



## **Palazzo dei Leoni, incontro su “Benessere sul posto di lavoro nel post-Covid: cultura organizzativa e leadership al femminile per un ambiente di lavoro favorevole ed inclusivo”**

**Il cambiamento culturale ed organizzativo della pubblica amministrazione come riforma contenuta nel Piano nazionale di ripresa e resilienza**

Si è svolto stamane, a Palazzo dei Leoni, l'incontro formativo sul tema “Benessere sul posto di lavoro nel post-Covid: cultura organizzativa e leadership al femminile per un ambiente di lavoro favorevole ed inclusivo”.

Ad aprire il confronto è stata la Segretaria generale della Città metropolitana di Messina, avv. Maria Angela Caponetti che ha messo in evidenza come il benessere nei luoghi di lavoro abbia una notevole rilevanza sia sotto il profilo fisico, sia sotto quello psicologico, una situazione che incide in maniera determinante sulla qualità dell'azione amministrativa. In questo quadro rileva la presenza di una leadership capace di organizzare e di salvaguardare quello status di serenità che richiede una società moderna e meritocratica. La rivoluzione culturale e la trasformazione dei comportamenti richiede una consapevolezza sociale affinché la vita della collettività raggiunga sempre più livelli ottimali. Sentire gli umori e coglierne le eventuali criticità significa prestare attenzione a quelle sensibilità che ci porteranno ad un percorso di crescita. Il Bilancio di genere, che stiamo elaborando, rappresenterà per la Città metropolitana di Messina un documento di grande rilevanza per poter progettare un cammino di sviluppo e di benessere per tutti coloro che operano all'interno della struttura.

A seguire i saluti della Consigliera di Parità della Città Metropolitana di Messina, dott.ssa Mariella Crisafulli, che ha posto l'attenzione sull'importanza di ragionare sulle nuove modalità organizzative del lavoro che richiede la ripartenza del post Covid. Il mondo del lavoro, che vede spesso il mondo femminile penalizzato per carenze strutturali e organizzative, deve garantire la parità di genere per garantire un benessere sociale e lavorativo. Le differenti modalità di lavoro devono evitare la marginalizzazione delle donne alle quali va garantita la possibilità di indirizzarsi verso quelle discipline che aprono nuovi percorsi professionali. Un'altra attenzione dev'essere rivolta alle garanzie sul tema della maternità e alla sensibilizzazione verso il problema delle molestie sui luoghi di lavoro perché entrambi gli aspetti costituiscono un punto fondamentale per garantire alle donne quella serenità operativa che è indice di civiltà e progresso.

Sul tema della “Trasformazione culturale e leadership al femminile per un ambiente di lavoro favorevole ed inclusivo” si è soffermata la Segretaria Generale della Città Metropolitana di Palermo e componente Nucleo interno di valutazione della Città Metropolitana di Messina, dott.ssa Antonella Marascia, che ha approfondito gli aspetti legati alla presenza delle donne e al loro ruolo nella società. La leadership al femminile, legata ai valori delle donne, racchiude l'idea di una trasformazione culturale che parte nei primi anni Duemila. Lo sviluppo della pubblica amministrazione, legato anche alla parità, richiede che sin spezzi celermente l'egemonia maschile per dare la libertà di scelta delle donne attraverso una nuova

consapevolezza. E che questa evoluzione abbia portato ad una crescita reale basta leggere alcuni dati statistici: nel 2005 lavorava il 42% delle donne rispetto al 67% degli uomini, le donne lavoravano soprattutto nel part time, le retribuzioni erano più basse e anche i ruoli di vertice erano ad appannaggio degli uomini. Nel 2017 i dati dicono che si è giunti ad una sostanziale parità come, ad esempio, nei ruoli dirigenziali grazie a una maggiore inclusività che ha permesso la riappropriazione di alcuni aspetti tipicamente femminili che rappresentano una ricchezza per la società. Questa crescita ha permesso all'Italia di raggiungere una maggiore equità sociale e marginalizzare quelle discriminazioni che avevano bloccato la crescita del ruolo delle donne in tutti i settori seppur permangono alcune criticità in determinato settori. Oggi il modello di potere richiede empatia, collaborazione, condivisione, dialogo e ascolto, strumenti che il leader deve mettere in campo per una pianificazione strategica efficace dell'azione gestionale. Il modello della leadership al femminile si distingue da quella maschile: quest'ultima, legata ad un cliché storico, richiede una trasformazione culturale che la visione femminile ha in corpo.

La Presidente del CUG, dott.ssa Nicoletta Marcianò, ha relazionato su "Promozione e valorizzazione del benessere organizzativo dei lavoratori e delle lavoratrici" e, in particolar modo, ha affrontato il tema legato al cambiamento culturale ed organizzativo della pubblica amministrazione come riforma contenuta nel Piano nazionale di ripresa e resilienza, che richiede una più attenta considerazione del dipendente che dev'essere posto al centro dell'attenzione come persona per potergli assicurare il necessario benessere fisico e mentale.

Pertanto, è indispensabile rafforzare l'appagamento all'interno dell'Ente attraverso una efficiente attività di formazione, organizzazione, adozione di politiche di smart working, flessibilità di orario e congedi parentali.

Tutte le suddette proposte ed iniziative del Comitato unico di garanzia sono contenute nel Piano Triennale di Azioni Positive.

Al termine del meeting è stato proiettato un video legato al tema della violenza sulle donne contenente estratti dal brano "Non voglio parlare con te" di Daniela Cucè Cafeo, montaggio di Giuseppe Spanò.

Comunicato stampa redatto da:

Addetto Stampa dott. Giuseppe Spanò

Il Responsabile del Servizio

Dott. Francesco Roccaforte