



Relazione sul questionario proposto dal Comitato Unico di Garanzia ai dipendenti del Comune di Viareggio per la rilevazione della conoscenza del fenomeno del *mobbing* e degli strumenti di prevenzione e tutela delle azioni mobbizzanti

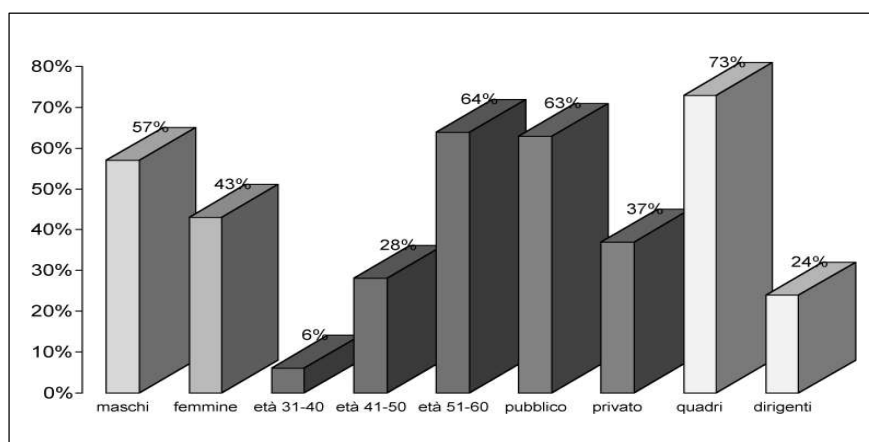
PREMESSA

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG) ha tra i propri compiti quello di contribuire ad individuare strumenti per favorire il benessere organizzativo anche promuovendo azioni di contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica verso i dipendenti dell'Ente. Talvolta nelle dinamiche lavorative si possono creare delle situazioni scatenanti un vero e proprio malessere nei lavoratori che possono interessare interi settori dell'organizzazione e sfociare in quello che viene definito un "**virus organizzativo**" ovvero il *mobbing*.

Riuscire a rendere più chiari questi problemi, le loro conseguenze e definire dei modi per affrontarli, può costituire un aspetto positivo sia per il lavoratore, che sarebbe in grado di capire anticipatamente alcuni "pericoli" e saprebbe che esistono organi di tutela, sia per l'ente che potrebbe impegnarsi per migliorare sotto vari aspetti la qualità del lavoro, i rapporti interpersonali e, di conseguenza, prevenire questi fattori degenerativi.

Colpisce il fatto che uno dei settori in cui si manifesta maggiormente il fenomeno (dati ISPESL - Istituto Superiore per la Prevenzione e la Sicurezza sul Lavoro-) è la pubblica amministrazione (22%) preceduta solo dall'industria di produzione di beni e servizi (38%) mentre gli altri settori sono meno colpiti: scuola ed università (12%), sanità (8%), commercio (3%), agricoltura (2%).

Si ha a una lieve prevalenza di uomini (51,3%) rispetto alle donne (48,6%) con età media intorno ai 42 anni, con un'incidenza di impiegati del 71,6% rispetto al 28,4% degli operai.



Rispetto al passato per il 55% oggi prevale una maggiore tendenza a denunciare questi episodi. Nel 40% dei casi tali denunce avvengono tramite segnalazione alla direzione del personale, per l'11% attraverso il sistema di gestione delle segnalazioni (whistleblowing) e per circa il 9% tramite segnalazione alle rappresentanze sindacali.



CITTÀ DI VIAREGGIO

Per un efficace contrasto al fenomeno del *mobbing*, fondamentale, nel lungo periodo, è la **tutela preventiva** .

La prevenzione del *mobbing*, infatti, costituisce elemento chiave se si vuole davvero migliorare la qualità della vita all'interno dell'ambiente lavorativo ed evitare l'emarginazione sociale.

Al riguardo, è fondamentale accrescere la conoscenza del fenomeno del *mobbing*, ridurre l'incidenza e la frequenza, attuare iniziative di prevenzione.

Per favorire la prevenzione del *mobbing*, occorre sostenere una cultura organizzativa del rispetto con azioni volte a creare un ambiente lavorativo orientato al benessere evitando l'emarginazione sociale, a insegnare a gestire i conflitti e la comunicazione, coinvolgendo i dipendenti e i loro rappresentanti nella valutazione del rischio e nella prevenzione.

Per questo il Comitato ha ritenuto utile sottoporre ai dipendenti un questionario atto ad informare i dipendenti sul *mobbing*, sugli strumenti di tutela e di prevenzione

OGGETTO DEL QUESTIONARIO

Su iniziativa del Comitato Unico di Garanzia, infatti, tutti i dipendenti del Comune di Viareggio hanno potuto partecipare su base volontaria a un **questionario informativo sul fenomeno del *mobbing***.

La somministrazione di un questionario ai dipendenti ha rappresentato un utile strumento di facile accesso, chiaro, quanto più completo possibile e utile per rilevare la conoscenza del concetto di *mobbing* da parte dei dipendenti dell'Ente nonché degli strumenti di prevenzione di tale fenomeno e dei soggetti preposti alla tutela delle vittime .

I dipendenti sono stati, così, invitati a rispondere apertamente e sinceramente al questionario nel rispetto dell'anonimato.

I dati ottenuti, che sono oggetto della presente relazione, sono stati elaborati con il supporto dell'Ufficio Pari Opportunità.

MOBBING: COS'È?

La radice etimologica del termine si può ricercare sia nel verbo inglese TO MOB che significa aggredire, assalire, circondare, attaccare, sia dal latino MOBILE VULGUS che sta a indicare la folla tumultuosa, la moltitudine disordinata.

Tale termine riportato all'ambito lavorativo sta ad indicare un insieme di comportamenti che ledono l'integrità psico-fisica del lavoratore.

Il *mobbing* è una strategia, un attacco ripetuto e continuato, secondo alcuni, almeno una volta alla settimana per almeno sei mesi, diretto contro una persona o un gruppo di persone da parte :

- del diretto superiore o dai vertici dell'Ente;
- dei colleghi di pari grado;
- di un gruppo di subalterni verso il superiore;

che agiscono con finalità persecutoria.

Comitato Unico di Garanzia
Dirigente Dr. Vincenzo Strippoli
Tel :0584 966577-Dott.ssa Maria Orsetti
email:cug@comune.viareggio.lu.it
PEC:comune.viareggio@postacert.toscana.it



Il *mobbing* è un processo che si intensifica nel suo decorso e le persone che lo affrontano finiscono in una posizione inferiore e diventano il bersaglio di atti sociali negativi e sistematici.

Gli Atti o i comportamenti possono consistere in:

- pressioni o molestie psicologiche;
- calunnie sistematiche; maltrattamenti verbali ed offese personali;
- minacce o atteggiamenti tendenti ad intimidire ed avvilitare, anche in forma indiretta;
- critiche immotivate ed atteggiamenti ostili; svuotamento delle mansioni;
- delegittimazione dell'immagine anche di fronte a colleghi o superiori;
- attribuzione di compiti esorbitanti o eccessivi, e comunque atti a provocare seri disagi in relazione alle condizioni fisiche e psicologiche del lavoratore;
- attribuzione di compiti dequalificanti in relazione al profilo professionale posseduto;
- impedimento sistematico ed immotivato a notizie ed informazioni utili all'attività lavorativa;
- marginalizzazione rispetto ad iniziative formative di riqualificazione e di aggiornamento professionale ;
- esercizio esasperato ed eccessivo di forme di controllo nei confronti del lavoratore, idonee a produrre danni o seri disagi;
- azioni sanzionatorie pretestuose, contestazioni disciplinari, abuso visite fiscali o di idoneità;
- negazione continua di permessi e ferie; atti vessatori indirizzati alla sfera privata del lavoratore, consistenti in discriminazioni sessuali, di razza, di lingua e di religione.





Mobbing: cosa non e'?

Un conflitto non può essere chiamato *mobbing* se si presenta come un evento isolato o se le due parti sono approssimativamente di uguale potere.

MOBBING COSA NON E'

- Non è una singola azione contro un lavoratore di tipo occasionale, non è un conflitto diffuso (organizzazione di lavoro sostenuto, sovraccarico di lavoro per tutti i lavoratori dell'azienda, tensione diffusa per cambiamenti radicali ecc.);
- Non è una malattia, né una patologia, né un problema dell'individuo, ma una situazione, un problema dell'ambiente di lavoro, non è depressione, né ansia, né gastrite, né insonnia, né stress, ecc. ma è la spiegazione di questi disturbi;
- Non è un problema familiare, scolastico, ecc.; è un fenomeno proprio e tipico dell'ambiente di lavoro;
- Non è una molestia sessuale anche se in alcuni casi i due comportamenti si possono sovrapporre: il mobber può decidere di infastidire la sua vittima tentando di aggredirla con fatti o parole (l'azione viene compiuta non allo scopo di ottenere una prestazione sessuale bensì per umiliare, allontanare o creare danni).



Obiettivi dell'indagine

Relativamente alla tematica le risposte al questionario hanno consentito di fare una fotografia, individuando problemi ed esigenze, dei dipendenti del Comune di Viareggio, per definire percorsi ed iniziative da inserire nel prossimo Piano delle azioni positive 2025-2027 dell'Ente che a sua volta confluirà nel PIAO.

Il questionario in sintesi ha avuto i seguenti scopi:

- evidenziare la percentuale dei dipendenti che è a conoscenza della definizione di mobbing e delle modalità con cui può manifestarsi;
- contribuire alla diffusione della conoscenza del mobbing;
- informare i dipendenti sulle tutele che l'ordinamento prevede per le vittime di mobbing, in particolare circa il ruolo dei diversi soggetti a ciò preposti.



Il Questionario

Il questionario è stato strutturato in quattro parti: una prima parte dedicata a rilevare le caratteristiche del campione come le informazioni generali quali sesso, area professionale tipo di rapporto di lavoro, (tempo determinato o indeterminato) e l'anzianità di servizio; la seconda parte contenente le domande relative alla conoscenza del *mobbing*; una terza sezione dedicata alla conoscenza degli strumenti di tutela contro le azioni mobbizzanti ed infine una quarta parte dedicata alle azioni di prevenzione del fenomeno del mobbing.

L'invito alla compilazione del questionario, introdotto da una lettera di accompagnamento che ne illustrava le finalità, è stato pubblicato su intranet per 42 giorni ; il questionario è stato preparato con l'applicazione : Survio in modo da garantire la possibilità di compilazione in formato elettronico e registrare automaticamente le informazioni in un data-set in forma anonima.

Le risposte fornite non sono riconducibili alla persona e a ciascun dipendente ne è stata data informazione, al fine del poter esprimere le proprie opinioni con sincerità e tranquillità.

I dati della rilevazione, infatti, sono stati raccolti unicamente in modalità aggregata.

I risultati vengono ora resi disponibili con la pubblicazione su intranet e con la trasmissione alla Giunta comunale, al fine di favorire una riflessione comune tra dipendenti, Amministrazione, dirigenti e RSU sul tema offrendo un contributo alla definizione di interventi futuri volti a prevenire azioni mobbizzanti all'interno dell'Ente .

Si ringraziamo i dipendenti del Comune di Viareggio che hanno partecipato alla rilevazione dei dati, segnalando che le loro opinioni ed i suggerimenti evidenziati rappresenteranno uno stimolo importante per l'individuazione dei possibili interventi finalizzati a prevenire il realizzarsi di episodi di mobbing.

I risultati dell'indagine

Il target a cui è stato indirizzato il questionario è rappresentato dalla totalità del personale comunale assunto con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato .

Il questionario ha ricevuto 235 visite totali ed è **stato compilato da 163 dipendenti** .I dati elaborati si riferiscono quindi ad un campione di 163 dipendenti.

I dipendenti in servizio nell'Ente alla data del 30 settembre erano 419 di cui 150 uomini e 269 donne. Il questionario non è stato dunque compilato dalla maggioranza dei dipendenti in servizio. La partecipazione ridotta- ma comunque sufficiente per fornire un quadro sulla tematica affrontata- rispetto al questionario su conciliazione tempi di vita e lavoro è probabilmente dovuta al fatto che è stato disponibile per un tempo ridotto rispetto al primo(121 giorni) , alla delicatezza dell'argomento affrontato ed al breve lasso di tempo dal termine dell'altro questionario su conciliazione vita/lavoro che ha confuso i dipendenti che non si sono resi conto che si trattava di un nuovo questionario così convincendoli di averlo già compilato. Per il prossimo anno si spera, grazie alla collaborazione del Ced di poter diluire in un arco di tempo maggiore la somministrazione dei questionari .

Il questionario era composto da 13 domande ed il tempo medio di compilazione è stato di 2-5 minuti. Ricordato che le domande non erano a risposta obbligatoria, al fine di garantire il maggior grado di anonimato, si segnala che il tasso di risposta risulta essere differenziato per ogni singola domanda .



Visite al sondaggio

236

Visite totali

163

Totale completato

0

Risposte incomplete

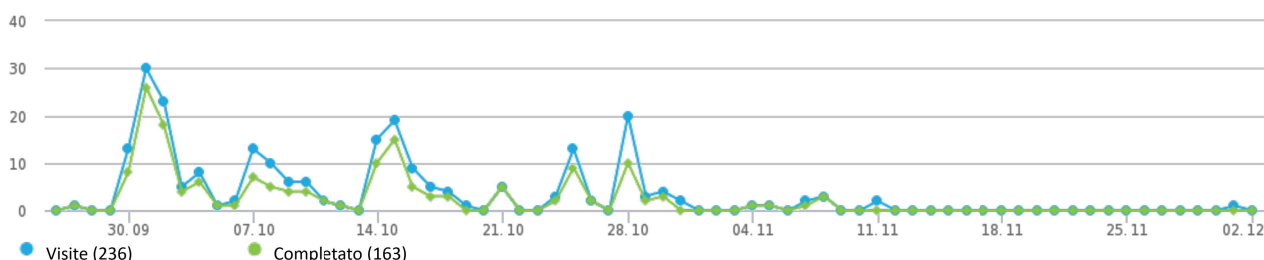
73

Visualizzato solo

69.1%

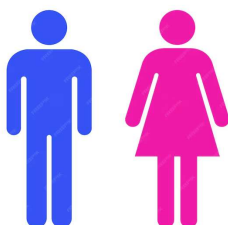
Tasso generale di completamento

Storico visite (27/09/2024 - 08/11/2024)



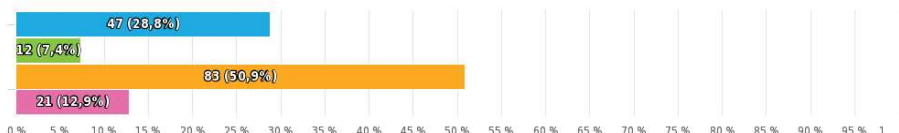
Prima parte: Caratteristiche del campione

La fascia piu' rappresentata è quella con un'anzianità di servizio da 11 a 30 anni .Buona anche la percentuale dei neoassunti



44 UOMINI (27%)
119 DONNE (73,01%)

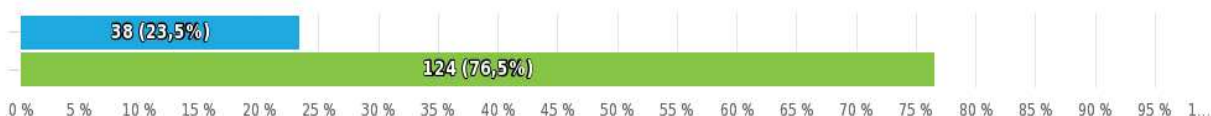
Risposta	Risposte	Rapporto
Meno di 5 anni	47	28.83%
Da 5 ai 10 anni	12	7.36%
Da 11 ai 30 anni	83	50.92%
Oltre 30 anni	21	12.88%



Scarsa la partecipazione del personale a tempo determinato: solo tre.

I dirigenti ed i funzionari, a differenza del questionario su conciliazione vita/lavoro dove hanno aderito per la quasi totalità (58) hanno ridotto la propria partecipazione.

Risposta	Risposte	Rapporto
Dirigente/funzionario	38	23.46%
Altra qualifica	124	76.54%



Comitato Unico di Garanzia
Dirigente Dr.Vincenzo Strippoli
Tel :0584 966577-Dott.ssa Maria Orsetti
email:cug@comune.viareggio.lu.it
PEC:comune.viareggio@postacert.toscana.it



Seconda parte: Conoscenza del mobbing

Questa seconda sezione, contenente le domande relative alla conoscenza del *mobbing*, riporta dati incoraggianti, sempre espressi in percentuale e con grafici complessivamente e distinguendo tra le diverse categorie di partecipanti al questionario.

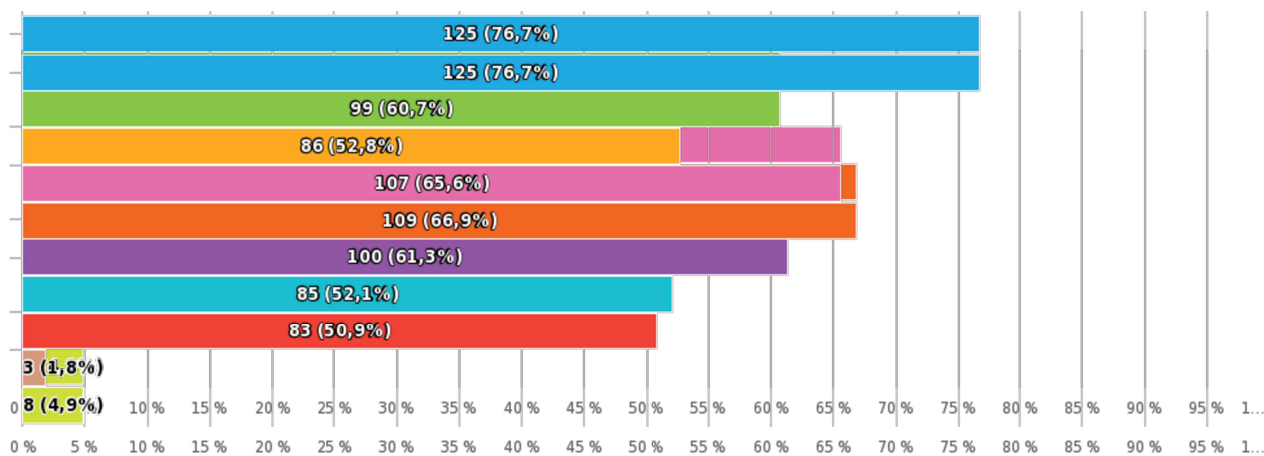
Il 98,2% dei partecipanti al questionario ha risposto che sa cosa è il *mobbing*.

Anche la domanda relativa ai comportamenti mobbizzanti dimostra una conoscenza diffusa e piuttosto approfondita del fenomeno: solo 3 persone hanno risposto: “*non saprei*”.

L'azione che è stata ritenuta per 125 persone, ovvero il 76% del campione mobbizzante consiste nel: “*Marginalizzare un lavoratore fino a metterlo in condizione di totale inoperosità*”.

Di seguito i grafici ed i dati delle risposte:

Quali tra questi comportamenti definiresti mobbizzante		
Marginalizzare un lavoratore fino a metterlo in una condizione di totale inoperosità	125	76.69%
Utilizzare espressioni verbali aggressive e comportamenti ingiuriosi	99	60.74%
Mettere in dubbio la reputazione morale di un lavoratore attraverso la diffusione di pettegolezzi, dicerie, indiscrezioni ecc.	86	52.76%
Fare della discriminazione sulla carriera, ferie, aggiornamento professionale, qualità, carichi di lavoro di un lavoratore	107	65.64%
Isolare una persona nel contesto lavorativo	109	66.87%
Attribuire incarichi di lavoro e/o mansioni ad un lavoratore che privo di mezzi e/o di idonea formazione, non è in condizioni di svolgere per poi evidenziarne l'incapacità	100	61.35%
Utilizzare in modo esasperato il potere di controllo e l'azione disciplinare	85	52.15%
Demansionare un lavoratore in modo formale o solo di fatto	83	50.92%
Non saprei	3	1.84%
Altro (si prega di specificare)	8	4.91%



Anche le risposte alla domanda: “A tuo avviso il mobbing è:” denotano l'adeguata conoscenza del

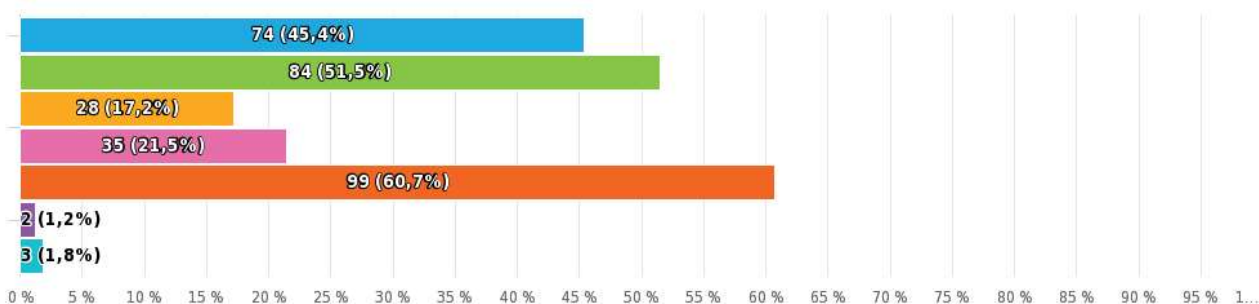


CITTÀ DI VIAREGGIO

fenomeno soprattutto con la risposta : “A seconda della situazione puo’ presentarsi in tutte le forme precedentemente indicate”, che ha ottenuto il 60,7%. Tale risposta denota la consapevolezza che il fenomeno puo’ concretizzarsi attraverso la somma di diversi comportamenti .

Di seguito il grafico delle risposte:

Risposta	Risposte	Rapporto
Una situazione di esclusione, marginalizzazione di un lavoratore da parte dei suoi colleghi	74	45.4%
Una prevaricazione, diretta e indiretta, attuata da un superiore verso un dipendente	84	51.53%
Manca di collaborazione dei superiori e dei colleghi per eventuali sostituzioni	28	17.18%
Il boicottaggio di un superiore attuato da un gruppo di subalterni	35	21.47%
A seconda della situazione puo’ presentarsi in tutte le forme precedentemente indicate	99	60.74%
Non saprei	2	1.23%
Altro (si prega di specificare)	3	1.84%

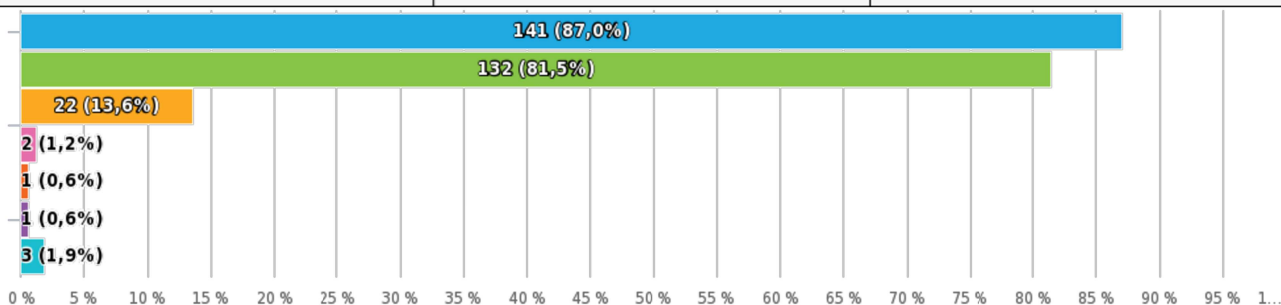


Buono, a livello di consapevolezza, anche il riscontro alle domande successive.

Alla domanda sulle conseguenze del mobbing i partecipanti, infatti, hanno risposto che esso danneggia l’intero ambiente di lavoro (87,0%) e che danneggia il lavoratore che lo subisce (81,5%).

A Tuo avviso il mobbing cosa comporta nell’ambiente di lavoro?

Risposta	Risposte	Rapporto
Danneggia l’intero ambiente di lavoro	141	87.04%
Danneggia il lavoratore che lo subisce	132	81.48%
Favorisce la competizione all’interno dei luoghi di lavoro	22	13.58%
Non incide sull’ambiente di lavoro	2	1.23%
Favorisce l’impegno per il raggiungimento dei risultati nel lavoro	1	0.62%
Non saprei	1	0.62%
Altro (si prega di specificare)	3	1.85%

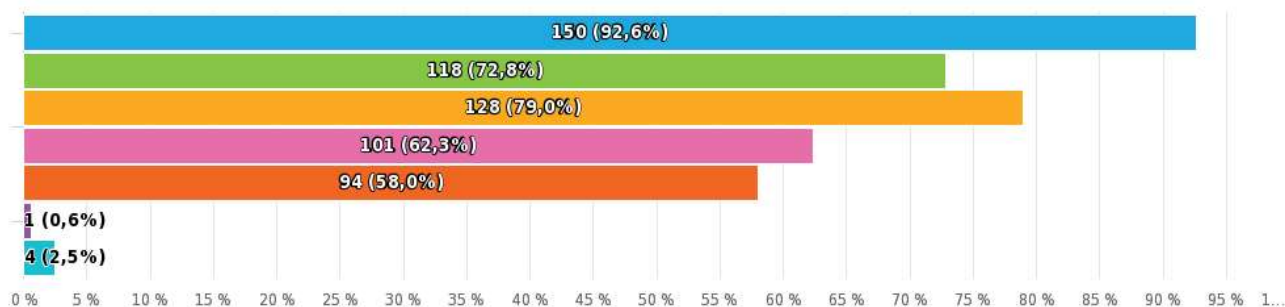


Comitato Unico di Garanzia
Dirigente Dr. Vincenzo Strippoli
Tel :0584 966577-Dott.ssa Maria Orsetti
email:cug@comune.viareggio.lu.it
PEC:comune.viareggio@postacert.toscana.it



Alla domanda concernente le conseguenze per il lavoratore, sono state date risposte soddisfacenti

A Tuo avviso il mobbing cosa comporta nel lavoratore		
Risposta	Risposte	Rapporto
Favorisce l'insorgenza di emozioni negative (ansia, tristezza, depressione, panico ecc.)	150	92.59%
Provoca cambiamenti comportamentali (evitamento, isolamento, aggressività ecc.)	118	72.84%
Genera malessere fisico come la presenza di cefalee, alterazioni del ritmo sonno-veglia, gastrite ecc.	128	79.01%
Genera alterazioni delle funzioni esecutive (memoria, attenzione, concentrazione ecc.)	101	62.35%
Produce aumento di conflitti	94	58.02%
Non saprei	1	0.62%
Altro (si prega di specificare)	4	2.47%

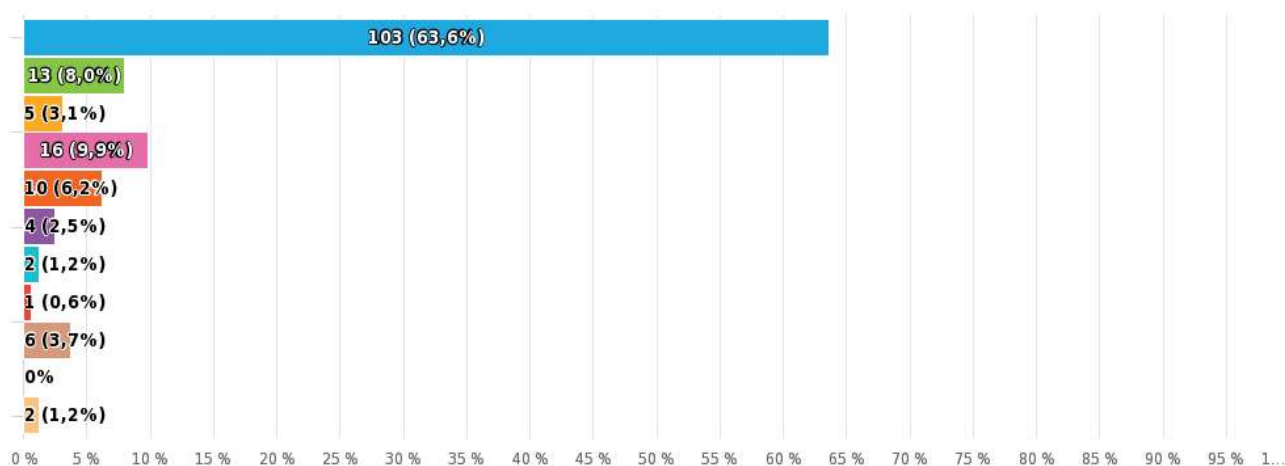


Interessante e molto positivo il riscontro alla domanda 10: “A tuo avviso, il mobbing può colpire maggiormente”, alla quale oltre il **63,6%** ha risposto: “tutti i lavoratori in egual modo”. Ciò dimostra che non sono particolarmente diffusi i pregiudizi sulla vittima di *mobbing*.

Risposta	Risposte	Rapporto
Tutti i lavoratori in egual modo	103	63.58%
Le persone che si diversificano dal gruppo per provenienza geografica, estrazione sociale, culturale, religiosa, politica, orientamento sessuale ecc.	13	8.02%
Le donne	5	3.09%
Le persone remissive e arrendevoli	16	9.88%
I lavoratori nuovi che non si adeguano alle regole di un gruppo consolidato	10	6.17%
Persone con diversa abilità	4	2.47%
I carrieristi e gli ambiziosi	2	1.23%
Lavoratori resistenti al cambiamento	1	0.62%
Non saprei	6	3.7%
Le persone presuntuose o arroganti		0%
Altro (si prega di specificare)	2	1.23%



CITTÀ DI VIAREGGIO



Terza parte: Conoscenza degli strumenti di tutela contro le azioni mobbizzanti

Dall'esame delle risposte su questo argomento è emerso un dato molto interessante ovvero che il **Comitato Unico di garanzia** è stato indicato come strumento di tutela contro il *mobbing* dal **50,6%** dei partecipanti con una differenza solo del 4,3% da quello che è stato ritenuto il primo strumento di tutela contro il mobbing ovvero l'avvocato, indicato dal 54,9% ed al di sopra dei sindacati (45,70%).

Poco conosciuto è il Whistleblowing.

Nonostante le predette risposte dimostrino una consapevolezza circa l'esistenza dei vari organismi preposti alla tutela della vittima del *mobbing*, forse non sono chiare le competenze dei vari organismi.

Emerge, infatti, che non c'è cognizione di tutte le funzioni del Comitato da parte del 56,5% dei rispondenti; per questo motivo occorre aumentare le iniziative per farlo conoscere.

Di seguito i grafici;

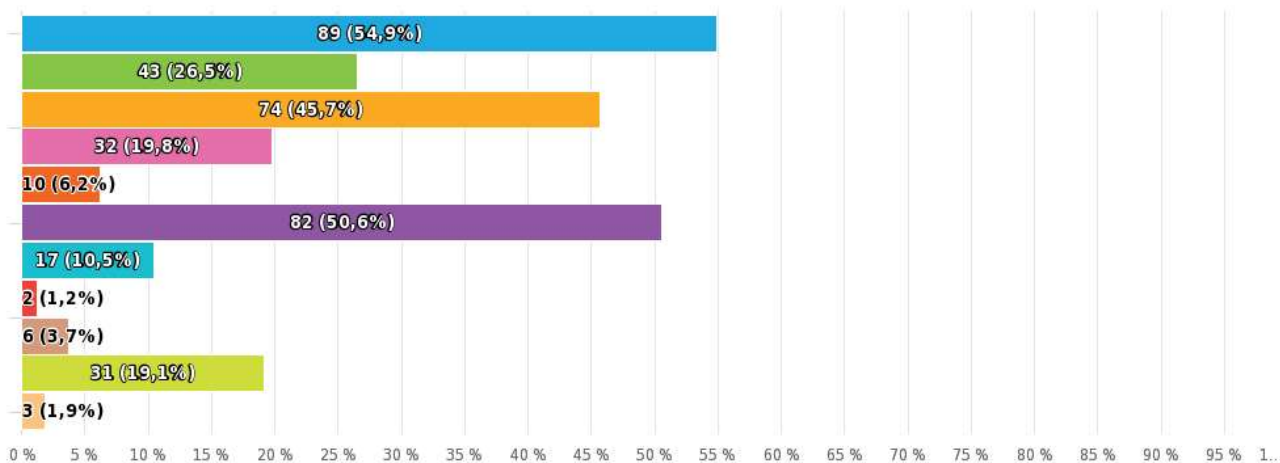
Comitato Unico di Garanzia
Dirigente Dr. Vincenzo Strippoli
Tel :0584 966577-Dott.ssa Maria Orsetti
email:cug@comune.viareggio.lu.it
PEC:comune.viareggio@postacert.toscana.it



CITTÀ DI VIAREGGIO

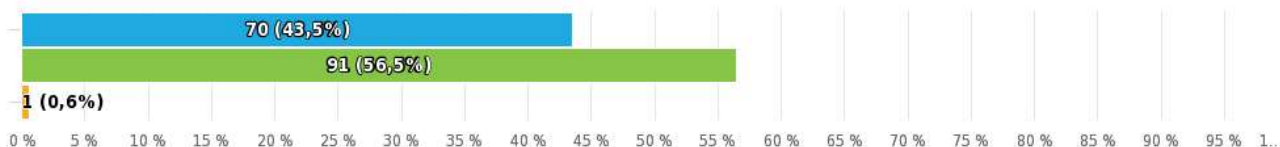
Sai quali sono gli strumenti di tutela contro il mobbing?

Risposta	Risposte	Rapporto
Avvocato	89	54.94%
Datore di lavoro/capo ufficio/Dirigente	43	26.54%
Sindacati	74	45.68%
Psicologo/Psichiatra/Medico competente	32	19.75%
Colleghi	10	6.17%
Comitato Unico di Garanzia	82	50.62%
Non lo so	17	10.49%
Caf	2	1.23%
Patronato	6	3.7%
Whistleblowing	31	19.14%
Altro (si prega di specificare)	3	1.85%



Conosci il ruolo del Comitato Unico di Garanzia?

Risposta	Risposte	Rapporto
Sì	70	43.48%
No	91	56.52%
Conosco le seguenti funzioni Altro (si prega di specificare)	1	0.62%



Quarta parte: azioni di prevenzione del fenomeno del mobbing.

Dall'analisi dei dati di questa sezione è emerso che il 87,1% dei partecipanti ritengono utile (il 55,8% molto utile ed il 31,35 abbastanza utile) effettuare corsi di prevenzione del *mobbing* nell'Ente atti a

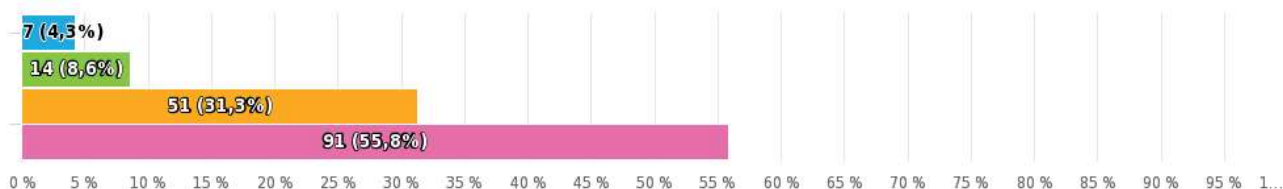
Comitato Unico di Garanzia
Dirigente Dr. Vincenzo Strippoli
Tel :0584 966577-Dott.ssa Maria Orsetti
email:cug@comune.viareggio.lu.it
PEC:comune.viareggio@postacert.toscana.it



insegnare la gestione dei conflitti, la comunicazione, la gentilezza, gli aspetti legali, clinici, e/o di informazione e sensibilizzazione per tutto il personale e concernenti gli organismi preposti alla tutela delle vittime di discriminazione e del *mobbing*. Per niente utile solo il 4,3%.

Di seguito il grafico

Risposta	Risposte	Rapporto
Per niente	7	4.29%
Poco	14	8.59%
Abbastanza	51	31.29%
Molto	91	55.83%



Conclusioni

Il campione di risposte permette di giungere a conclusioni piuttosto sicure, in attesa di ulteriori approfondimenti.

Innanzitutto si può affermare che **il questionario ha raggiunto il suo scopo**, cioè non solo quello di evidenziare la percentuale dei dipendenti che è informata del fenomeno del *mobbing*, ma anche quello di contribuire alla diffusione della sua conoscenza.

Qualcosa di più va sicuramente fatto in termini di informazione e formazione.

Non tanto sul concetto di *mobbing*, in quanto i dipendenti del Comune di Viareggio risultano a conoscenza del fenomeno e della sua definizione.

Il 98,2% dei partecipanti al questionario ha risposto che sa cosa è il *mobbing*.

Anche la domanda relativa ai comportamenti mobbizzanti dimostra una conoscenza diffusa e piuttosto approfondita del fenomeno: solo 3 persone hanno risposto: “*non saprei*”.

L'azione che è stata ritenuta per 125 persone, ovvero il 76% del campione mobbizzante consiste nel : “*Marginalizzare un lavoratore fino a metterlo in condizione di totale inoperosità*”.

Che la conoscenza dei contenuti del *mobbing* sia ben chiara ai partecipanti al questionario e non solo asserita è data anche dalle risposte alla domanda :“*A tuo avviso il mobbing è?*” a cui è stato risposto : “*A seconda della situazione può presentarsi in tutte le forme precedentemente indicate*”, che ha ottenuto il 60,7%. Tale risposta denota la consapevolezza che il fenomeno può concretizzarsi attraverso la somma di diversi comportamenti .

Buona la consapevolezza anche sulle conseguenze del *mobbing* :l'87,0% i partecipanti hanno risposto che esso danneggia l'intero ambiente di lavoro (87%) che danneggia il lavoratore che lo subisce (81,5%). Interessante e molto positivo il riscontro alla domanda 10: “A tuo avviso, il mobbing



può colpire maggiormente”, alla quale il 63,6% ha risposto :“tutti i lavoratori in egual modo”. Ciò dimostra che non sono particolarmente diffusi i pregiudizi sulla vittima di *mobbing*.

I dipendenti sono piuttosto informati circa le tutele che l’ordinamento prevede per tali vittime.

Colpisce la percentuale delle risposte su questo argomento dalla quale è emerso che **il Comitato Unico di garanzia è stato indicato come strumento di tutela contro il *mobbing* dal 50,6%** dei partecipanti con una differenza solo del 4,3% da quello che è stato ritenuto il primo strumento di tutela contro il *mobbing* ovvero l’avvocato, indicato dal 54,9% ed al di sopra dei sindacati (45,70%).

Emerge, comunque, che non c’è conoscenza di tutte le funzioni del Comitato da parte del 56,5% dei rispondenti; per questo motivo occorre aumentare le iniziative per farlo conoscere.

Al contrario è poco conosciuto il Whistleblowing (19,14%).

Questo dato del 19,14% è in controtendenza rispetto ai dati emergenti a livello nazionale citati in premessa che vede questo strumento di segnalazione al secondo posto.

I dipendenti del Comune di Viareggio risultano consapevoli dell’importanza della formazione in quanto alla domanda relativa all’utilità dei corsi di formazione in Comune, ben l’ 87,1% dei partecipanti li ritengono utili (il 55,8% molto utili ed il 31,35 abbastanza utili).

Per niente utili solo il 4,3%.

I dipendenti chiedono, pertanto, di essere informati.

Con le percentuali appena descritte viene anche suggerito di **puntare sulla prevenzione**, efficace strumento di contrasto al fenomeno in ottica di lungo periodo.

Vengono richiesti, infatti, seminari di informazione e sensibilizzazione per tutto il personale, corsi di formazione per insegnare a lavorare senza competizione ma in gruppo e in rete, attraverso la collaborazione, la mediazione, la *mindfulness* .

Viene domandato, altresì, di organizzare corsi sulla gentilezza, potenziare l’informazione circa gli organi preposti alla tutela contro il *mobbing* . E’ stato suggerito, infine, di organizzare un vero e proprio corso di formazione sul fenomeno del *mobbing*, che comprenda nozioni su aspetti legali, clinici, azioni possibili per prevenire azioni mobbizzanti .

Alla luce delle considerazioni sopra esposte il Comitato Unico di garanzia intende inserire nel prossimo P.A.P. Piano delle azioni positive (che poi confluirà nel Piao) la proposta di corsi specifici di formazione su:

- Ruolo, funzioni e compiti del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG);
- prevenzione del *mobbing* nell’Ente : gestione dei conflitti, comunicazione, gentilezza,
- gli aspetti legali, clinici, e/o di informazione e sensibilizzazione sul *mobbing* e su gli organismi preposti alla tutela delle vittime ;

Dr. Vincenzo Strippoli - Presidente-

I membri: Letizia Benedetti, Sabrina Bresciani, Alessia Brogi, Flavia Domenici, Laura Fontani,

Vincenzo Fuoco , Michela Pieraccini

La Responsabile dell’ufficio Pari opportunità e segretaria del Cug

Maria Orsetti