



Comune di Pisa

Ufficio Pari Opportunità



Pisa, 30 Marzo 2016

Prot. n. 25024/2016

Al Sindaco  
Alla Assessora alle Pari Opportunità  
Alla Assessore al Personale  
Al Presidente del Consiglio Comunale  
Al Segretario Generale  
Ai Dirigenti del Comune di Pisa  
Loro Sedi

In ottemperanza alla Direttiva 4 marzo 2011, che detta le Linee guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183) e all'Art. 14 del Regolamento del Comitato Unico di Garanzia del Comune di Pisa, invio la relazione annuale relativa all'attività svolta nell'anno 2015 dal Comitato da me presieduto.

Con i più cordiali saluti.

La Presidente CUG

Avv. Patrizia Giardi



Comune di Pisa  
Pari Opportunità



Pisa, 30 marzo 2016

## Attività del CUG nell'anno 2015

Nell'anno 2015 il CUG si è dedicato prima di tutto a portare avanti l'attività di monitoraggio del clima dell'ambiente lavorativo, attraverso l'esame e l'analisi dei risultati del Questionario di gradimento dei servizi offerti e sul benessere organizzativo dei dipendenti, somministrato insieme all'Organismo Indipendente di Valutazione nel 2014, con il supporto del Servizio di Psicologia dell'USL 5.

Gli esiti del Questionario, che sono stati illustrati in occasione dell'incontro con i dipendenti del 10 marzo 2015, hanno evidenziato aree di disagio e di malessere, generalizzate nell'Ente, ma particolarmente importanti in alcune Direzioni, per le quali il CUG aveva già ricevuto in precedenza numerose segnalazioni da parte del personale.

Alla luce di ciò, il CUG, insieme con la Direzione del Personale e con le psicologhe dell'USL 5, ha portato avanti con decisione il progetto sul Benessere Organizzativo che prevedeva, tra le sue fasi più significative, l'apertura di uno sportello d'ascolto psicologico per i dipendenti.

La convenzione tra l'Amministrazione e l'USL 5, più volte rivista alla luce delle esigenze emerse dal Questionario, è stata firmata nel maggio 2015 e lo sportello d'ascolto ha potuto iniziare la propria attività nei primi giorni del mese di dicembre dello scorso anno.

Ad oggi risultano numerosi accessi e richieste di intervento psicologico.

Contemporaneamente si è dato avvio alla formazione del gruppo di miglioramento a cui il CUG partecipa, attraverso la Presidente, che ha lo scopo di individuare le azioni positive che l'Amministrazione può compiere per risolvere le problematiche oggettive rilevate dallo sportello d'ascolto per i dipendenti che abbiano segnalato sofferenze per la cattiva gestione del personale o comportamentali nei rapporti interpersonali e/o gerarchici.

Va rilevato che nel corso del 2015 vi è stato un notevole calo delle richieste di intervento del CUG da parte dei dipendenti, che si ritiene riferibile sia alle nuove situazioni determinate dalla riorganizzazione dell'Ente, sia all'aspettativa dell'apertura dello sportello di ascolto psicologico. Peraltro, l'intervento del CUG in due situazioni complesse riguardanti dipendenti donne, una della direzione Polizia Municipale e l'altra della direzione Servizi Educativi, nonostante l'impegno profuso e le rassicurazioni

ricevute dai Dirigenti competenti, non ha ottenuto lo scopo del raggiungimento di una soluzione soddisfacente e/o stragiudiziale.

Da segnalare, inoltre, che non è stata data risposta alle reiterate richieste del CUG, a partire dal 2013 e fino a tutto il 2015, per l'adozione di un disciplinare interno della Polizia Municipale, che regolasse la mobilità, i servizi, i turni, i permessi e le ferie, in relazione alle esigenze del personale, ponendo rimedio a quella sensazione di discrezionalità che ha contribuito a creare un clima lavorativo affatto sereno.

Il mancato raggiungimento dell'obiettivo di una soluzione positiva delle questioni sopra accennate ha comportato una seria situazione di disagio per un componente effettivo del CUG, di parte sindacale, che ha ritenuto inefficaci le politiche di mediazione e di dialogo con l'Amministrazione attuate dal Comitato nel corso del tempo, ed in particolare per tali questioni, criticando inoltre la carenza di strumenti diversi e più incisivi, tanto che lo stesso ha rassegnato le dimissioni.

Va inoltre evidenziato che dal gennaio 2015 il CUG è rimasto mancante della Vicepresidente, componente di nomina DIREL. Pertanto attualmente l'organico del CUG è privo di quattro componenti supplenti, uno deceduto ed un altro, appena nominato subito rinunciatario, mentre gli effettivi mancanti sono stati sostituiti dai rispettivi componenti supplenti.

Nel secondo semestre del 2015 il CUG ha avviato una collaborazione con i CUG della Scuola Normale Superiore, della Scuola Superiore S. Anna, della Provincia e dell'USL, per la realizzazione di eventi comuni diretti alla formazione e all'approfondimento su argomenti di competenza dei Comitati e per i quali sono in corso incontri organizzativi. Per tale attività il CUG avrà certamente la necessità di poter disporre delle somme riservate al comitato nel bilancio delle Pari Opportunità, indispensabili per l'attività di formazione assegnatagli dalla legge.

Riassumendo questa relazione, che è l'ultima del primo quadriennio d'attività di questo Comitato, nel corso del 2015, nonostante l'iniziale diffidenza delle posizioni apicali e lo scetticismo dei dipendenti, si sono raggiunti importanti risultati con l'apertura dello sportello d'ascolto psicologico e l'avvio del percorso sul Benessere Organizzativo. Tuttavia va ribadito che il personale continua ad operare in un clima lavorativo non armonico, spesso demotivante, oppresso dalla mancanza di risorse, dall'invecchiamento dei dipendenti, dalla mancanza di valorizzazione, dalla carenza di organici; tutte queste componenti generano ansia e frustrazione. Non ultimo, su tale stato di cose incide il rapporto, spesso non felice, tra dirigenti e funzionari, piuttosto improntato alla salvaguardia di posizioni personali che al benessere di chi lavora.

Riteniamo che l'attività del CUG, che può dirsi sperimentale in questo iniziale quadriennio, debba essere continuata con tenacia e con piccoli passi, pazientemente, ma decisamente orientata a ricostruire e mantenere un clima di fiducia dei dipendenti verso l'Ente, e di rispetto dell'Ente verso le esigenze umane, materiali e morali dei dipendenti; per il raggiungimento di quel Benessere Organizzativo fondamentale per il funzionamento dell'amministrazione e per la soddisfazione dei cittadini utenti.

Ringrazio tutti i componenti del CUG, che hanno messo le loro competenze ed il loro impegno in ogni attività che il Comitato ha portato avanti, svolgendo un prezioso e indispensabile lavoro. Li ringrazio anche per l'amicizia, l'affetto e la solidarietà che hanno mostrato tra di loro e tra loro e me, durante il nostro percorso e le inevitabili difficoltà incontrate.

Un vivo ringraziamento infine al Dr. Francesco Sardo per la collaborazione e la disponibilità sempre forniti, all'Assessora Chiofalo per la presenza e la guida nei momenti più critici e all'Ufficio Pari Opportunità per il sostegno e l'aiuto prestati al Comitato.

  
La Presidente CUG  
Avv. Patrizia Ciardi