



SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
BASILICATA
Azienda Sanitaria Locale di Potenza

Potenza, 23 GIU. 2016

Prot. n. 78270

Al Direttore Generale
Al Direttore Amministrativo
Al Direttore Sanitario
SEDE

Oggetto: Relazione sull'attività del Comitato Unico di Garanzia per gli anni 2014 e 2015

Nel corso degli anni 2014 e 2015 il Comitato Unico di Garanzia ha continuato a svolgere il ruolo di sensibilizzazione e di vigilanza su una materia tanto delicata ed importante sotto il profilo dei diritti della persona quanto spesso di difficile "emersione" anche per la scarsa consapevolezza in un contesto culturalmente ancora non del tutto maturo.

La sensibilizzazione in ambito locale sulla discriminazione di genere è sicuramente aumentata anche per i troppi casi di violenza di genere portati all'attenzione dalla cronaca nazionale: mentre va salutato positivamente l'approvazione dopo anni di ritardi della legge sul femminicidio che prende atto e combatte sul piano penale l'espressione più odiosa e ed estrema della violenza di genere.

Se la questione violenza in una regione come la nostra per fortuna non registra casi clamorosi di cronaca, la problematica legata alle pari opportunità tra uomo e donna nelle opportunità di lavoro e nelle possibilità di carriera è ancora nel Mezzogiorno tra le più urgenti; è appena il caso di ricordare che il consiglio regionale di Basilicata è l'unico in Italia a non avere alcuna donna eletta in assemblea; il che costituisce l'indice più evidente del ruolo che nei fatti la donna gioca nella società lucana e che la questione-cultura-tradizione tocca il tessuto connettivo dello stesso assetto istituzionale lucano.

Tutte le rilevazioni socio-economiche evidenziano del resto che la condizione previa per la riduzione del divario nord-sud è legata esplicitamente alla possibilità di inserire nel mondo del lavoro i giovani e soprattutto le donne. E le stesse indigni rilevano al contrario per esempio che la gravidanza diventa spesso motivo di licenziamento; mai esplicito ovviamente ma di fatto la donna viene, messa in condizioni di dover rinunciare al lavoro, caricata – sotto il profilo psicologico – di una responsabilità circa la scarsa competitività dell'azienda.



E quanto avviene nel mondo delle istituzioni e della vita economica non è che il riflesso di una quotidianità (di vita e di lavoro) fatta spesso di tante discriminazioni delle quali non c'è a volte nemmeno la dovuta consapevolezza, tanto è il divario che si respira nell'aria e che deriva dalle condizioni di partenza della società lucana.

Nella ASP costituisce oggi un punto di riferimento la "carta per le pari opportunità e l'uguaglianza sul lavoro"; proposta dalla Consigliera di parità nel 2013 e adottata dall'azienda sanitaria. La "carta" garantisce la parità di trattamento nei processi che regolano tutte le fasi della vita professionale: perché le decisioni relative alla valorizzazione sul posto di lavoro all'assunzione, la formazione, la carriera vengano prese unicamente in base alle competenze, all'esperienza e al potenziale professionale delle persone.

E tuttavia ci sono stati denunciati al CUG casi di disagio sul posto di lavoro da parte di dipendenti che hanno ritenuto di aver subito atteggiamenti a dir poco di scarso rispetto – se non di mobbing vero e proprio - per lo più da parte di colleghi-maschi.

I componenti del CUG hanno profuso il loro impegno ad esaminare e risolvere i problemi sollevati

Cinque i casi sollevati, tre da infermieri-donne; tutti evidenziavano la difficoltà di operare in un ambiente vessatorio, in cui i colleghi riversavano espressioni offensive e spesso minacce.

Il CUG ha esaminato i casi uno ad uno, interpellando le persone coinvolte in modo da ricostruire non solo il fatto specifico ma anche l'ambiente di lavoro e il clima generale al cui interno si sono generati i fatti denunciati.

Alla fine il CUG ha stilato una circostanziata relazione di quanto denunciata e di quanto ricostruito e l'ha inviata alla Direzione Strategica, provvedendo allo stesso tempo a fornire un proprio giudizio sull'accaduto e a suggerire un'opportuna ipotesi di soluzione per ricostruire un clima di vivibilità al cui interno ogni lavoratore possa operare serenamente.

Per lo più si è optato per la proposta di trasferire in altro ambiente il collega ritenuto causa del clima difficile nell'ambiente di lavoro e la stessa Direzione Strategica ha provveduto a girare il suggerimento al Responsabile del servizio interessato. Ma ad oggi un solo lavoratore dei 5 interessati è stato trasferito per la impossibilità pratica, in rapporto ai compiti da espletare, di attuare la proposta operativa suggerita. Quanto al resto, c'è da sottolineare che tutti i componenti del CUG hanno attivamente partecipato a tutte le iniziative formative promosse ed organizzate dalla Consigliera di Parità; la partecipazione attiva a questi incontri ha consentito una sempre maggiore consapevolezza delle questioni aperte sul terreno di una cultura circa la parità di genere e delle

Il Presidente p.t. del CUG

Dott.ssa Rosa Colasurdo