



**COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE
DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI (C.U.G.) DELL'ASL FG.**

RELAZIONE A. 2020

A Direzione Generale

Referente D.G. Area Comparto

COMPONENTI AZIENDALI:

ENZA PAOLA CELA (Comp. ASL FG)
CLARA CIUFFREDA (Comp. ASL FG)
ANNA RACHELE CRISTINO (Presidente)
GIUSEPPE MESCIA (Coord. Mobbing)
23 .03.2021 rassegnate dimissioni
GRAZIA MARIA NOCERA (Comp. ASL FG)
ANTONELLA SAMMARCO (Comp. ASL FG)

COMPONENTI SINDACALI :

LORITA ARPAIO (Comp. CISL)
DOMENICO BELLAPIANTA comp. sind. UIL
FPL)
VIRGINIA MIGLIO (Comp. sind. FSI ADAS.)
FRANCESCA NARDELLA (Comp. FIALS)
MARIELLA ROMANO (Comp. CGIL)

Premessa

Il presente documento è la decima relazione annuale del CUG ASL Foggia, complessiva delle azioni intraprese dal Comitato dall'istituzione, in data 30 giugno 2011, fino alla conferma della Presidente e delle componenti aziendali e sindacali, avvenuta il 22/04/2016 con Deliberazione del Direttore Generale n. 429. Inoltre con successive Deliberazioni sono stati sostituiti componenti sindacali o aziendali decaduti, (ultimo atto deliberativo n. 40 del 10 gennaio 2020 : Comitato Unico di Garanzia – decadenza ed integrazione componenti).

1

La pandemia da SARS-CoV-2 ha accentrato l'attenzione sulla riorganizzazione degli ambienti e sulle modifiche delle modalità operative inerenti le procedure di lavoro sul piano sanitario, economico, psicologico e sociale; di conseguenza il CUG ha chiaramente dovuto adeguarsi alle misure vigenti per la tutela di componenti e dipendenti richiedenti supporto, tramite ascolto in remoto con utilizzo di un'aula virtuale su prenotazione e poi grazie all'utilizzo assicurato dalla Presidente , nonché dirigente della SS.URP, della specifica aula virtuale dell'URP.

Tra le Sedute CUG :

- Videoconferenza 26 gennaio 2021
- Convocazione CUG - 1^ seduta A.2020- 27 gennaio 2020
- Convocazione CUG per 8 settembre 2020 h.10.30
- Videoconferenza CUG per martedì 24 Novembre 2020
- Convocazione CUG 14 e 15 Luglio
- Ascolto tramite video con segnalanti e Responsabili in vari intervalli.



**COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE
DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI (C.U.G.) DELL'ASL FG.**

RELAZIONE A. 2020

Obiettivi e Azioni sviluppate dal CUG nel 2020

- Rivisitazione piano triennale;
- Riscontro con nota prot.n. 0009341|29/01/2020 OGGETTO: riscontro a nota n. 6850/2020 "Rinnovo della Consulta Comunale per le parità e le pari opportunità";
- Posta certificata: Proposta di un protocollo d'intesa per la costituzione di una rete territoriale dei CUG della Provincia di Foggia – **Dato riscontro positivo con PEC** in data Martedì, 5 gennaio 2021 **A:** "cciaa" cciaa@fg.legalmail.camcom.it , non pervenuto alcun aggiornamento.
- Questionario lavoro agile e problematiche correlate;
- Problematiche interne trasmesse con nota trasmissione nota CUG 0085189|09/09/2020 e n.2 allegati;
- Presentazione PAF scadenza 30. 10. 2020 – Progetto Formativo CUG "BURN OUT NEI SERVIZI ASSISTENZIALI".

Sportello ascolto

L'ascolto, è stato effettuato, come ogni anno, su appuntamento tramite mail o contatto telefonico con successiva scheda di segnalazione debitamente compilata e inviata all'indirizzo di posta elettronica del CUG cug@aslfg.it . Le diversificate e singole situazioni di malessere registrate attraverso la casistica dello Sportello, hanno rappresentato una parte consistente del lavoro del CUG. Per ogni caso molte sono state le azioni correlate per evitare una maggiore conflittualità anche tramite azione di mediazione con esito positivo ed anche in base al carattere ed alla personalità della o del segnalante . Vari i contatti telefonici con la Presidente per chiarimenti etc..

Per la risoluzione di quanto rappresentato sono stati chiaramente ascoltati successivamente i diretti responsabili e presi, se indispensabili anche i contatti con il Presidente dell'UPD.

(nota UPD prot. 0012460|03/02/2021 per chiarimenti caso 03)

Gli interventi effettuati dalla Presidente e dal Gruppo di ascolto del Comitato sono sempre condivisi con il restante CUG , tramite messaggistica info gruppo di whatsapp e/o con posta elettronica istituzionale (numero generale di messaggi di posta inviata curata dalla Presidente pari ad un totale di 110 per l'anno 2020) ; a ciò si aggiungono le note e verbali trasmessi tramite piattaforma Prode. E' d'obbligo precisare che i casi esaminati hanno richiesto molto tempo lavorativo ed energie psico/fisiche indispensabili per venire incontro alle esigenze delle persone segnalanti con decurtazione del tempo lavorativo che il Gruppo di ascolto (con esperte in audizioni) nonostante gli altri enormi impegni lavorativi, ha dedicato al CUG come è noto senza alcun onere aggiuntivo come da normativa correlata, in quanto reputano l'Organismo davvero di utilità per chi non ha altre modalità di tutela.



**COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE
DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI (C.U.G.) DELL'ASL FG.**

RELAZIONE A. 2020

IL LAVORO AGILE

La modalità cosiddetta di *smart working* ha rappresentato sicuramente un valido strumento per non bloccare le attività a causa della pandemia e a parte casi singoli, ha rivelato la capacità di gran parte del personale pubblico di lavorare su obiettivi, utilizzando in modo responsabile e proattivo l'opportunità tecnologica, come del resto emerso dall'analisi effettuata tramite interviste telefoniche e colloqui utilizzando il questionario CUG ASL FG.

La fruizione di congedi parentali e permessi correlati, ad es. alla legge n. 104/1992 ha dato rilevanza ad un buon equilibrio nell'utilizzo dei permessi orari e giornalieri della predetta legge, così come nella stessa fruizione dei permessi giornalieri per congedi parentali, (non è stato fattibile comunque avere i numeri precisi).

I CUG si sono dimostrati strategici in questa fase come antenne sul benessere lavorativo in termini di salvaguardia della salute e della sicurezza sui posti di lavoro come anche nelle case, nuovi spazi di lavoro, dove il personale si è trovato a fare i conti con un avanzamento tecnologico ed organizzativo non privo di rischi di discriminazioni e forzature.

BENESSERE DEL PERSONALE

Il questionario sul benessere organizzativo sarà a breve pubblicato nella sezione specifica del CUG sul Portale WEB, mentre nella sezione "Amministrazione trasparente" del predetto portale è visualizzabile il piano triennale delle azioni positive curato dal CUG.

3

PRECISAZIONI

Il 2020 come da premessa della presente relazione è stato interessato per l'ennesima volta da cambi e sostituzioni di componenti; questa quasi continua "rotazione" ha in alcuni casi contribuito a favorire miglioramenti dinamici interni nel Comitato Unico di Garanzia, che al momento vede venir meno la figura del coordinatore Area Mobbing, in quanto impossibilitato a partecipare alle sedute in remoto per altri suoi impegni istituzionali.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE E PROSSIMI IMPEGNI

Il dilungarsi dello stato emergenziale pandemico coniugato alle varie condizioni di incertezza può sfociare in demotivazioni verso tutto e tutti; l'intento del progetto formativo in webinar "BURN OUT NEI SERVIZI ASSISTENZIALI" è quello di testare i contenuti sulle peculiari criticità lavorative, con interventi mirati a condividere criticità riscontrate e soluzioni/risorse risultate efficaci con l'obiettivo finale di fornire un supporto alla promozione del benessere ed elementi di riflessione per la gestione dei nuovi rischi legati alla pandemia.



**COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE
DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI (C.U.G.) DELL'ASL FG.**

RELAZIONE A. 2020

Pertanto quali azioni continuative si riportano a seguire le seguenti osservazioni e raccomandazioni da attivare e/o rafforzare:

- a- Promozione di una maggiore partecipazione alla compilazione del questionario sul benessere organizzativo, attraverso una comunicazione mirata alla diffusione e condivisione dei dati;
- b- Attivazione di modalità di lavoro agile;
- c- Coinvolgimento effettivo del CUG nelle attività consultive, propositive e di verifica; finora "snobbato" dai Servizi specifici (v. Area gestione del personale);
- d- Attivare una banca dati delle competenze per un migliore impiego delle risorse umane;
- e- Individuazione di strategie atte a riequilibrare il ricorso al part-time da parte del genere meno rappresentato, così come il ricorso ad altre forme di flessibilità e articolazione oraria;
- f- Promozione di un maggior coinvolgimento del singolo in sede di valutazione delle performance organizzativa e individuale e condivisione del sistema di valutazione.
- g- Avere contezza della definizione dei casi CUG sottoposti.



**COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE
DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI (C.U.G.) DELL'ASL FG.**

RELAZIONE A. 2020

Tabella anno 2020

Numero	Professione	Interventi	DEFINIZIONI
01	MED.VET		ATTI PRESENTATI NON APPROPRIATI
02	CPS SEDE P.O. G.T		EFFETTUATE
03	I.P. 118 SEDE S.M.L.		EFFETTUATE
04	FIS. DIP.RIAB.S.S.		MEDIAZIONE POSITIVA
05	I.P.P.P. G.T.		EFFETTUATE

NB: denunciati: n.2 donne e n.3 uomini.

Altre segnalazioni non corredate della dovuta documentazione , richiesta e mai pervenuta, non sono state considerate.

5

A disposizione per chiarimenti o evidenze documentali, si porgono distinti saluti.

PER IL CUG

Anna Rachele Cristino
(Presidente/Segretaria CUG ASL Foggia)