



Comitato Unico di Garanzia
per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere
di chi lavora e contro le discriminazioni.

RELAZIONE ANNUALE COMITATO UNICO DI GARANZIA ANNO 2014

Ai sensi del punto 3.3 della Direttiva del Ministero della P.A., dell'Innovazione e delle Pari Opportunità ed ai sensi dell'art 3 del "Regolamento per il funzionamento del Comitato", approvato con Delibera di Giunta Comunale n. 123 del 18.12.2013

Approvata ad unanimità nella seduta del 27.03.2015 con verbale n.5



PREMESSA

Il Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, del comune di Molfetta, istituito con Delibera di Giunta n. 96 del 25.06.2012, ha visto un aggiornamento nella sua composizione a seguito delle dimissioni rassegnate dai componenti effettivi e supplenti della rappresentanza sindacale UIL-FPL

Con delibera di Giunta n 262 del 10.11.2014, l'Amministrazione Comunale ha ratificato l'ingresso di due nuovi componenti, pertanto, attualmente la composizione del Comitato risulta essere la seguente:

Presidente: avv. Marta Marina Andriani

Rappresentanti dell'Amministrazione:

Componenti effettivi

- Dott.ssa Teresa Morgese
- Dott.ssa Angela Panunzio
- sig. Corrado La Forgia (1953)

Componenti supplenti

- sig. Visentini Giacomo
- dott.ssa Maria Cristina del Vescovo
- sig. Pisani Domenico

Rappresentanti dei Sindacati:

Componenti effettivi

- dott.ssa d'Abramo Marilina
- dott.ssa Altomare Maddalena
- M.llo Mezzina Pasquale

Componenti supplenti

- sig la Forgia Corrado
- sig.ra Rotondella Maria
- sig.ra Antonia Minervini

Segreteria: Dott.ssa Dorina Leone

L'attività del CUG nell'anno 2014 si è concentrata sull'aspetto della formazione, sia dei componenti, che di tutto il personale comunale, ed ha avviato una complessa indagine sulla situazione del personale comunale, collaborando con l'Amministrazione Comunale al fine della predisposizione del Piano delle Azioni Positive approvato con Delibera di Giunta n. 148 del 10.06.2014.

SEDUTE DEL CUG

Le tematiche affrontate dal Comitato hanno riguardato essenzialmente:

- 1) l'operatività e l'osservanza del regolamento di funzionamento del Comitato per quanto riguarda i rapporti tra l'Amministrazione, i soggetti della contrattazione decentrata e il nuovo Organismo Indipendente di Valutazione nelle tematiche di competenza del Comitato;



2) la necessità di approfondimento delle tematiche afferenti all'organismo medesimo.

Il CUG si è riunito nelle seguenti sedute:

- 17 gennaio 2014
- 28 febbraio 2014
- 10 giugno 2014
- 27 novembre 2014

Riguardo il primo punto si è osservata la mancanza di una informazione preventiva, così come previsto dall'art. 16 del regolamento per il funzionamento del CUG, da parte dell'Amministrazione Comunale, in riferimento ad alcuni provvedimenti afferenti le tematiche del personale, incidenti sulla sfera del benessere organizzativo. A tale proposito il Comitato ha ritenuto di dover coinvolgere l'Assessore alle Pari Opportunità per un costruttivo confronto ed una più efficiente comunicazione con l'intera Amministrazione Comunale. Si è preso atto, altresì, dell'assoluta mancanza di ogni collegamento con l'OIV.

Riguardo al secondo punto, il Cug si è attivato contattando diverse agenzie formative e analizzando le diverse proposte pervenute.

Il Cug si è orientato nella individuazione della tematica concernente il fenomeno del mobbing.

AZIONI DI COMUNICAZIONE DEL CUG

Allo scopo di garantire un'adeguata informazione, le attività del CUG sono state sempre tempestivamente rese note mediante un continuo aggiornamento della apposita sezione dedicata sul sito web dell'Amministrazione, anche in collaborazione con lo staff della segreteria del Sindaco.

AZIONI PRELIMINARI:

A) ANALISI DEL PERSONALE IN ORGANICO: AGGIORNAMENTO al 2014.

I dati forniti dall'Ufficio Personale al CUG hanno permesso di realizzare una prima analisi del personale in servizio nel comune al 31 dicembre 2014 comprensivo di personale con contratto a tempo determinato e in posizione di comando.

Il personale complessivo è di 257 persone di cui 121 donne (47,08%) e 136 uomini (52,92%).

Suddivisione personale per settore e sesso:

1. Affari Generali e Innovazione personale complessivo n. 63 di cui 35 donne (55,5%) e 28 uomini (44,5%);



2. Programmazione Economico Finanziario e Fiscalità: personale complessivo n.33 di cui 16 donne (48,48%) e 17 uomini (51,52%);
3. Lavori Pubblici: personale complessivo n. 35 di cui 6 donne (17,14%) e 29 uomini (84,86%);
4. Territorio: personale complessivo n. 25 di cui 11 donne (44%) e 14 uomini (56%);
5. Welfare cittadino; personale complessivo n. 53 di cui 39 donne (73,58%) e 14 uomini (26,42%);
6. Corpo di Polizia Locale: personale complessivo 48 di cui 10 donne (20,83%) e 38 uomini (79,17%);

L'aggiornamento della distribuzione del personale è determinato anche dall'adozione da parte dell'Amministrazione di una nuova macrostruttura organizzativa dei Settori comunali.

Le Posizioni Organizzative sono complessivamente 8 di cui 3 assegnate a donne (33,33%) e 5 ad uomini (66,66%). Le alte professionalità sono 1 assegnata a 1 uomo (100%). I Dirigenti sono 4 di cui 3 uomini (50%) e 1 donna (50%). Il segretario generale è 1 uomo.

Suddivisione personale per fasce d'età

- n. 3 (1,16%) compresi nella fascia d'età 65/67;
- n. 51 (19,10%) compresi nella fascia d'età 60/64;
- n. 86 (33,46%) compresi nella fascia d'età 55/59;
- n. 65 (25,29%) compresi nella fascia d'età 50/54;
- n. 32 (12,45%) compresi nella fascia d'età 45/49;
- n. 6 (2,33%) compresi nella fascia d'età 40/44;
- n. 8 (3,11%) compresi nella fascia d'età 35/39;
- n. 6 (2,33%) compresi nella fascia d'età 30/34.

Suddivisione personale per titoli di studio

- n. 64 (24,09 %) licenza media inferiore di cui 48 (75%) uomini, 16 (25%) donne;
- n. 146 (56,80 %) diploma scuola media superiore di cui 77 (52,73%) uomini, 69 (47,27%) donne;
- n. 7 (1,55 %) laurea breve di cui 0 (0%) uomini, 7 (100%) donne;
- n. 43 (16,73 %) laurea magistrale di cui 20 (46,51%) uomini, 23 (53,48%) donne.

L'analisi dell'età anagrafica del personale rileva che la fascia maggiormente rappresentata risulta quella dai 55 ai 59 anni, a seguire quella dai 50 ai 54 anni, evidenziando una scarsa dinamicità generazionale nei diversi settori tranne che nel Settore Welfare Cittadino dove si è registrato un avvicendamento generazionale dovuto ad assunzioni a tempo determinato di n. 2 assistenti sociali e n. 3 educatrici asilo nido, tutte di genere femminile. La scarsa dinamicità è determinata dai limiti posti in materia di assunzioni dalla normativa vigente in materia. E' importante da rilevare, pertanto, che , fermo restando l'attuale contesto normativo, nei prossimi cinque anni la forza lavoro

del Comune si ridurrà di oltre il 20% del personale essendo n. 53 persone nella fascia di età compresa tra i 60/67 anni e non mancano casi di richiesta di prepensionamento.

Le donne hanno un titolo di studio più elevato rispetto agli uomini pur occupando per la maggior parte posizione economiche intermedie.

L'analisi del personale relativamente al genere dimostra tuttora una prevalenza di quello maschile rispetto a quello femminile. La stessa prevalenza emerge nell'analisi riferita ai diversi settori di assegnazione fatta eccezione per il Settore welfare Cittadino, dove è evidente una prevalenza femminile.

Dalla rilevazione sulla tipologia di orario di servizio emerge che solo 48 unità tutte appartenenti al Corpo di Polizia locale, pari al 16,67% del personale in organico, di cui 79,17% uomini e 20,83% donne, lavora su turni.

In tema di conciliazione dei tempi vita-lavoro si rileva una minima flessibilità dato che:

- usufruiscono del Part-Time 9 unità pari al 3,5% del totale, di cui 5 donne (55,55%) e 4 uomini (44,44%).
- usufruiscono di una diversa articolazione dell'orario di lavoro giornaliero rispetto a quello contrattualmente disciplinato (flessibilità) n. 44 unità (17,12%) di cui 34 (77,27%) donne e 10 uomini (22,72%).

B) OSSERVAZIONI NELL'AMBITO DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO.

Lo studio del clima organizzativo negli ultimi anni ha assunto un ruolo sempre più centrale negli interessi delle organizzazioni. La sensazione di "star bene" aumenta il livello di performance dei membri dell'organizzazione e un'organizzazione che sta bene è un'organizzazione che cresce e si sviluppa, generando, conseguentemente, sicurezza e benessere nei suoi membri.

Il mondo del lavoro è soggetto a continui mutamenti.; la complessità dei bisogni della società richiede che la Pubblica Amministrazione fornisca servizi connotati da elevata qualità, che è possibile garantire solo se l'**organizzazione** è "in salute".

Sono in atto tentativi di riforma della Amministrazione pubblica per recuperare risorse e modificare le politiche, nella prospettiva del miglioramento dell'efficacia dell'azione.

Tuttavia, senza lavoratori motivati, competenti e con una forte identificazione nei valori delle istituzioni, il mutamento in corso non potrà essere gestibile.

Tutto ciò porta ad un ripensamento profondo, all'interno delle Amministrazioni, non più esclusivamente nel segno del miglioramento gestionale, della semplificazione dei processi e della



qualità dei servizi, ma ,soprattutto, nella capacità di governare un sistema complesso di risorse e di negoziare, con i diversi settori della società, le condizioni che permettono di assicurare la tutela degli interessi generali.

Questi presupposti di riorientamento delle strategie determinano ricadute importanti sul piano delle politiche di gestione delle risorse umane.

Emergono esigenze connesse al miglioramento della qualità del lavoro, alla possibilità di assicurare nuove opportunità di sviluppo professionale, di investire su relazioni interne più salde, capaci di produrre valori condivisi. In questi ultimi anni sono stati avviati vari percorsi per raggiungere questo obiettivo, ma spesso si sono trascurati i principali protagonisti di questo cambiamento: gli uomini e le donne che lavorano nelle amministrazioni pubbliche.

E' importante capire se i lavoratori trovano le opportunità per esprimere le potenzialità individuali attraverso una relazione costruttiva con la propria organizzazione, partendo dalla consapevolezza di come quest'ultima contribuisca a migliorare la vita dei cittadini ed a tutelare l'interesse collettivo.

In quest'ottica il Comitato, partendo dal vissuto personale e da quello comunicato dai colleghi nelle varie occasioni di incontro, ha avviato un'osservazione su quello che è il “ **Clima**” ovvero lo “ **Status**” del “**benessere organizzativo**” all'interno del Comune di Molfetta.

L'analisi del “Clima” è lo strumento che permette di capire quanto una determinata organizzazione sia in grado di soddisfare i bisogni delle persone che vi lavorano, evidenziando lo scarto tra aspettative dell'individuo e realtà organizzativa.

L'osservazione del vissuto personale, senza distinzione di qualifiche e/o inquadramento, ha presentato un comune denominatore.

Ad esempio, le innovazioni tecnologiche, recentemente introdotte, anche su impulso delle nuove norme legislative, hanno avuto un impatto molto forte sul personale, determinato dalla mancanza di una fase di transizione, che ne consentisse un'adeguata assimilazione, con conseguente destabilizzazione e stress.

Inoltre, è emersa l'inadeguatezza della maggior parte degli strumenti tecnologici in dotazione degli uffici e l'insufficiente formazione del personale.

Un altro fattore “ansigeno” introdotto nell'attività lavorativa è risultato connesso alla necessità di individuare i profili professionali in grado di assumere la “responsabilità dei procedimenti amministrativi”. In questo caso il personale ha manifestato una condizione di disagio determinata dalla attribuzione di responsabilità a volte non corrispondenti alle proprie competenze ed al proprio inquadramento professionale.(v. attribuzioni di responsabilità al personale di cat. B)



A tale proposito sarebbero utili ulteriori momenti di confronto e di formazione, al fine di implementare il rapporto dialogico con l'Amministrazione e dissipare dubbi, perplessità ed incomprensioni.

Inoltre, il personale comunale risulta essere ormai insufficiente rispetto a quanto previsto dalla pianta organica, con conseguente proliferazione di procedimenti di vario genere in capo ad una stessa figura professionale.

Infine, probabilmente a causa dei fattori di disagio precedentemente evidenziati, appaiono spesso conflittuali i rapporti intercorrenti sia tra i dipendenti all'interno di uno stesso ufficio, che tra i diversi uffici comunali.

Questa condizione è amplificata dal fatto che generalmente l'organizzazione del lavoro non si fonda su di un lavoro di équipe o, comunque, di collaborazione, di "squadra", per il raggiungimento di obiettivi comuni, nell'interesse della comunità cittadina, ma spesso nella buona volontà del singolo. Sono proprio l'organizzazione del lavoro e le politiche per il personale la "chiave di volta" per promuovere condizioni di "benessere" per i lavoratori e per la stessa amministrazione.

Il rischio, in situazioni del genere è costituito dal consolidarsi di piccole situazioni di "potere", individuali, non formalizzate, ma di fatto riconosciute, presenti nei vari uffici.

IPOTESI DI LAVORO PER IL FUTURO

Alla luce di quanto evidenziato, nell'ambito dei poteri propositivi recepiti all'art. 3 del proprio regolamento di funzionamento, il Comitato propone le seguenti ipotesi di lavoro per il futuro:

- a) Approfondimento dello status del benessere lavorativo anche in collaborazione con il servizio di prevenzione e protezione (SPP), ai sensi dell'art. 18 del regolamento di funzionamento del CUG, al fine di evitare, eliminare e/o ridurre situazioni di stress lavoro correlato.
- b) Approfondimento dello status organizzativo degli uffici, delle competenze, delle procedure e della comunicazione sia nell'ambito dello stesso ufficio che tra uffici.
- c) Prosecuzione dei percorsi formativi nelle materia di competenza del Comitato sia per dei membri del CUG che per tutti i dipendenti.

Tanto si doveva.

Addi, 27 marzo 2015

La Presidente
(avv. Maria Marina Andriani)