

## PROPOSTA DISCUSSIONE SUI RAPPORTI INTERPERSONALI NELLA RIUNIONE DEL CUG 11/03/2019

**Il Presidente del CUG dott.ssa Gaetana Natale, nella prima riunione del CUG di oggi 11 marzo 2019, propone di inserire nel punto 3 all'ordine del giorno, tra le varie ed eventuali l'argomento contesto lavorativo e i rapporti interpersonali tra i dipendenti per prevenire le situazioni di conflitto che possono avere ripercussioni negative sia sull'immagine che sulla efficienza dell'Ente.**

Prima di analizzare le problematiche sui rapporti interpersonali occorre fare un richiamo alla normativa e a quali sono gli strumenti a nostra disposizione per debellare il pericolo del degrado dei rapporti interpersonali.

L'ordinamento italiano ha recepito i principi veicolati dalla Unione Europea in tema di pari opportunità uomo/donna sul lavoro, contrasto ad ogni forma di discriminazione e *mobbing*.

La Legge 4 novembre 2010 n. 183, apportando alcune importanti modifiche agli artt.1,7 e 57 del D. lgs. 165/2001, ha previsto l'obbligo per le Pubbliche Amministrazioni di costituire al proprio interno il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni".

Il CUG sostituisce i Comitati per le Pari Opportunità e i Comitati paritetici per il contrasto del fenomeno del *mobbing*, il CUG rimane in carica quattro anni, gli incarichi possono essere rinnovati una sola volta.

Il CUG redige, entro il 30 marzo di ogni anno, una dettagliata relazione sulla situazione del personale nell'amministrazione pubblica di appartenenza, riferita all'anno precedente, riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro – *mobbing*. La relazione tiene conto anche degli obblighi del datore di lavoro nel rispetto del d.lgs. 81/2008 Testo Unico sulla sicurezza sul lavoro

L'art. 21, comma 4, della Legge 183/2010, ha previsto l'ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche a ogni altra forma di discriminazione, diretta e indiretta: età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità e lingua, estendendola all'accesso, al trattamento e alle condizioni di lavoro, alla formazione, alle progressioni in carriera e alla sicurezza.

La Direttiva del 4 marzo 2011 della Presidenza del Consiglio dei Ministri che ha fornito le linee guida sulle modalità di funzionamento, sui compiti e sui criteri di composizione del CUG e i rapporti di collaborazione che lo stesso deve avere con gli altri servizi e strutture dell'Amministrazione.

Nello specifico il CUG ha il compito di promuovere e diffondere la piena attuazione degli interventi previsti dalle disposizioni normative, sviluppare politiche, pratiche lavorative e culture organizzative di qualità tese a valorizzare l'apporto delle lavoratrici e dei lavoratori, attraverso linee d'azione per:

a) attuare pari opportunità e rimuovere le discriminazioni dirette e indirette esistenti, garantendo al personale tutela, rispetto della dignità personale, assenza di qualsiasi forma di violenza fisica e morale;

b) pianificare interventi tesi a rimuovere gli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità e di un ambiente di lavoro caratterizzato da benessere organizzativo, favorendo il contrasto a forme di mobbing, la conciliazione fra i tempi di lavoro e i tempi di vita, il rispetto e la valorizzazione delle diversità, lo sviluppo di una cultura del rispetto.

La Regione Campania ha legiferato sulla materia del mobbing con la Legge n. 29 del 5 ottobre 2017 "Norme per la tutela della salute psicologica nei luoghi di lavoro e per la prevenzione dei fenomeni del mobbing e del disagio lavorativo", provvedimento che istituisce l'**Osservatorio Regionale** sul mobbing e sul disagio lavorativo.

Buccino 11/03/2019

Il Presidente del CUG

Dott.ssa Gaetana Natale

