

# L'ESPERIENZA DEL CUG NEL COMUNE DI PALERMO

*“La cosa più importante nel mondo è non tanto dove stiamo,  
quanto in che direzione stiamo andando”  
(Oliver Holmes)*

**C.U.G.**

Comitato Unico di Garanzia

- ▶ E' noto a tutti i presenti che il CUG nasce come strumento di prevenzione e contrasto alle discriminazioni, ma – essendo dichiaratamente collegato al tema del **benessere lavorativo** – assume in sé la sfida di farsi strumento della stretta interrelazione tra
- ▶ **il miglioramento del clima lavorativo,**
- ▶ **l'aumento dell'efficienza della P.A.**
- ▶ **e**
- ▶ **le problematiche di genere**



**IL C.U.G. NON È ORGANISMO «DI PARTE».**

NON OPERA NÉ PER IL DIPENDENTE NÉ PER L'AZIENDA MA AGISCE,  
NEI LIMITI GARANTITI DALLA NORMA, AFFINCHÉ LE PARTI  
COINVOLTE CONVERGANO VERSO LO STESSO OBIETTIVO:  
**IL BENESSERE ORGANIZZATIVO**

NON INTERVIENE DIRETTAMENTE IN MATERIE E AMBITI SINDACALI

DEVE CERCARE LA COLLABORAZIONE CON ALTRI E CURARE LE  
RELAZIONI CON ORGANIZZAZIONI

NON È SOGGETTO COMPETENTE A RISOLVERE DIRETTAMENTE LE  
SEGNALAZIONI RICEVUTE

**COSA**

**NON E' IL CUG**



- ▶ Il CUG promuove, altresì, **la cultura delle pari opportunità ed il rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo**, attraverso la proposta, agli organismi competenti, di **piani formativi per tutti i lavoratori e tutte le lavoratrici**, anche **attraverso un continuo aggiornamento per tutte le figure dirigenziali**

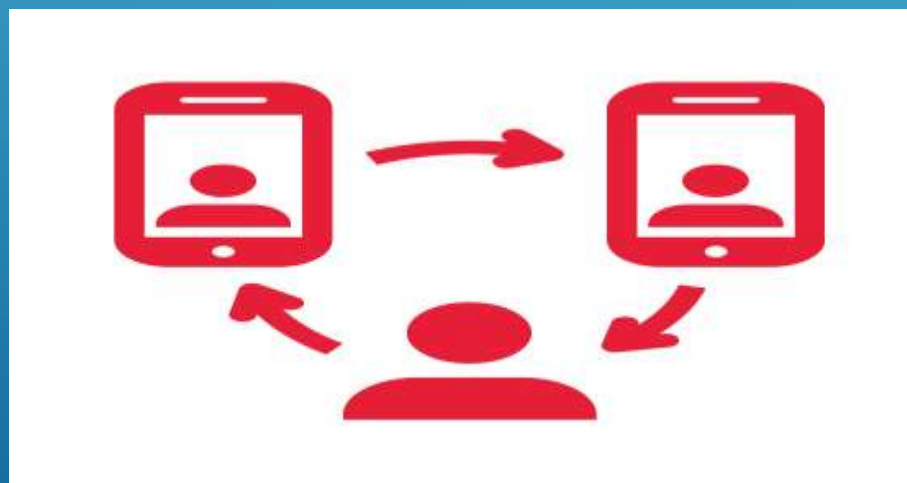


- ▶ Il CUG opera in **stretto raccordo con il vertice amministrativo dell'ente di appartenenza** ed esercita le proprie funzioni utilizzando le risorse umane e strumentali, idonee a garantire le finalità previste dalla legge che l'amministrazione metterà a tal fine a disposizione
- ▶ Le Amministrazioni forniscono ai CUG tutti i dati e le informazioni necessarie a garantirne l'effettiva operatività
- ▶ L'Amministrazione è invitata a consultare preventivamente il CUG ogni qualvolta saranno adottati atti interni nelle materie di competenza

## COMPITI DELL'AMMINISTRAZIONE



- Nelle amministrazione di appartenenza, il CUG esercita compiti **propositivi, consultivi e di verifica**, nell'ambito delle competenze allo stesso demandate che, ai sensi dell'articolo 57, comma 01, del d.lgs. 165/2001 (così come introdotto dall'articolo 21 della legge 183/2010), sono quelle che la legge, i contratti collettivi o altre disposizioni in precedenza demandavano ai Comitati per le Pari Opportunità e ai Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing oltre a quelle indicate nella norma citata



- Risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità;
- Esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo;
- Esiti delle azioni di contrasto dalle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro –mobbing;
- Verifica dell'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, all'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro

## COMPITI DI VERIFICA



- ▶ Progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza
- ▶ Piani di formazione del personale
- ▶ Orari di lavoro, forme di flessibilità lavorative e interventi di conciliazione
- ▶ Criteri di valutazione del personale -Contrattazione integrativa su materie che rientrano nelle proprie competenza

## COMPITI CONSULTIVI



- ▶ Predisposizione del Piano di Azioni Positive;
- ▶ Promozione e/o potenziamento di ogni iniziativa per attuare politiche di conciliazione vita privata /lavoro e diffusione della cultura delle p.o.;
- ▶ Iniziative volte ad attuare direttive comunitarie per pari dignità delle persone sul lavoro;
- ▶ Bilancio di genere;
- ▶ Diffusione delle conoscenze ed esperienze sulle soluzioni adottate anche da altre P.A. in collaborazione con la consigliera di parità;
- ▶ Azioni atte a favorire il benessere lavorativo;
- ▶ Indagini di clima, codici di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazione o violenza sessuale, morale o psicologica

## COMPITI PROPOSITIVI

- ▶ L'amministrazione è invitata a consultare preventivamente il CUG, ogni qualvolta saranno adottati atti interni nelle materie di competenza (es. flessibilità e orario di lavoro, part-time, congedi, formazione, progressione di carriera ecc.).
- ▶



- ▶ **Assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità di genere, garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione diretta e indiretta**, ampliando ad una tutela espressa nei confronti di ulteriori fattori di rischio (genere, età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità, religione e lingua).
- ▶ **Favorire l'ottimizzazione della produttività, migliorando l'efficienza delle prestazioni lavorative, anche attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e di contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale e psicologica nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici.**

## OBIETTIVI STRATEGICI



- ▶ Sulla natura stessa del Comitato e sui rapporti sia con l'Amministrazione sia tra le componenti interne. È ancora difficile trovare un linguaggio e un pensiero unificanti.
- ▶ **È un organismo propositivo o risente di desideri di contrattazione?**
- ▶ **Interviene sui singoli casi o il suo obiettivo è di incidere sull'organizzazione?**
- ▶ Da queste domande è implicita una necessità di formazione interna incisiva e non general-generica per unificare culture differenti e esperienze professionali differenti.
- ▶ **Sulla percezione di scarsa incisività dell'azione del CUG con il rischio di cadere nella frustrazione dell'inutilità del ruolo. Sono sufficienti i poteri che oggi ha il CUG o non si dovrebbe pensare anche a poteri decisionali?**
- ▶ **Sulla necessità** (ma per ora sulla mancanza) **di una formazione ad hoc della dirigenza** che, salvo pochi casi fortunati, sembra attestarsi oggi su una insufficiente adesione al significato che può assumere il CUG per la vita stessa dell'organizzazione.
- ▶ **Sulla messa a punto di un metodo di lavoro dinamico**, attento a non replicare formule vecchie (anche di tipo sindacale) e basato invece sul principio-base della fiducia reciproca.
- ▶ **Sulla mancanza di un adeguato sostegno tecnico-amministrativo.**
- ▶ **Sulla mancanza di un budget dedicato, slegato dalle singole azioni.**

# CRITICITÀ



- ▶ E' uno strumento di stimolo e rimotivazione del personale
- ▶ Conferisce centralità al benessere psicofisico dei lavoratori
- ▶ Attiva modelli di relazione non conflittuale ma improntati alla condivisione e alla partecipazione



# QUAL È L'IMPORTANZA STRATEGICA DEI CUG?

- ▶ Il **Comitato Unico di Garanzia (CUG) del Comune di Palermo** ha composizione paritetica ed è costituito dal Presidente più 15 membri effettivi di cui:
  - ▶ 7 rappresentanti dell'Amministrazione;
  - ▶ 8 componenti designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative.
- ▶ Per ogni componente effettivo è previsto un supplente e un supplente per il supplente, che partecipa alle riunioni del CUG in caso di assenza o impedimento del rispettivo titolare, con le medesime prerogative.



- Fino al giugno 2015, l'impegno del CUG, si è attivato per la definizione e il riconoscimento della posizione dell'attuale (scrivente) Presidente, nominato dall'Amministrazione, ed inoltre, anche per la definizione della nomina del Vice Presidente, ruoli decretati entrambi in maniera definitiva con le modifiche al ROUS (Deliberazione 111 del 30.06.2015 – Organizzazione e funzionamento del Comitato Unico di Garanzia – CUG – Modifica ed integrazione dell'art.146, comma 5 della parte I del R.U.S.). Specificatamente, il CUG, con quanto definito dalla modifica del ROUS, ha potuto nominare da sè il proprio Vice Presidente





- ▶ L'attività primaria del CUG durante il 2015, si è indirizzata, in particolare, verso la redazione del primo ***Piano delle Azioni Positive 2015-2017*** teso ai seguenti tre obiettivi generali:
- ▶ 1. Obiettivo 1: Pari Opportunità;
- ▶ 2. Obiettivo 2: Benessere Organizzativo;
- ▶ 3. Obiettivo 3: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazioni e di violenza morale o psichica

- La prima attivazione del CUG in relazione al piano delle Azioni Positive, partendo dall'analisi dei dati, è stata quella di dare avvio al **Progetto “Rilevazione del clima lavorativo e relazionale, delle criticità nel rapporto di lavoro nel Comune di Palermo”**, sin dalla progettazione dello strumento di rilevazione del benessere organizzativo (nella nostra organizzazione Comunale) per la condivisione del Piano di miglioramento



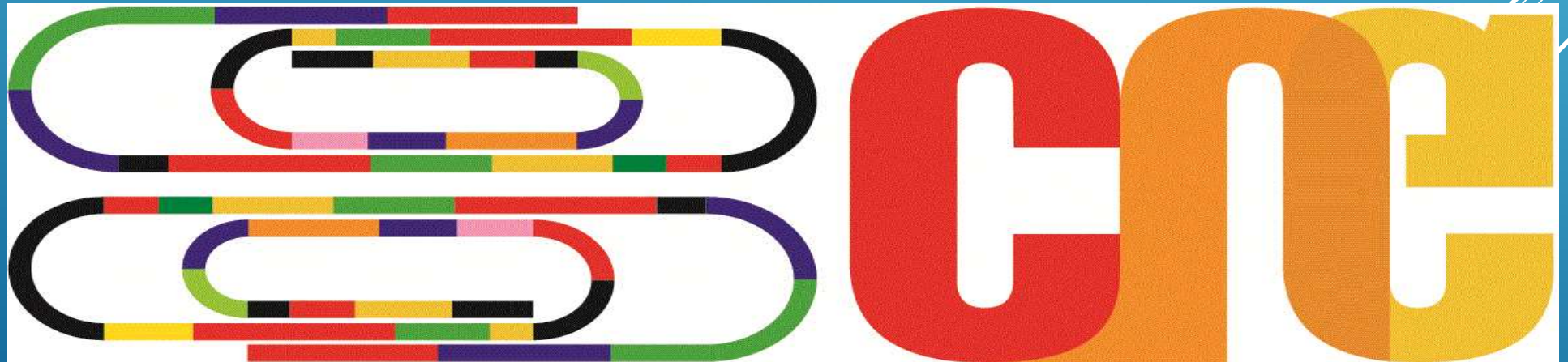
- ▶ All'interno di ciascun ambito del questionario è stato individuato un gruppo di domande ritenute fondamentali per procedere ad una analisi sistematica del contesto entro cui si svolge l'attività lavorativa di ciascun dipendente, ivi compresi alcuni macro ambiti di indagine legati al benessere organizzativo.
- ▶ **Guardare al benessere organizzativo** ha avuto il significato di guardare alla **capacità di promuovere e mantenere un buon grado di salute mentale e fisica dei lavoratori che deriva anche dall'equilibrio tra lavoro, contesto ambientale e tempo libero.**
- ▶ Il benessere organizzativo segna quelle organizzazioni in cui le persone vivono in modo positivo la relazione con il contesto in cui lavorano. Il benessere non è semplice assenza di malessere ma gratificazione e valorizzazione complessiva. In tal senso, si è orientato il pensiero riflessivo del Comitato



- ▶ Per lo sviluppo del percorso, ed ancora **per la creazione del questionario, si è ritenuto fondamentale connettere ed integrare progetti, attività, esperienze, strumenti e risorse sul tema del benessere organizzativo** (con valutazioni varie sul rischio da stress lavoro-correlato), tra cui proprio il Piano delle Azioni Positive proposto dallo stesso CUG
- ▶ Il CUG ha dato il suo contributo anche col confronto-studio tra i membri sui temi del questionario sul benessere organizzativo, ed ancora, si è attivato con relativi approfondimenti interni all'Organismo

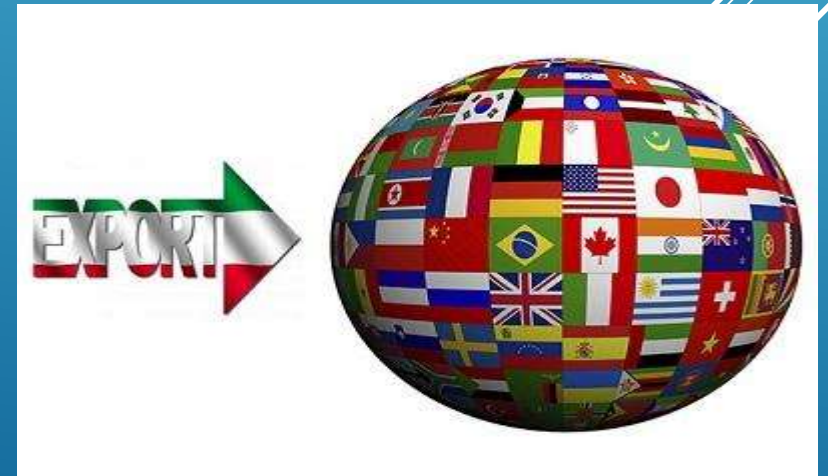


- ▶ E' stata istituita una casella di posta elettronica dedicata al CUG.
- ▶ Si è progettata una “finestra” per la creazione di un'area dedicata al CUG, inserita sul sito web dell'Ente con informazioni e indicazioni varie per il personale dell'Amministrazione.





- ▶ Nel settembre 2016, inoltre, si è dato avvio ai lavori del tavolo decentrato di monitoraggio che includeva la partecipazione dei **CUG della provincia di Palermo**.
- ▶ I lavori prevedevano la trattazione di:
- ▶ problematiche e criticità sulla gestione del CUG;
- ▶ compiti propositivi, consultivi e di verifica del CUG (forme di interpretazione);
- ▶ problemi di riconoscimento del ruolo istituzionale dei CUG;
- ▶ operatività del piano triennale delle azioni positive (documento di sintesi e criticità);
- ▶ soluzione dei casi di malessere lavorativo segnalati al CUG (esperienze)



- ▶ Una tale modalità di attivazione è apparsa quanto mai necessaria alla luce della **possibilità di condividere e rileggere interventi e fattività operative dei CUG**. Una tal azione si è avviata su proposta dell'allora Presidente CUG della Regione Siciliana
- ▶ Si è proseguito successivamente con il **decentramento degli incontri presso alcuni capoluoghi di provincia, e il CUG del Comune di Palermo ha fatto da capofila per i CUG dei Comuni della provincia.**
- ▶ Da lì, si è rilevata la necessità di dare avvio ad un **Corso per i membri dei CUG della Regione Siciliana** che si è effettuato dal marzo 2016 al maggio 2016.





- ▶ La formazione si è indirizzata a due aspetti principali:
- ❑ il primo volto a guardare alla **formazione in quanto membro del gruppo** (conoscere i valori del gruppo, aver fatte proprie le mete del gruppo, capacità di sviluppare relazioni e alleanze interne con i propri colleghi e superiori, sviluppo di un approccio collaborativo e di un atteggiamento positivo ed efficace)  
e
- ❑ il secondo volto a guardare alla **formazione specialistica per il ruolo che viene svolto**



- ▶ Per guardare meglio ai:
- ▶ ☐ rapporti verso se stesso
- ▶ ☐ rapporti con la Struttura/Ente
- ▶ ☐ rapporti con i colleghi
- ▶ ☐ rapporti con la committenza
- ▶ ☐ rapporti con la comunità e territorio



PERCHE' UN MEMBRO DEL CUG DEVE ESSERE FORMATO?

- ▶ Tale necessità formativa, negli ultimi decenni, è nata proprio dal pensiero che, ogni “**ruolo**” va sostenuto in funzione di un impegno attento nel lavoro, ed ancora, il lavoro, in vero, ha subito un cambiamento fondamentale.
- ▶ **È diventato più intellettuale e meno fisico; richiede più capacità organizzative e maggiore flessibilità**, anche in relazione ai possibili cambiamenti delle stesse organizzazioni, passando queste da strutture rigide e meccaniche a strutture organiche in continuo mutamento



- ▶ **Al centro dei suddetti processi, quindi, sono state poste le “risorse umane”, e cioè i dipendenti, leva per il buon funzionamento e per il successo dell’organizzazione.**
- ▶ Quando l’individuo sta bene con se stesso all'interno del proprio contesto lavorativo genera benessere organizzativo.
- ▶ **Promuovere e migliorare il benessere organizzativo, sostenendo i ruoli di ciascuno**, in quest’ottica, ciò è stato considerato un aspetto determinante per il buon funzionamento dell’organizzazione in cui il CUG opera



- ▶ Il **Progetto** ha avuto il tema di: “**Formazione all’esercizio del ruolo dei Presidenti e componenti CUG**”.
- ▶ I **Destinatari** sono stati:
- ▶ i Dipendenti dei Comuni della Regione Siciliana;
- ▶ i Componenti CUG (dipendenti delle varie categorie contrattuali);
- ▶ i Dirigenti/Responsabili Gestione R.U.;
- ▶ i Rappresentanti Sindacali



- ▶ Ogni incontro ha previsto una **parte teorico-introductiva e una parte applicativa con esercitazioni pratiche**. La metodologia comunicativa del corso, da quanto rilevato, ha aiutato ad affrontare in maniera efficace le situazioni conflittuali, ed è diventato quindi, uno strumento molto utile a tutte le categorie professionali per la gestione dei rapporti con i colleghi e gli utenti.
- ▶ L'obiettivo è stato quello del raggiungimento di una **preparazione teorico-pratica per leggere meglio i diversi aspetti di un messaggio** (verbale/non verbale, semplice/complesso, fedele/spurio...) **e per comunicare in modo efficace anche in contesti difficili**





- ▶ - Somministrazione del questionario e analisi dei risultati
- ▶ - Messa in atto delle eventuali attivazioni che si rendessero necessarie per il benessere dei dipendenti, così come pensate nel Piano delle Azioni Positive
- ▶ - Intensificazione dei rapporti di collaborazione e scambio con l'Amministrazione Comunale, i Sindacati

ULTERIORI OBIETTIVI ED AZIONI  
SVILUPPATE DA PARTE DEL CUG  
A SEGUIRE





Poi...

- ▶ in considerazione della direttiva n.3 del 2017 abbiamo iniziato a parlare di **lavoro agile** (o smart working), quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato caratterizzato dall'**assenza di vincoli orari o spaziali** e **un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi**, stabilita mediante accordo tra dipendente e datore di lavoro; una modalità che aiuta il lavoratore a conciliare i tempi di vita e lavoro e, al contempo, favorire la crescita della sua produttività.
- ▶ La definizione di smart working, contenuta nella Legge n. 81/2017, pone l'accento sulla flessibilità organizzativa, sulla volontarietà delle parti che sottoscrivono l'accordo individuale e sull'utilizzo di strumentazioni che consentano di lavorare da remoto (come ad esempio: pc portatili, tablet e smartphone)



## ► Il lavoro smart

- Non ho un ufficio. Non ho una scrivania Ho uno spazio nel mio iPad. Ho uno spazio nella mia testa. Ho uno spazio a casa.
- Questo è il luogo di lavoro che più frequento...
- 
- Jack Dorsey



# ORGANIZZAZIONE DI UN EVENTO APERTO AI DIPENDENTI

- PROGETTO “SMART WORKING”  
SETTEMBRE 2017





- ▶ Inoltre,
- ▶ per poter adeguatamente svolgere i compiti previsti per il CUG, non in un'ottica di mero adempimento normativo, ma in una prospettiva di concreta utilità per l'Amministrazione, per raggiungere gli obiettivi di sviluppo dell'efficienza e della produttività, anche attraverso un miglioramento del clima aziendale attraverso la valorizzazione delle differenze delle diverse competenze, si sono resi necessari (per il CUG del COMUNE di PALERMO) alcuni preliminari passaggi:

## L'ATTIVITA' DEL CUG PROSEGUE...

### ALCUNI PRESUPPOSTI PER L'OPERATIVITÀ DEL CUG DEL COMUNE DI PALERMO





- La chiave di lettura è stata quella di proporre il cambiamento come misura d'impatto dell'azione del CUG, e cioè ad ognuno il proprio cambiamento, e cioè il Cug e l'Amministrazione



TRA DIMENSIONE TEORICA ED EFFICACIA  
DELL'AZIONE DEL CUG

- ▶ Abbiamo cercato di
- ▶ individuare adeguati mezzi di informazione/comunicazione che facciano conoscere in primis alla dirigenza, il ruolo e le funzioni del Comitato Unico in quanto sconosciute ai più;
- ▶ definire, attraverso un percorso condiviso tra l'Amministrazione Comunale e il CUG in relazione alle materie sulle quali il Comitato è chiamato a svolgere una attività propositiva o consultiva;
- ▶ stabilire quali siano i momenti ricorrenti di raccordo tra il CUG e la Dirigenza.





- ▶ **INDAGINI DI CLIMA**
- ▶ **CODICE DI CONDOTTA**
- ▶ **ASCOLTO ORGANIZZATIVO E NUOVO QUESTIONARIO**
- ▶ **SPORTELLO D'ASCOLTO**
- ▶ **STRESS LAVORO CORRELATO**
- ▶ **COMUNICAZIONE A VARI LIVELLI**





UN NUOVO CONVEGNO  
28 OTTOBRE 2019

***“Ciascuno  
cresce solo se è  
sognato”*** (D. Dolci)



semplicemente  
grazie!

**DOTT.SSA IOLE MELIDONE**