



Potenza, 10 gennaio 2014

Prot. N. *h106*

Al Direttore Generale  
Al Direttore Amministrativo  
Al Direttore Sanitario  
**SEDE**

Oggetto: Relazione sull'attività del Comitato Unico di Garanzia per l'anno 2013

Nel corso del 2013 il Comitato unico di Garanzia ha incentrato ancor più la propria attività sul tema delicato e decisivo della discriminazione di genere sia individuale che collettivo, costretto in qualche modo dai casi che la cronaca ha portato alla ribalta.

La discriminazione di genere spesso è solo il primo atto di una serie di violenze che le donne subiscono e che sfociano a volte in fatti di sangue, come insegna la vicenda - la citiamo perché la più orrenda - di Fabiana Luzzi, la ragazzina di Corigliano Calabro barbaramente bruciata viva dal fidanzato-killer.

Del resto i casi di "femminicidio" sono stati tanti nell'anno appena trascorso e con tale frequenza che il Legislatore si sta interrogando sulla possibilità di configurare un reato specifico, quello appunto di femminicidio, per evidenziare una emergenza sociale che si carica di una odiosità particolare anche perché - è sempre la cronaca ad evidenziarlo - quasi sempre ad infliggere violenza e morte alle donne sono gli uomini più vicini, mariti e compagni scelti per una vita comune.

Anche la convenzione di Istanbul, di recente approvata dal Parlamento italiano, evidenzia la gravità della questione chiamando di fatto gli Stati ad una presa di coscienza che la violenza sulle donne non può essere più considerata - gli ultimi casi di donne violentate e bruciate in India insegnano - un fatto privato ma una vera e propria questione sociale che ha a che vedere con lo sviluppo complessivo delle società.

Ed anche sul piano regionale forse è giunto il momento di interrogarsi se non ci sia un collegamento molto stretto tra il processo di valorizzazione delle donne - che segna mestamente il passo in Basilicata - e uno sviluppo economico sempre sistematicamente indietro sui tempi.

Di questo clima generale non può non risentire la stessa attività del CUG. E tuttavia il comitato ha espletato la sua attività al meglio delle sue possibilità.



Nella riunione del 14 febbraio del 2013 il CUG ha invitato la Consigliera regionale di parità, la dott.ssa Anna Maria Fanelli, per discutere della “carta per le pari opportunità e l’uguaglianza sul lavoro”; un documento predisposto dal suo ufficio e destinato a tutte le aziende, alle associazioni datoriali e alle organizzazioni sindacali.

L’obiettivo del confronto era un esame comune in funzione anche di proporla per una significativa adesione ai suoi principi alla Direzione della ASP.

I valori espressi nella “Carta” infatti sono ispirati a principi di 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.

La sottoscrizione della “Carta” comporta l’adozione di uno strumento per facilitare la gestione concreta delle politiche in materia coinvolgendo tutti i livelli aziendali, per combattere ogni forma di discriminazione anche implicita di genere, età, disabilità, fede religiosa, oltre che di orientamento sessuale.

La “Carta” suggerisce la valorizzazione delle differenze in chiave non solo etica ma anche lavorativa e produttiva e costituisce sul piano culturale l’orizzonte regolativo per le scelte aziendali. La presidente del CUG, data l’importanza del tema affrontato, prima di proporre alla direzione aziendale l’adozione della “Carta” ha provveduto, con nota prot n.29809 del 22.2.1013, a trasmetterne copia, via mail, anche ai componenti del CUG assenti alla riunione del 14 febbraio.

Il 25 marzo c.a. il CUG si è nuovamente riunito ed ha disposto all’unanimità di proporre alla Direzione Strategica l’approvazione della “Carta” in questione.

L’Azienda con deliberazione n 209 del 7/4/2013 ha proceduto alla adozione della “Carta per le pari opportunità e l’uguaglianza sul lavoro”, dando piena adesione ai principi in essa contenuti.

Tale adesione consentirà un confronto più agevole tra l’Azienda e il CUG su proposte concrete che si andranno ad elaborare, specie per venire incontro alle esigenze delle donne che lavorano di solito oberate anche di carichi familiari.

La questione delle pari opportunità tra uomo e donna è tra le più urgenti nel Mezzogiorno e non investe solo il mondo dei diritti e quella dell’etica ma ha ricadute concrete anche sul piano economico come ormai rilevano tutti i più autorevoli studi in materia.

L’Italia registra un tasso di occupazione femminile del 50%, contro una media europea del 62%. Al Sud la percentuale precipita al 40%, ben 22 punti in meno rispetto alla media europea come rileva per il 2012 la SVIMEZ, il più autorevole istituto di studi sui problemi del Mezzogiorno.



Quindi la prima battaglia va fatta nel mondo della società e della politica ( che alle ultime elezioni è stata particolarmente sorda al problema ); ma la questione riguarda anche il mondo delle associazioni e il mondo economico, perché immettere nuove forze , specie femminili, nel mondo produttivo, comporta anche ribaltare situazioni di immobilismo sociale ispirate a tradizioni di altri tempi

Quanto avviene nella società si proietta ovviamente anche nelle aziende basti considerare il numero di donne che lavorano, e le posizioni gerarchiche che occupano. Ma soprattutto tocca la quotidianità lavorativa, 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.

Per questo assume rilevanza la “Carta” in questione ed assume valore particolare ed indicativo il fatto che la ASP di Potenza, una delle più grandi aziende della regione, l'abbia assunta e fatta propria da subito, appena proposta dal CUG e dalla Consigliera di Parità.

E' una indicazione di valore strategico ed indica una strada da percorrere che riguarda l'Azienda nel suo complesso, non solo i vertici.

Il lavoro da svolgere non è tanto quello di indicare una serie di punti quasi un elenco della spesa quanto di favorire un clima condiviso a tutti i livelli di pari opportunità tra uomo e donna, di uguaglianza su lavoro, di valorizzazione delle differenze di genere che costituiscono una ricchezza per ciascuno e per tutti e si traducono in benessere generale per ogni ambiente lavorativo.

Nella ASP il primo passaggio – ed è quello che si sta facendo – è favorire una presa di coscienza della questione da parte di tutti i dipendenti attraverso corsi di formazione, convegni, dibattiti che portino alla consapevolezza che anche innovazioni come la flessibilità dell'orario, la conciliazione dei tempi famiglia/lavoro non sono concessioni – non andremmo da nessuna parte col paternalismo – ma bisogni delle donne ed anche necessità aziendali sul piano economico perché comporta una valorizzazione di risorse altrimenti frenate da altre urgenze di cui si deve far carico tutta la società e non le donne soltanto.

L'obiettivo è quello di incoraggiare l'Azienda a definire politiche specifiche come richiede la “Carta”, anche attraverso iniziative mirate, che sostengano la valorizzazione del principio delle pari opportunità, rafforzare la scelta aziendale a favore della “ Carta” con un richiamo esplicito alla lotta contro tutte le forme di discriminazione sui posti di lavoro.

Il CUG da parte sua provvederà a monitorare l'andamento delle politiche su questo versante recependo all'occasione anche i suggerimenti che potranno derivare dai colleghi a tutti i livelli per rendere effettivi e praticabili i principi espressi dalla Carta e recepiti dall'Azienda.



Il CUG nelle riunioni del 25 marzo e del 17 aprile ha preso in esame, a seguito di esplicita segnalazione, anche un presunto caso di mobbing. Ha esaminato la documentazione relativa, ha ascoltato le parti, ha acquisito i pareri e le ricostruzioni di quanto denunciato provvedendo ad ascoltare alcuni dipendenti in servizio presso la stessa unità operativa della dipendente che ha segnalato il presunto caso di mobbing.

Per favorire la ricomposizione del contrasto che si ripercuote, come sempre accade, anche sul benessere di tutto l'ambiente lavorativo ha ascoltato nuovamente le parti e alla fine con nota prot n.66934 del 7 maggio del 2013 il CUG ha comunicato alla Direzione Strategica di non ravvivare gli estremi per configurare un caso di mobbing ed ha proposto in aggiunta alla Direzione di favorire il dialogo tra le parti ed addivenire al chiarimento di quello che al Comitato è parso un semplice equivoco nel modo di rapportarsi tra colleghi.

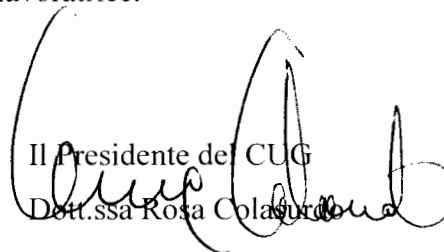
Il CUG sempre sul tema delicato e decisivo della discriminazione di genere si è riunito il 3 giugno a Melfi e il 9 settembre a Lagonegro per partecipare al convegno di formazione ed aggiornamento promosso dall'ufficio della Consigliera Regionale di parità su "Discriminazioni di genere individuali e collettive, violenze e molestie sessuali: azioni in giudizio".

La presidente del CUG nel corso di detti convegni ha relazionato in nome e per conto dell'Azienda sulle tematiche affrontate rappresentando lo sforzo aziendale per praticare politiche di parità dopo aver assunto e fatta propria la "Carta" proposta dalla stessa Consigliera di parità.

Il 29 novembre il CUG si è nuovamente riunito per effettuare un bilancio delle attività svolte. per l'occasione ha anche discusso e approvato una proposta operativa a favore delle giovani madri che rientrano dopo il congedo per maternità che con la presente, si trasmette a codesta Direzione Strategica.

Considerata la impossibilità di proporre l'istituzione di un nido aziendale, per le modeste risorse economiche disponibili, il CUG propone per le giovani madri che lavorano in una sede lontana dal luogo di domicilio la possibilità, in via sperimentale, di prestare servizio almeno fino al compimento del primo anno di età del bambino, nella sede più vicina al luogo di domicilio per alleggerire lo stress legato al doppio ruolo di madre e di lavoratrice.

Cordialità

  
Il Presidente del CUG  
Dott.ssa Rosa Colasurdo



## PROPOSTA.

La nostra è una realtà a ritardo di sviluppo come la definisce l'Europa insieme a tutte le altre regioni dell'obiettivo uno.

E questo vuol dire sotto il profilo sociologico la presenza di fattori tradizionali molto forti come il maschilismo (più o meno consapevole, e lo scarso riconoscimento del ruolo sociale e lavorativo delle donne, costrette a farsi carico in solitudine del lavoro di cura della famiglia e di gestione della casa.

Compito del CUG, nel suo piccolo, è quindi quello di favorire in ogni modo l'affermazione di linee politiche e programmatiche di parità di genere.

Nel nostro contesto lavorativo tra i bisogni rilevanti c'è anche quello delle giovani madre lavoratrici che rientrano in azienda dopo il congedo per maternità.

- Si propone per quante lavorano in una sede lontana dal luogo di domicilio la possibilità in via sperimentale di prestare servizio, almeno fino al compimento del primo anno di età del bambino, nella sede più vicina al luogo di domicilio per alleggerire lo stress legato al doppio ruolo di madre lavoratrice.

Il CUG si propone anche di monitorare più da vicino il bisogno delle colleghe vista la carenza di servizi e di sostegni alla famiglia che la nostra regione registra.

Necessaria, tra l'altro, una sorta di formazione permanente per far emergere bisogni reali ma inespressi, anche attraverso confronti con realtà sociali più evolute in modo da incoraggiare una sorta di capitale sociale utile anche per le finalità statutarie della nostra azienda.

DATA 29/11/2013

## I COMPONENTI DEL CUG

NOME	FIRMA
GIUGIA ISEB	
LAPENNA MARIA	
ALBA NICOLA	
COLASURDO ROSA	