

FAQ - Domande e Risposte Frequenti

D. Quali sono le competenze concrete che può svolgere il CUG nel Comune di Rubiera?

R:

- Attività propositiva e di verifica sui piani delle azioni positive
- Monitoraggio delle possibilità di conciliazione dei tempi di vita e lavoro (analisi della dotazione organica, degli orari di lavoro ecc.)
- Sensore del clima generale anche, ma non solo, attraverso strumenti formali quali somministrazione di questionari;
- Mediazione dei conflitti.

D: Quali sono state le attività del CUG del Comune di Rubiera in questo primi due anni?

R:

- la sua costituzione
- l'adozione del Regolamento Interno di funzionamento
- l'approfondimento delle materie da trattare
- l'attività propositiva in merito al piano triennale delle azioni positive

D. Quali sono le difficoltà che ha incontrato il CUG?

R:

- difficoltà dei membri del Cug a dedicare tempo alle tematiche di competenza e ad incontrarsi a causa del carico di lavoro/apertura al pubblico del proprio servizio;
- mancanza di personale dell'Amministrazione dedicato ai temi delle pari opportunità e del benessere
- mancata percezione da parte dei dipendenti del ruolo del CUG;
- difficoltà di raggiungere i dipendenti che non hanno accesso alla rete internet e alla posta elettronica;

D. Quali sono le attività previste per il futuro?

R:

- Gestione richieste, domande e segnalazioni dei dipendenti
- verifica periodica dei risultati delle azioni positive
- collaborazione con le rsu
- collaborazione alla somministrazione del nuovo questionario sul benessere organizzativo che sarà realizzato dal Dipartimento della funzione pubblica nel corso dell'anno 2013 e/o la somministrazione di un proprio questionario per la rilevazione del benessere organizzativo.

D. Quali azioni non sono di competenza del CUG e per quali motivi?

R: Il CUG non prende in carico singoli casi di *mobbing* o di discriminazione, ma ne valuta gli esiti e promuove azioni per creare o ri/creare dinamiche relazionali serene. Qualora vengano sottoposte all'attenzione del CUG singole fattispecie, lo stesso non entra nell'analisi e nella valutazione del singolo caso, ma si limita a inoltrarla ai competenti uffici dell'amministrazione del personale, astenendosi da accertamenti, commenti e valutazioni.

D. Per quali motivi il CUG non può occuparsi di singoli casi?

R:

- perchè richiede strumenti e competenze dei quali il CUG non dispone;
- perchè può compromettere la riservatezza dei soggetti coinvolti.
- perchè la mancanza di procedure codificate (quali quelle proprie dei procedimenti disciplinari) potrebbe determinare l'assenza di contraddittorio e il diritto di difesa di tutte le parti coinvolte nella vicenda.