IZS ABRUZZO E MOLISE

CUG
Comitato Unico
di Garanzia

Verbale CUG n. 3

VERBALE Comitato Unico di Garanzia del 10 /2/2016

PRESENTI: Patrizia Colangeli (PC), Roberto Zilli, Ottavio Portanti, Alessandra Bizzarri, Addolorato Ruberto (AR), Elisabetta Di Giannatale, De Flaviis Paola, Berti Miriam, Pirito Luigi.
[redacted]

Argomenti all'ordine del giorno:
Segnalazione Mobbing [redacted]
Alle ore 10,45 si avviano i lavori.

Il Presidente [redacted] a nome di tutto il CUG presenta il comitato dell'IZS dando evidenza dei passi che si stanno compiendo. Per tutti i componenti il CUG è un'esperienza nuova per questo con molta onestà si sta studiando e operando cautamente per capire bene le reali potenzialità che tale organo ha all'interno dell'ente.
Pre-requisito è il pieno riconoscimento da parte dell'amministrazione che a tutt'oggi ancora manca.
Certamente il principale obiettivo è operare per appianare le situazioni di disagio dei lavoratori e facilitare ogni processo di benessere organizzativo, a partire dal caso in esame.

[redacted] racconta dall'inizio la sua storia ritenendo di non poter sottacere le motivazioni sottostanti agli esiti della sentenza di mobbing da parte del giudice a causa di alcuni dipendenti dell'IZSAM a vario titolo coinvolti. Inoltre ha riepilogato i 7 procedimenti disciplinari che sono stati disposti negli anni dall'amministrazione verso di lui, le sospensioni dal servizio, dalla retribuzione e dalle ferie e della grave umiliazione subita a seguito di richiesta di "visita medica straordinaria". Rispetto a questi provvedimenti ha agito tramite tribunale (Sentenza N. 348/14 del tribunale di Teramo, sentenza N. 1185/2015 della Corte di Appello dell'Aquila e procedimento penale 7254/13 del tribunale di Teramo). Ora si è rivolto al CUG anche per portare alla luce situazioni di disagio di altri dipendenti di cui è venuto a conoscenza nella sua veste di "mobbizzato" sperando che questo organo possa operare in merito a tale problematica.
Inoltre solleva il problema dell'incompatibilità di alcuni componenti del CUG (effettivi e supplenti) che sono denunciati nel procedimento penale in atto.

[redacted] ha specificato i problemi legati al mancato riconoscimento del CUG da parte dell'amministrazione. Questo comitato, come previsto dalla normativa, entra a pieno titolo in diversi ambiti all'interno di un ente, ma ancora oggi non si è riusciti a prenderne parte.
Possiamo immaginare che molte sono le persone che in Istituto vivono un disagio; per questo proporremo entro fine Febbraio, un questionario anonimo dal quale dovrebbe emergere il contesto organizzativo nel quale si opera. Vorremo farci carico di queste situazioni e fare da tramite con l'amministrazione.
In merito alle possibili incompatibilità dei propri componenti, il CUG sta approfondendo la problematica per arrivare a regole precise da riportare nel regolamento in modo che ci sia uniformità nei comportamenti da adottare, fatto salva la responsabilità dei singoli che rimane in capo ad ognuno di noi.

[redacted] chiede a [redacted] qual è la sua situazione attuale e cosa si aspetta dal CUG. Egli si aspetta tutte le azioni possibili da questo comitato. Dice che è un organo che normativamente ha tutte le potenzialità per assumere posizioni all'interno dell'ente e quindi si aspetta che possa intervenire anche sulla sua attuale situazione lavorativa che lo vede emarginato e utilizzato non per quella che è la sua formazione

[redacted]

prettamente clinica veterinaria.

Chiede inoltre la pubblicazione sul sito dell'ente del Regolamento e dei verbali pregressi come da normativa vigente oltre al verbale dell'incontro odierno.

Le problematiche aperte sono diverse: a partire dalla questione dei Tecnici di laboratorio, al pregresso vissuto sfociato nelle sentenze di mobbing, ai compiti attualmente assegnatigli.

[redacted] ritiene che il problema principale sia legato al corso concorso del tecnico laureato, questione più generale in cui ormai per il CUG è difficile intervenire (l'argomento verrà comunque affrontato con l'Amministrazione).
Il CUG può essere più incisivo nell'analizzare il suo attuale percorso lavorativo considerando che la vita lavorativa di [redacted] è ancora lunga. C'è però necessità che anche [redacted] voglia e possa rimettersi in gioco in Istituto. Se c'è disponibilità a sentirsi di nuovo una risorsa, parte delle dinamiche aziendali, il CUG cercherà di mettere in atto tutte le operazioni per aiutarlo a collocarsi in un percorso lavorativo più adatto alle sue capacità e a superare discriminazioni e pregiudizi in un clima organizzativo che faciliti l'inserimento.
Anche a seguito di questo colloquio il CUG proporrà alla Direzione un corso obbligatorio sul mobbing e sul clima aziendale da inserire sul Piano di formazione aziendale rivolto in primis ai dirigenti.

La riunione svolta in un clima cordiale termina alle ore 13,00.

A calce di questo incontro il CUG definisce i temi della riunione successiva con il Direttore Generale.

- Presa d'atto da parte dell'amministrazione del Regolamento CUG
- Avviso pubblico per sportello di ascolto
- Informativa sul Questionario sul clima aziendale
- Riorganizzazione
- Corso di formazione su mobbing e clima aziendale

[redacted]

Teramo 5 febbraio 2016

FIRME

Il Segretario verbalizzante:

Alessandra Bizzarri

Patrizia Colangeli

Addolorato Ruberto

Elisabetta D i Giannatale

Miriam Berti

[redacted]

20/04/2016

Paola De Flaviis [redacted]

Luigi Pirito

Patrizia Colangeli [redacted]

Ottavio Portanti

Roberto Zilli [redacted]