



Verbale riunione

Verbale riunione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) del 04/12/2015

Partecipanti: Patrizia Colangeli (PC) *Presidente*, Addolorato Ruberto (AR) *Vice-presidente*, Miriam Berti (MB), Paola De Flaviis (PDF), Elisabetta Di Giannatale (EDG), Domenico La Gamba (DLG), Ottavio Portanti (OP), Sandro Santarelli (SS) *membro supplente*.

Assenti: Alessandra Bizzarri, Roberto Zilli, Luigi Piritto.

Premessa	La riunione è stata convocata da PC, Presidente del CUG con il seguente ordine del giorno: <ol style="list-style-type: none">1. Approvazione verbale riunione precedente2. Analisi bozza questionario sul clima aziendale (in allegato la bozza da considerare come una base di discussione)3. Valutazione di 2 richieste arrivate per e-mail al CUG4. Valutazione opportunità del questionario sul mobbing (in allegato una bozza di modello)5. Varie ed eventuali
Aspetti esaminati/decisioni assunte	<ol style="list-style-type: none">1. Approvazione verbale riunione precedente Il verbale della riunione tenuta in data 26/10/2015 è approvato con la sottoscrizione del documento da parte dei presenti2. Analisi bozza questionario sul clima aziendale Il Presidente (PC) legge la bozza del questionario sul clima aziendale, a cura della Commissione indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche e dell'Autorità Nazionale Anticorruzione, inviato per e-mail da SS. Si procede ad una disamina dettagliata dello stesso, punto per punto, e alla formulazione di revisioni finalizzate all'ottimizzazione del prodotto, in relazione alle peculiarità aziendali. In particolare si decide di focalizzare l'attenzione sul <i>benessere organizzativo</i>, escludendo, al momento, domande attinenti al grado di condivisione del sistema di valutazione e domande di valutazione del superiore gerarchico. Il questionario sarà somministrato a tutto il personale dell'Istituto, composto da lavoratori a vario titolo, di ruolo e non di ruolo. Esso sarà compilato in forma anonima avvalendosi di scheda cartacea, considerato che forme alternative digitali, richiederebbero forza lavoro da impiegare allo sviluppo di un sistema informativo <i>ad hoc</i>. Ciò deciso, sarà compito dei componenti del CUG raccogliere i dati ed elaborarli per conoscere i risultati e successivamente valutarli con l'ausilio di un professionista del settore quale potrebbe essere uno



psicologo del lavoro.

Saranno conosciuti aspetti dell'IZSAM utili alla costruzione del benessere organizzativo, frutto di successivi interventi mirati a superare le criticità emerse e a consolidare tutto quello che di positivo risulti essere già presente.

3. Valutazione di richieste recapitate per e-mail al CUG

Contando sulla collaborazione dell'Amministrazione dell'Ente espressa in una dichiarazione di intenti indirizzata per e-mail al Presidente del CUG in data odierna, il Comitato si propone innanzitutto l'ascolto dei richiedenti.

Nel caso della dipendente si valuteranno soluzioni che migliorino le condizioni lavorative attuali, tenuto conto delle attitudini della stessa e delle possibilità di impiego in altro ambito, sentite tutte le parti coinvolte.

Nell'altro caso si procederà come per la collega, con invito a manifestare le proprie aspettative volte a superare le asperità per cui si manifesta il disagio lavorativo, chiedendo all'interessato di astenersi dall'esprimere giudizi di disvalore su persone identificate in precedente comunicazione al CUG per e-mail.

4. Questionario atto ad elaborare procedure e individuare strumenti utili al contrasto del Mobbing

Considerato quanto l'assenza di *mobbing* contribuisca a favorire il benessere organizzativo e un clima aziendale positivo, si analizza il modello del questionario sul suddetto fenomeno, distribuito dal Comitato Paritetico sul Mobbing all'Istituto Superiore di Sanità, inviato per e-mail da SS.

Si propone innanzitutto di revisionare il questionario inserendo quale premessa la **definizione di mobbing**, allo scopo di identificare il fenomeno in termini giurisprudenziali.

Per "mobbing" si intende comunemente una condotta del datore di lavoro o del superiore gerarchico, sistematica e protratta nel tempo, tenuta nei confronti del lavoratore nell'ambiente di lavoro, che si risolve in sistematici e reiterati comportamenti ostili che finiscono per assumere forme di prevaricazione o di persecuzione psicologica, da cui può conseguire la mortificazione morale e l'emarginazione del dipendente, con effetto lesivo del suo equilibrio fisiopsichico e del complesso della sua personalità.

Si ritiene opportuno non rilevare il titolo di studio degli intervistati e conoscere se si tratti di lavoratore di ruolo o non di ruolo.

Nelle prossime riunioni sarà deciso se il questionario



Verbale riunione

	<p>sarà somministrato a tutti in forma anonima o se sarà nominativo, eventualmente riservato agli interessati.</p> <p>5. Varie ed eventuali</p> <ul style="list-style-type: none">• A seguito della constatazione di ripetute assenze di alcuni membri del CUG, si propone di intervenire con apposita comunicazione agli stessi.• Si parla del compito del CUG in merito alla collaborazione con l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) che dovrebbero incontrarsi due volte l'anno per la valutazione delle prestazioni, come previsto dalla normativa, e della revisione del sistema di incentivazione.• Una proposta giunge in merito all'opportunità di revisionare il Regolamento del CUG, al fine di stabilire eventuali incompatibilità dei membri che ne fanno parte.
Criticità/problemi	Attività di mediazione tra i dipendenti che hanno richiesto ascolto al CUG, l'Amministrazione e i soggetti coinvolti nelle soluzioni proposte per la risoluzione delle problematiche ed approdo a nuovi equilibri.
DA FARE	<ul style="list-style-type: none">• Predisposizione dei questionari nella versione definitiva, con le revisioni suggerite• Invito all'ascolto dei lavoratori che hanno presentato domanda al CUG• convocare la prossima riunione• predisporre bozza dei casi di incompatibilità al fine di revisionare il Regolamento.

Il verbalizzatore: Sandro Santarelli in assenza del segretario verbalizzante

