul Pubblico impiego che – consolidando il processo di privatizzazione del pubblico impiego avviato con il D.Lgs. n. 29/1993, confluito poi nel T.U. – introduceva, tra gli altri, l’obiettivo dell’**efficienza**, intesa come relazione tra la quantità di risorse impiegate ed il risultato raggiunto nonché dell’**economicità**, cioè della proporzionalità ed adeguatezza delle risorse impiegate rispetto ai benefici preventivati.

Successivamente la riforma Brunetta (L. 4 marzo 2009, n. 15 e relativo decreto attuativo D.Lgs. n. 150/2009) ha introdotto, tra gli altri, i principi di **trasparenza**, quale accessibilità totale alle informazioni sull’organizzazione delle pubbliche amministrazioni e di **efficacia**, che indica il rapporto tra i risultati ottenuti e gli obiettivi prestabiliti, cioè la reale capacità di soddisfare i bisogni dei cittadini. Tali obiettivi di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di garanzia dell’efficienza e della trasparenza sono stati poi ulteriormente perseguiti dalla L. n. 114/2014, c.d. riforma Madia che, attraverso i suoi due decreti attuativi D. Lgs. n. 75/2017 e D. Lgs. n. 74/2017 ha modificato ed integrato in modo significativo, rispettivamente, il T.U. sul pubblico impiego ed il decreto Brunetta.

Un cambio di passo rispetto alla visione puramente aziendalistica della P.A. si registra con la L. n. 190/2012, c.d. legge anticorruzione ed il D.P.R. n. 62/2013, recante il nuovo *Codice di comportamento dei pubblici dipendenti*, alla base dei quali vi è un **principio etico**.

Il principio di **equità** è sotteso invece alla L. 4 novembre 2010, n. 183 che all’art. 21, c. 4 (c.d. collegato lavoro) ha statuito l’obbligo di costituzione in ogni Pubblica Amministrazione del **CUG Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità e la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni**, cui spettano molteplici competenze, originariamente facenti capo a due organismi diversi, nati in risposta alle indicazioni delle Direttive Comunitarie in materia: il Comitato per le Pari Opportunità, di cui alla L. n. 125/1991 ed il Comitato Paritetico di Contrasto al Mobbing, che vede la luce in sede di contrattazione collettiva nazionale del lavoro (primo tra tutti, il CCNL 2006 area dirigenza e comparto regioni ed autonomie locali).

I tre distinti ambiti del CUG, già immediatamente rilevabili dalla sua denominazione, sono pertanto:

- Pari opportunità: intese non solo come mera uguaglianza formale (art. 3, comma 1 Cost.) ma anche quale uguaglianza sostanziale, cioè impegno concreto a rimuovere gli ostacoli che impediscono un effettivo accesso alle opportunità lavorative ed una reale possibilità di progressione di carriera, pur nella consapevolezza dell'influenza che le differenze di genere possono rivestire in termini di cambiamenti strutturali e culturali (uguaglianza nella diversità);
- Valorizzazione del benessere di chi lavora;
- Contrasto alle discriminazioni: in modo da assicurare l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro.

In queste tre aree il CUG opera sia a livello preventivo, diffondendo la cultura delle pari opportunità, del benessere organizzativo e del contrasto alle discriminazioni, attraverso lo svolgimento di una funzione propositiva e consultiva nei confronti del vertice amministrativo, sia *ex post*, con funzione di verifica.

Il suo ruolo è stato recentemente consolidato dalla Direttiva n. 2 del 26.06.2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del sottosegretario delegato alle Pari opportunità, recante appunto *“Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Pubbliche Amministrazioni”*, cui è dedicato questo convegno.

D'altra parte il principio di buon andamento ed imparzialità, cui deve essere improntata, secondo l'art. 97 della Costituzione, l'azione dell'Amministrazione nell'erogazione dei servizi ai cittadini, non può che caratterizzarne anche l'azione nella gestione del personale, cioè del c.d. “cliente interno”, secondo i summenzionati valori di cui il CUG è portatore. Ma vi è di più: i due aspetti sono strettamente legati se è vero, come dimostrato da evidenze scientifiche, che una politica di attenzione al benessere dei singoli e quindi dell'organizzazione nel suo complesso, si traduce in un aumento della produttività, a vantaggio quindi dell'intera collettività. Infatti la cura del benessere delle lavoratrici e dei lavoratori pubblici, spesso demotivati e più volte screditati da una campagna informativa che accende i riflettori esclusivamente su deplorabili episodi, ne accrescere la motivazione ed il senso di appartenenza, costituendo così una, seppur parziale, risposta a quel senso di alienazione del cittadino globale evidenziato da Bauman ed accrescendo al contempo l'efficienza della PA nel suo complesso.

Viepiù, questa nuova **visione umanocentrica** di cui il CUG è portatore, per cui ogni singolo dipendente viene considerato nella sua complessità di persona e non solo come un fattore produttivo, è condivisa da altri recenti interventi, sia a livello legislativo che di contrattazione collettiva.

L'art. 12 del CCNL comparto Sanità - triennio 2016-2018, sottoscritto il 21.05.2018, prevede l'istituzione della *“Commissione paritetica per la revisione del sistema di classificazione professionale”* proprio con la finalità di riconoscere e valorizzare la professionalità dei singoli dipendenti; questo concetto viene ripreso dalla succitata Direttiva PCM n. 2/2019, che al par. 3.4 *“Organizzazione del lavoro”* statuisce l'obbligo in capo alle PP.AA. di *“promuovere progetti finalizzati alla mappatura delle competenze professionali”*, intendendo con tale espressione i comportamenti e le capacità possedute dal personale, indipendentemente dal profilo professionale rivestito e dall'ambito funzionale, ritenute maggiormente strategiche per il lavoro nella PA (*soft skills*).

Nel medesimo ambito si iscrive l'art. 2 del disegno di legge delega per il miglioramento della Pubblica Amministrazione, presentato dalla Ministra per la P.A. Giulia Buongiorno ed approvato il 14 febbraio 2019 in Consiglio dei Ministri che introduce, tra i criteri in materia di accesso al pubblico impiego cui il governo deve attenersi, anche: *“lo svolgimento, nella fase del reclutamento e in occasione delle progressioni di carriera, di verifiche psico-attitudinali finalizzate all'accertamento anche del possesso di adeguate capacità relazionali, ivi compresa l'attitudine al lavoro di gruppo.”*

Da quanto detto, si comprende quanto sia fondamentale per la Pubblica Amministrazione acquisire un quadro quanto più preciso delle competenze possedute dai propri dipendenti, al fine di potersi avvalere del capitale intellettuale da queste costituito. In questo senso, la rilevanza della Persona quale apporto imprescindibile per una reale crescita della P.A. è stata sottolineata, più modestamente, anche nel convegno da me organizzato, n.q. presidente del CUG di ARPA Sicilia, il 18 settembre 2019 presso l'Aula Capito della scuola Politecnica dell'Università di Palermo, dal significativo titolo *“Ripartire dalle Persone per creare valore aggiunto nelle Pubbliche Amministrazioni”*.

I Comitati, in conclusione, possono costituire un volano per l'innovazione ed il rilancio della P.A., non più rinviabili sia per la necessità di adeguamento alle disposizioni della Comunità Europea che per le sfide tecnologiche poste da una società in rapido cambiamento (si pensi ad esempio alla nuova modalità di lavoro costituita dallo smart working).

L'azione del CUG acquista maggiore forza quando si opera in rete: si pensi alla Rete CUG Ambiente che, creata nel 2011, raggruppa i CUG facenti capo al sistema ambiente (ARPA, APPA ed ISPRA); oppure ancora al Forum Nazionale dei CUG, nato nel 2015, ora Rete Nazionale dei CUG, che raggruppa più di 140 enti pubblici.

D'altronde la stessa Direttiva n. 2/2019 – rilevando una situazione di fatto per cui il CUG, proprio in virtù della molteplicità di competenze coinvolte nella sua attività, si trova ad operare in stretta sinergia con diversi soggetti ed uffici – sottolinea la rilevanza

del lavoro in rete, stabilendo che il CUG, nel suo operato, si debba raccordare con i seguenti attori istituzionali, sia interni che esterni:

- a) il/la Dirigente delle risorse umane;
- b) il/la Consigliere di parità nazionale e regionale;
- c) il/la Consigliere di fiducia;
- d) il/la RSSPP;
- e) lo Sportello di ascolto;
- f) l'OIV;
- g) il/la Responsabile della prevenzione corruzione e trasparenza;
- i) il/la Responsabile della protezione dei dati personali;
- j) l'Ufficio procedimenti disciplinari.

Al di là dei compiti e delle potenzialità del CUG, certamente rilevanti, occorre però, ed è questo il tema del mio intervento, calarlo nelle singole realtà aziendali per verificarne l'efficacia e l'effettiva capacità di permeare della cultura di cui è portatore l'ambiente in cui si trova ad operare: spesso infatti stentano a farsi strada le *soft skills* sottese al modello culturale proprio del Comitato.

L'incisività del Comitato è spesso ridotta dalla limitatezza delle risorse delle quali viene dotato: sebbene la Direttiva n. 2/2019 preveda che *“Nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio, le amministrazioni mettono a disposizione dei CUG risorse umane e strumentali idonee a perseguire le finalità previste dalla legge e dagli atti di indirizzo, secondo quanto previsto dall'art. 57, comma 1, lett. d), del d.lgs. 165/2001”*, questa disposizione spesso viene disattesa nei fatti.

Ma l'elemento che ritengo depotenzi maggiormente l'azione del CUG è un'errata percezione del suo ruolo: il Comitato infatti non riveste un ruolo di contrapposizione rispetto al vertice aziendale, tipico della dinamica della contrattazione sindacale, bensì di collaborazione per lo sviluppo e l'affermazione di una cultura organizzativa incentrata sul rispetto della persona.

In quest'ottica collaborativa si iscrive l'obbligo, introdotto dalla Direttiva n. 2/2019, di allegare entro il 31 gennaio di ogni anno, al Piano Triennale delle Performance, il Piano Triennale delle Azioni Positive (PTAP), di cui è così dimostrata, semmai ce ne fosse ulteriore bisogno, la natura di strumento strategico di pianificazione e programmazione aziendale.

Non si tratta quindi di un'allegazione puramente formale: le azioni positive previste dal PTAP rientrano, all'interno del Piano della Performance, trasversalmente come obiettivo di tutte le Strutture agenziali, e sul raggiungimento o meno di tali obiettivi verrà misurata la performance di dirigenti e quindi il percepimento del salario accessorio. Si auspica che tale impostazione possa costituire, al di là di tante dichiarazioni di principio, una reale leva di cambiamento nella percezione della rilevanza delle tematiche di cui il Comitato è portatore.

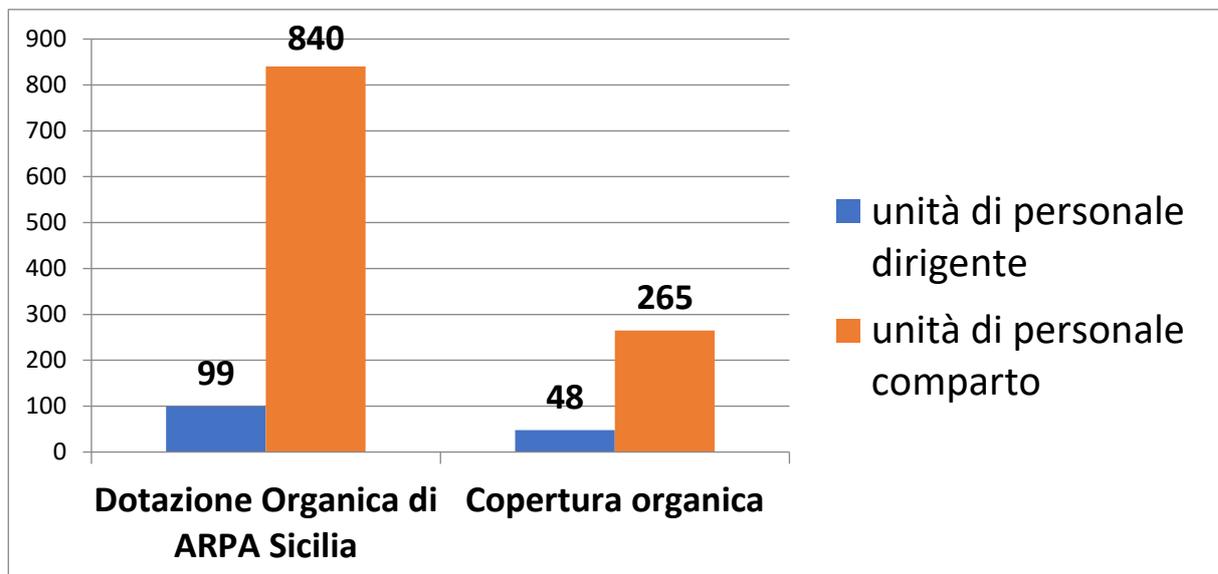
D'altra parte la Direttiva n. 2/2019, al par. 3.6 prevede tra i compiti del Comitato quello di *“accrescere la **performance** organizzativa nel suo complesso, rendendo efficiente ed efficace l'organizzazione anche attraverso l'adozione di misure che favoriscano il benessere organizzativo e promuovano le pari opportunità ed il contrasto alle discriminazioni”*.

Inoltre la Direttiva prevede l'obbligo dell'Amministrazione di trasmettere al CUG, entro il 1° marzo di ciascun anno, un documento, redatto secondo il format n. 1 della direttiva stessa, contenente informazioni ben precise sul personale che, a loro volta, confluiscono in allegato alla “Relazione del CUG sulla situazione del personale”.

Detta relazione si compone quindi di due parti: una prima “Analisi dei dati” ed una seconda, rubricata “L'azione del CUG”. Entro il 30 marzo di ciascun anno tale relazione, redatta secondo il format n. 2 della Direttiva n. 2/2019, viene inviata all'OIV, ai vertici dell'Amministrazione nonché, per quanto riguarda il Dipartimento della Funzione Pubblica ed il Dipartimento per le Pari Opportunità, all'indirizzo: [monitoraggiocug@funzionepubblica.it](mailto:monitoraggiocug@funzionepubblica.it), ai fini dell'elaborazione di un rapporto periodico di sintesi di tutte le Pubbliche Amministrazioni.

Da quanto esposto, emerge chiaramente il legame tra Comitato ed Amministrazione nonché la rilevanza del grado di attuazione delle politiche del CUG ai fini della valutazione da parte dell'OIV.

Per quanto riguarda nello specifico ARPA Sicilia, ritengo che, almento parzialmente, il problema sia ascrivibile anche alla sua cronica sotto organicità, come risulta dal grafico sotto riprodotto:



La situazione appare tanto più drammatica se rapportata a quella delle altre ARPA ed APPA del territorio nazionale:

| Agenzia             | Numero abitanti regione | Dipendenti Uomo | Dipendenti Donna | Totale unità in servizio | D.O. Rapporto Conferenza SNPA 2014 |
|---------------------|-------------------------|-----------------|------------------|--------------------------|------------------------------------|
| ARPA Abruzzo        | 1.328.000               | 127             | 103              | 230                      | 222                                |
| ARPA Aosta          | 128.298                 | 36              | 41               | 77                       | 22                                 |
| ARPA Basilicata     | 574.782                 | 93              | 68               | 161                      | 96                                 |
| ARPA Calabria       | 1.973.000               | 164             | 114              | 278                      | 328                                |
| ARPA Campania       | 5.869.000               | 294             | 259              | 553                      | 978                                |
| ARPA Emilia Romagna | 4.451.000               | 419             | 578              | 997                      | 742                                |
| ARPA Friuli V. G.   | 1.223.000               | 189             | 140              | 329                      | 204                                |
| ARPA Lazio          | 5.882.000               | 246             | 233              | 479                      | 980                                |
| ARPA Liguria        | 1.575.000               | 182             | 142              | 324                      | 263                                |
| ARPA Lombardia      | 10.000.000              | 462             | 526              | 988                      | 1.667                              |
| ARPA Marche         | 1.551.000               | 103             | 135              | 238                      | 259                                |
| ARPA Molise         | 314.725                 | 84              | 72               | 156                      | 53                                 |
| ARPA Piemonte       | 4.424.000               | 486             | 509              | 995                      | 738                                |
| ARPA Puglia         | 4.087.000               | 197             | 140              | 337                      | 681                                |
| ARPA Sicilia        | 5.000.082               | 187             | 128              | 315                      | 847                                |
| ARPA Toscana        | 3.753.000               | 307             | 352              | 659                      | 626                                |
| ARPA Umbria         | 894.762                 | 98              | 110              | 208                      | 149                                |
| ARPA Veneto         | 4.925.000               | 501             | 407              | 908                      | 821                                |
| ARPA Sardegna       | 1.652.000               | 210             | 143              | 353                      | 276                                |

Peraltro, neanche il personale di ARPA Sicilia, per lo meno inizialmente, ha mostrato di cogliere appieno la *mission* e le potenzialità del Comitato, probabilmente anche per via della mancanza piuttosto prolungata di quest'organo all'interno dell'Agenzia e/o di una relativa inattività dei precedenti Comitati. Ma l'elemento che credo giochi più negativamente è la sfiducia di base, il retropensiero, tipico dei siciliani – e lo dico da siciliana che è tornata in questa terra – del “tanto non cambia mai nulla”.

Infatti per reclutare i componenti del neo Comitato abbiamo dovuto emanare ben due atti di interpello, preceduti, proprio per cercare di contrastare la sfiducia di base, da un'opera di sensibilizzazione del personale, condotta presso tutte le Strutture Territoriali di ARPA Sicilia, pari al numero delle provincie, oltre alla sede della Direzione Generale e alla S.T. 3 “Sistemi di laboratori di riferimento ed Area Mare”.

Nella scelta, tra coloro che avevano aderito all'interpello, dei componenti ci siamo attenuti ai tre criteri previsti dalla direttiva PCM del 4.3.2011, solo parzialmente innovata dalla nuova Direttiva n. 2/2019, e cioè: adeguate conoscenze ed esperienze nelle materie del CUG ed adeguate attitudini. Abbiamo però ritenuto prioritario

l'aspetto della rappresentatività, sottolineato anche dalla Direttiva n. 2/2019, a norma della quale: *“Per quanto riguarda i componenti di parte pubblica, nella composizione del CUG devono essere rappresentate, per quanto possibile, tutte le componenti del personale comunque in servizio presso l'Amministrazione.”*

Nella composizione del nuovo Comitato abbiamo quindi privilegiato l'elemento della rappresentatività territoriale, in modo da dar voce anche alle Strutture Territoriali, portatrici di specifiche criticità e spesso pervase da una percezione di marginalità rispetto alla Direzione Generale.

Le riunioni del CUG, ordinariamente su base mensile, hanno posto però il problema della copertura delle spese di trasferta, evidenziato dalla direzione. Infatti l'attività del Comitato è svolta sì a titolo gratuito ma è comunque equiparata ad attività di servizio e dà quindi luogo a rimborso da parte dell'amministrazione (indipendentemente dalla circostanza che il componente sia designato dal sindacato oppure dall'ente) delle spese sostenute nel caso ci si debba spostare dalla sede di servizio. Per ovviare a tale problema, abbiamo previsto, nell'emanando del Regolamento, aggiornato ai contenuti della direttiva n. 2/2019, lo svolgimento di videoconferenze e la condivisione on line, nel caso di necessità inderogabili, di documenti di sintesi della posizione unitaria del Comitato.

Una necessità inderogabile è costituita, ad esempio, dall'obbligo di emanare un parere su alcuni atti della Direzione: in merito alla sua funzione consultiva infatti, la Direttiva n. 2 prevede che il CUG sia *“chiamato a formulare pareri sui progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza, sui piani di formazione del personale, sulle forme di flessibilità lavorativa, sugli interventi di conciliazione, nonché sui criteri di valutazione del personale. A tale proposito si richiama l'attenzione delle amministrazioni affinché provvedano sempre ad acquisire il parere del CUG al riguardo”*.

Nel silenzio delle linee guida e della direttiva DCM n. 2/2019 circa il termine entro cui il CUG deve rendere il parere, si applica la disciplina generale dell'art 16, recante *“Attività consultiva”*, della L. n. 241/1990 e ss.mm.ii. che fissa in venti giorni dal ricevimento della richiesta, il termine per l'emanazione del parere: ecco quindi che si potrebbe non avere la concreta possibilità, specie in particolari periodi dell'anno, di riunirsi.

Nella nostra esperienza, non ci siamo ancor avvalsi di tale modalità di condivisione on line dei documenti: infatti, preventivamente all'adozione del nuovo funzionigramma mediante DDG n. 420 del 27.08.2019, siamo riusciti a riunirci in tempi brevissimi a fine agosto per esitare un parere in cui, come presidente, ho espresso la posizione unitaria del Comitato.

L'atto adottato senza previo parere del CUG, laddove richiesto dalla legge, è annullabile. È ovvio che, sia per scongiurare questa eventualità, sia per rendere i passaggi più trasparenti, nell'emanando Regolamento abbiamo espressamente

disciplinato il flusso informativo dalla direzione nei confronti del CUG ogni qual volta ne sia previsto per legge il parere preventivo.

Passando ora ad analizzare gli strumenti adottati da ARPA Sicilia, nell'ottica di assicurare il benessere dei lavoratori e quindi, come più volte illustrato, dell'organizzazione nel suo complesso, posso citare, evidenziandone le specificità:

- Il telelavoro, come forma di conciliazione vita/lavoro: in ARPA Sicilia attualmente tre dipendenti lavorano secondo questa modalità. Abbiamo dovuto esprimerci negativamente in merito ad un progetto di telelavoro riguardante il controllo delle emissioni in atmosfera, in quanto attività comportante necessariamente la presenza sul territorio del lavoratore. Tuttavia, per non creare discriminazioni tra il personale tecnico ed il personale amministrativo rispetto all'accesso al telelavoro, abbiamo previsto la possibilità di svolgere al 30% tale attività, corrispondente al tempo necessario per il caricamento dei dati, in forma domiciliare. Abbiamo comunque intenzione di emanare un apposito regolamento che preveda meccanismi più snelli di accesso al telelavoro e che al contempo elenchi, in modo generale, le attività telelavorabili solo per una limitata percentuale. È allo studio, in forma sperimentale, il lavoro agile per il quale valgono le medesime considerazioni in merito alle tipologie di lavoro che richiedono una presenza fisica sul campo (prelievi, monitoraggi ecc.) oppure in laboratorio.
- Lo sportello d'ascolto, avviato in forma sperimentale grazie al protocollo di intesa avente ad oggetto "Realizzazione di interventi di protezione del benessere psicologico dei lavoratori nei luoghi di lavoro e di prevenzione dei rischi legati allo stress lavoro-correlato", sottoscritto con il Dipartimento di Psicologia: di questo servizio tutti i dipendenti possono avvalersi mediante richiesta on line, nel completo rispetto della privacy. Il CUG infatti, si occupa solo del benessere organizzativo nel suo complesso, non potendo farsi carico di singole situazioni che, qualora segnalate, può indirizzare allo sportello.
- Focus group nelle varie Strutture territoriali, condotti per categorie omogenee di dipendenti, in modo da far emergere le criticità legate alle varie tipologie di attività lavorativa: in base alle risultanze di questi incontri, verranno proposte alla Direzione delle azioni correttive, in modo che la valutazione dello stress lavoro correlato non rimanga fine a se stessa ma si possa tradurre in promozione del benessere organizzativo.

Siamo coscienti che il cambiamento culturale, di cui il Comitato è portatore, necessita di tempo per essere assimilato, soprattutto all'interno delle pubbliche amministrazioni, spesso caratterizzate da un certo grado di immobilismo, ma siamo altrettanto sicuri che si tratti di cambiamento necessario, sia perché previsto dalla legge, sia perché la P.A. è un pezzo di società e, come tale, non è immune dal vento del cambiamento.

Infatti, come afferma un famoso aforisma cinese “Quando soffia il vento del cambiamento, alcuni costruiscono dei ripari ed altri costruiscono mulini a vento” ed i ripari, prima o poi, crollano.

Occorre saper trasformare il limite in un’opportunità per la diffusione di nuove prospettive di sviluppo, nella considerazione che l’aver posto determinate tematiche all’attenzione dell’Amministrazione è già l’inizio di un mutamento di clima.