

BOZZA DI PROPOSTE AZIONE POSITIVE - componenti CUG DIREZIONE REGIONALE VV.F. PUGLIA.

Le aree di competenza del CUG riguardano:

1. il benessere organizzativo;
2. le pari opportunità, la valorizzazione delle differenze e la diffusione della cultura di genere;
3. il contrasto verso ogni forma di discriminazione e violenza morale e psicologica;

Il CUG si afferma come un soggetto attraverso il quale si intende:

- assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità, prevenendo e contrastando ogni forma di violenza fisica e psicologica, di molestia e di discriminazione diretta e indiretta;
- ottimizzare la produttività del lavoro pubblico migliorando le singole prestazioni lavorative;
- accrescere la performance organizzativa dell'amministrazione 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.

AZIONE N. 1

Il CUG funge all'interno dell'amministrazione da importante sensore delle situazioni di malessere; a tal fine si propone la costituzione del Nucleo di ascolto al fine di svolgere un'azione di tutela dei lavoratori che segnalano comportamenti violenti o molesti

COSTITUZIONE DI UN NUCLEO DI ASCOLTO ORGANIZZATO che costituisce un importante strumento per affrontare situazioni di malessere collegate a fenomeni di violenza (verbale o fisica) e di discriminazione:

- INDIVIDUAZIONE DELLE STRUTTURE E DELLE FIGURE COINVOLTE (Direttore regionale, Dirigente, Direttore Logistico Gestionale, Medico competente, RSSP, psicologi del C.N.VV.F.) E DELLA RAMIFICAZIONE SUL TERRITORIO di tale organo (ad

esempio per macroarea geografica o, preferibilmente, per Regione:

- VALUTAZIONE DI EVENTUALI PARTNER: strutture sanitarie, Associazioni interessate per competenza.

AZIONE N. 2

QUESTIONARIO E/O INTERVISTA SUL BENESSERE DEI DIPENDENTI strumento che funga da osservatorio sul benessere organizzativo dei lavoratori

- PROGETTAZIONE e relativa SOMMINISTRAZIONE DI QUESTIONARI volti a monitorare le relative condizioni di "benessere" legate all'ambiente, alle modalità di lavoro, ai rapporti con i superiori gerarchici, con gli uffici e con i colleghi.
- MODALITA' DI SOMMINISTRAZIONE DEI QUESTIONARI tramite moduli google che consentono una facile estrapolazione del dato con eventuali indici di allerta.

L'Azione riguarda la progettazione del questionario, anche sulla base dell'esperienze maturate nella Rete nazionale dei CUG, e l'indagine di benessere organizzativo, prevedendo schede differenziate per il personale operativo e tecnico logistico professionale, sulla base di parametri associati a: 1) valorizzazione delle diversità; 2) dimensioni di genere e pari opportunità; 3) status e progressioni di carriera; 4) conciliazione vita-lavoro e situazioni di stress-lavoro correlato; 5) mobbing e molestie.

È possibile prevedere anche il ricorso a ulteriori questionari brevi su temi puntuali da approfondire. L'intervento ha come obiettivo la redazione e presentazione di un documento di analisi dei risultati finalizzato alla proposta di azioni di intervento rispetto a criticità o situazioni di malessere eventualmente rilevate e alla programmazione di azioni positive mirate.

AZIONE N. 3

OSSERVATORIO SULLE SPECIALI VULNERABILITÀ

- Azione a favore dei dipendenti disabili;
- Azione a favore del reinserimento e aggiornamento del personale a seguito di lunghi periodi di assenza dal lavoro (a titolo

esemplificativo assenze per malattia, aspettative a vario titolo, astensione obbligatoria e facoltativa per maternità).

L'azione prevede la raccolta dei dati disponibili presso l'Area del Personale (nel rispetto della privacy) e il monitoraggio delle condizioni di lavoro, logistiche, di benessere e sicurezza di personale con disabilità (permanenti o temporanee), in presenza di segnalate situazioni di malattia o difficoltà personali o familiari, di rientro al lavoro al termine di periodi di congedo o dopo periodi di assenza prolungati, con particolare riferimento al reinserimento lavorativo di chi è rimasto assente per lunghi periodi, attraverso azioni positive di affiancamento o supporto, differenziate a seconda che trattasi di rientro nelle turnazioni operative o nelle attività amministrative giornaliere.

AZIONE N. 4

ISCRIZIONE ALLA RETE NAZIONALE DEI CUG

La Rete nasce come “azione positiva” per favorire il dialogo e la progettazione comune tra più amministrazioni con l'intento di valorizzare il ruolo che i Comitati Unici di Garanzia possono avere per prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione e realizzare ambienti di lavoro improntati, al tempo stesso, al benessere organizzativo ed alla efficienza nei risultati.

L'esperienza di mettere le Amministrazioni a confronto su temi di attenzione alla persona, creando situazioni di sinergia e rafforzamento delle azioni positive, rappresenta senz'altro un valore aggiunto nel panorama del lavoro pubblico e consente di superare le barriere delle individualità delle organizzazioni, dando vita a costruttive forme di confronto e di collaborazione importanti nel contesto della Pubblica Amministrazione.

Per entrare a far parte della “Rete nazionale” è necessario sottoscrivere il [Regolamento](#) della [Carta della Rete](#), il documento firmato da tutti i Presidenti dei CUG aderenti, che sintetizza gli obiettivi prioritari e ne orienta le linee di azione.

Per ogni informazione è possibile scrivere a retedeicug@gmail.com

AZIONE N.5

AREA FORMAZIONE COMPONENTI IL CUG

Programmare percorsi formativi rivolti alle/ai componenti del Comitato Unico di Garanzia sulle seguenti tematiche:

- benessere organizzativo
- conflitto organizzativo
- lettura organizzativa, analisi di clima
- tematiche inerenti i compiti del CUG
- tematiche individuabili in base alle esigenze specifiche.

AZIONE N. 6

AREA FORMAZIONE ED AGGIORNAMENTO SUL CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI DEL PERSONALE DIPENDENTE

- attività di formazione sulle pari opportunità e sul contrasto alle discriminazioni rivolta al personale dipendente
- attività di formazione e sensibilizzazione del personale sulla prevenzione e contrasto alle discriminazioni per orientamento sessuale e identità di genere
- attività di formazione sul linguaggio di genere rivolta alla dirigenza
- inserire un modulo di pari opportunità e contrasto alle discriminazioni nei corsi di formazione previsti per le progressioni di carriera.
- Inserire un modulo di sensibilizzazione sul linguaggio di genere per il personale di nuova assunzione e nei corsi di formazione previsti nelle progressioni di carriera.
- Attività di organizzazione di seminari/convegni o giornate formative in sede territoriale anche con la collaborazione di soggetti/Enti esterni previa stipula di apposite convenzioni o protocolli d'intesa.

DLG Dott.ssa Ilaria VELLA

(componente)

DLG Dott.ssa Anna CITRO

(componente supplente)