

Verbale incontro CUG 11 marzo

Presenti:

M. Casarosa (presidente), R. Del Forno, D. M. Giorgio, A. Passiatore; N. Silvestri; V. Citti; R. Di Turi, G. Rinaldi, C. Testa (segreteria).

1) Avvia l'incontro Michela Casarosa, che asserisce di aver scelto la convocazione di tutti i membri, anche quelli supplenti, sostenuta dalla Direttiva n.2/2019, affinché non si disperda il lavoro fatto in ogni incontro e soprattutto non ci siano persone motivate che invece vengano escluse dalla partecipazione. La presidente auspica che il Cug possa diventare un organismo in grado di realizzare attività realmente utili per i/le dipendenti dell'Ente. Scorrendo il piano triennale del CUG la presidente individua quanto sia stato realizzato e quanto sia da farsi nel corso del 2022 e del 2023.

Obiettivo 1	Proseguire nell'indagine conoscitiva sulla realtà del Comune di Livorno in materia di politiche di genere, pari opportunità e benessere organizzativo	
PROGETTI ED AZIONI	<p>1) Promuovere la somministrazione di un questionario ai dipendenti per rilevare le esigenze di conciliazione vita-lavoro. Elaborazione analisi e restituzione dei successivi dati</p> <p>2) Promuovere l'analisi delle modalità con le quali il personale ha affrontato la gestione emotiva della pandemia ed in particolare il cambiamento del lavoro agile.</p> <p>3) Aggiornamento costante della intranet del Comune di Livorno (composizione, pubblicazione verbali, riferimenti cug, riferimenti normative, iniziative in corso...)</p> <p>4) Inserire sulla Rete civica una sezione dedicata al Cug.</p>	<p>Intervento di Silvestri a proposito delle domande afferenti alle tematiche CUG nel questionario Bocconi</p> <p>inserito il piano 2021-23</p>
Obiettivo2	Promuovere la cultura del rispetto e valorizzazione delle diversità, diffondere il concetto di parità e di uguaglianza sostanziale finalizzato al contrasto di ogni forma di discriminazione	
PROGETTI E AZIONI	<p>1) Aggiornamento dell'elenco delle associazioni che si occupano di problematiche legate a tutte le forme di discriminazioni anche sessuali e alla difesa delle donne</p> <p>2) Organizzare incontri di sensibilizzazione e divulgazione sulle tematiche delle pari opportunità e della differenza di genere, compatibilmente con l'emergenza sanitaria in atto.</p> <p>3) Promuovere un linguaggio non discriminatorio</p>	<p>Azione compiuta</p> <p>invio dei materiali del Centro Donna</p> <p>Azione realizzata: corso sul linguaggio di Robustelli</p>

Obiettivo 3	Promuovere la salute e il benessere organizzativo	
	1) Verifica costante circa lo stato di attuazione di programmi di miglioramento della sicurezza e della salute sui luoghi di lavoro e di adeguamento alle normative di contrasto all'emergenza Covid-19 eccetera (punti 2,3,4) 5) Formazione professionale finalizzata al superamento degli stereotipi di genere dei dipendenti,	sarà invitato a interloquire con i/le membr* del Cug l'RSPP

- 2) La Presidente propone altresì l'adesione del CUG alla rete nazionale dei CUG. La proposta è accolta da tutti i presenti.
- 3) Donatella Giorgio mostra le slides di un percorso formativo che saranno successivamente inviate ai membri del CUG, rivolto a coloro si occupano della gestione delle risorse umane e finalizzato alla consapevolezza su stereotipi di genere e “razza”.
- 4) Sul tema del benessere organizzativo Rossella Del Forno propone la creazione di un obiettivo trasversale all'Ente, Valeria Citti propone un'indagine in grado di essere utile anche a livello sindacale, Passiatore propone di introdurre, all'interno dell'indagine sullo stress lavoro-correlato, lo “sguardo del CUG”. Si concorda di collegare l'indagine sullo stress lavoro correlato con quella sul benessere organizzativo
- 5) Sul tema del linguaggio discriminatorio nella PA si propone di richiedere al Segretario Generale l'inserimento di un componente del CUG all'interno del gruppo di lavoro che controlla la regolarità degli atti amministrativi e dei regolamenti al fine di analizzarli anche sotto questo profilo. Si rileva che Silvestri fa già parte di questo gruppo.
- 5) Per migliorare l'operatività e l'incisività del CUG si concorda di attivare dei gruppi di lavoro sui vari temi:
 - Gruppo di lavoro sul benessere organizzativo, (Silvestri, Passiatore, Rinaldi, Citti, Di Turi. Del Forno) che si concentrerà sul questionario di indagine sullo stress lavoro-correlato, con un'attenzione anche al tema della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.
 - Gruppo di lavoro sulla formazione per i componenti del CUG (Giorgio)
 - Gruppo di lavoro sulla comunicazione sia verso l'interno dell'ente che verso l'esterno che si occuperà anche di creare reti e relazioni con gli altri organismi con cui il CUG si interfaccia (esempio: Consigliera di Parità) e di pensare ad iniziative concrete da realizzare per favorire la conciliazione vita lavoro. Del gruppo faranno parte la Presidente, la Segreteria e Di Turi)
- 6) La Presidente procederà con la stesura della relazione annuale sul PAP (entro il 31 marzo) e si attiverà con i vertici dell'Ente per verificare se è stato richiesto il parere del CUG su tutti gli atti in cui è previsto dalla Direttiva ministeriale (piano della formazione, ecc.)

Si concorda un incontro con periodicità mensile il primo venerdì del mese. Prossimo incontro: 8 aprile 2022 ore 9,00