

## VERBALE DI RIUNIONE DEL 2 LUGLIO 2014

Il giorno 2 luglio 2014 dalle ore 10.30 alle ore 13.30, presso la sede della Consigliera di Parità della Provincia di Roma in via Nomentana, si è svolta la riunione operativa del primo gruppo di CUG/CPO sul tema:

-comunicazione e organizzazione interna, in particolare gestione pratica e regole di funzionamento di questi organismi, a partire da una chiara definizione dei ruoli.

Sono presenti la Consigliera di Parità della Provincia di Roma Francesca Bagni Cipriani, la consulente del Ministero del Lavoro Giulia Catemario, i componenti dei CUG/CPO: Adele Medici (ISPRA), Angela Incagnoli (LAZIO DISU), Anna Rita De Camillis (PROVINCIA DI ROMA), Antonella Tomassi MISE, Assunta Salvarezza (MISE), Chiara Anselmi RAI, Enrichetta Librandi ROMA TRE, Franca Nardi MINISTERO ESTERI, Francesca Furiozzi MINISTERO SALUTE, Lucia Chiappa ISTAT, Marciani Maria GraziaUNIROMA DUE, Margherita Falcucci CRA, Maria grazia Marciani TORVERGATA, Maria Vittoria Robiati UFFICI GIUDIZIARI, Orazio Campisi INGV, Paola Conigliaro ISTAT, Stefania Campo POLICLINICO UMBERTO I, Paola Bernardi AVVOCATURA DI STATO, Nanni Elena (DIP.AMMIN. PENITENZIARIA), Sabrina Carracoi (DIP.AMMIN. PENITENZIARIA), Maria Pia Ganzer (INAIL), Averusca Marra (RM SERVIZI PER MOBILITÀ) Marzia Albanese (ROMA TRE), Maria Portincasa (MINISTERO AMBIENTE), Milena Marchesini (FERROVIE DELLO STATO).

La riunione è convocata dalla Consigliera di Parità per proseguire il confronto e lo scambio tra i componenti dei Cug/Cpo della Provincia di Roma iniziato il 4 aprile 2014 a Palazzo Valentini. Motivo dell'incontro è la volontà di portare avanti una riflessione sugli aspetti critici dello strumento CUG, ma soprattutto elaborare proposte e osservazioni che possano contribuire a migliorarlo.

Dalla discussione viene fuori, in primo luogo, l'idea generale che si debba lavorare per costruire un ruolo sostanziale dei comitati aumentandone il peso all'interno delle amministrazione. In questa ottica, si delineano alcuni punti fermi in base ai quali possiamo enucleare argomenti comuni e proposte largamente condivise.

### APPLICAZIONE DELLA NORMA.

Il punto di partenza deve essere la corretta applicazione della normativa vigente, prima di tutto ponendo in atto le sanzioni previste dalla legge. Quasi sempre, infatti, restano disattese anche di fronte ad evidenti infrazioni.

Le casistiche più frequenti sono:

- la mancata istituzione dei CUG e/o la trasformazione del precedente CPO in CUG;
- l'esistenza di Comitati presenti sulla carta ma di fatto inattivi;
- fenomeni di ostruzionismo più o meno esplicito opposto dalle dirigenze al normale svolgimento delle attività dei comitati.

Per altro verso si avverte l'esigenza di ottenere modifiche alla normativa di riferimento volte a dare maggiore coerenza a quelle disposizioni che gli attribuiscono compiti consultivi, di verifica dell'attuazione del piano di azioni positive, e propositivi.

I membri lamentano, infatti, che raramente si tiene conto delle loro elaborazioni; di avere nessuna o scarsa incidenza sulle decisioni prese dall'ente in merito a questioni serie e rilevanti, ad esempio:

- la concessione dei part-time,
- i cambi di sede,
- la sottorappresentanza femminile nelle posizioni apicali.

Risulta evidente che i meccanismi di relazione e dialogo tra Comitati e amministrazioni non possano dipendere dalla sensibilità e discrezionalità dei dirigenti. La richiesta è che sia più esplicito l'obbligo per l'amministrazione di consultare il CUG su tutte le questioni direttamente o

indirettamente riguardanti la conciliazione e il benessere e di adottarne i pareri negli ambiti di sua competenza.

## PARTECIPAZIONE

Il CUG nasce come uno strumento essenzialmente partecipativo, ragion per cui esso dipende in modo vitale dal coinvolgimento attivo dei suoi componenti.

Per tutti, il “reale interesse” a farvi parte deve essere il requisito principale, alla base dei criteri di selezione. Ciò a fronte del fatto che in maniera piuttosto diffusa sono presenti nei CUG soggetti che non partecipano alle riunioni, non danno alcun contributo alle varie attività, o che addirittura vengono inseriti forzatamente o in maniera strumentale.

La procedura stabilita dalla legge di scelta e nomina dei componenti da parte dei dirigenti appare a molti controproducente; si auspica un emendamento che introduca altre modalità di selezione, elettive o di interpellato.

Viene avanzata ancora la proposta di dare la possibilità ai membri supplenti di partecipare alle riunioni non soltanto in sostituzione degli effettivi. A questo proposito l'esperta Maria Giulia Catemario chiarisce un fraintendimento: il limite di partecipazione per gli effettivi è previsto soltanto nelle riunioni plenarie che prevedono un voto. Riunioni alle quali peraltro possono partecipare senza diritto di voto, ma soprattutto possono partecipare agli incontri operativi e/o ai gruppi di lavoro.

I presenti pongono l'accento, inoltre, su una serie di difficoltà di ordine pratico e logistico, che in molti casi sono di impedimento alla partecipazione.

Il problema maggiormente sentito è relativo ai permessi e al fatto che non esista un monte ore da dedicare alle attività del comitato. Ciò con importanti conseguenze sul piano organizzativo nella possibilità di conciliare attività di servizio e attività del CUG.

Viene segnalato che per giustificare le ore dedicate ai comitati sono richiesti in molti casi permessi di lavoro o addirittura permessi sindacali. A questo riguardo interviene ancora Giulia Catemario specificando che la sovrapposizione di CUG/ CPO e sindacato è del tutto indebita, poiché si tratta di organismi assolutamente diversi, seppur comunicanti. E' pertanto inammissibile l'utilizzo dei permessi sindacali per le attività del CUG. Occorre quindi fare chiarezza circa i rispettivi ruoli, compiti e funzioni.

Una situazione particolare si presenta, infine, negli enti che hanno strutture decentrate sul territorio, ma con un unico CUG.

La mancanza di fondi o la semplice indisponibilità delle amministrazioni a pagare le trasferte fa sì che a riunirsi siano quasi esclusivamente i componenti del posto.

Un ultimo punto messo in rilievo è la scarsa o nulla presenza di uomini nei Comitati, malgrado sia obbligatoria la presenza dei due generi al 50%. In conclusione si palesa la necessità di una maggiore disciplina di questi aspetti, in modo che siano garantite ai CUG:

- le condizioni materiali per poter operare
- il rispetto del principio di pariteticità, sia nella rappresentanza di genere, sia nel rapporto con l'azienda.

## FORMAZIONE DIRIGENTI E MEMBRI

In molti pensano che nei luoghi di lavoro esiste un problema culturale di fondo legato alla mancanza di conoscenze relative ai temi dei Comitati.

Non si sa cosa essi siano realmente e a cosa servano. Anche la materia delle pari opportunità e dei fenomeni discriminatori non sono conosciuti dai dirigenti e in generale da tutto il personale, nemmeno le norme più elementari.

Un preconcetto diffuso limita l'ambito di intervento dei comitati alle “questioni da femmine”, spesso percepite come problemi marginali o attività da guardare con sospetto. Il deficit culturale è dunque trasversale. In alcuni casi si hanno dirigenti poco disposti ad incentivare i CUG, che

mostrano una scarsa consapevolezza del nesso esistente tra benessere organizzativo, produttività e miglioramento delle prestazioni dei lavoratori.

Per altro verso gli stessi componenti dei comitati avvertono l'esigenza di acquisire competenze specifiche e il bisogno di ricevere consigli pratici o indicazioni su come agire.

Infine, il CUG spesso risulta essere una realtà sconosciuta soprattutto nei contesti lavorativi caratterizzati da un alto numero di occupati e dalla presenza complessa di diversi settori di impiego. Pertanto viene sostenuta dai presenti l'importanza di avviare percorsi di formazione indirizzati in primo luogo ai dirigenti e ai membri dei comitati per creare conoscenza, sensibilità e cultura sui temi di interesse dei CUG/CPO.

Ma poiché a tal riguardo può porsi un problema di costi non affrontabile dai CUG, una buona prassi, che è già stata utilizzata e che può essere ripetuta, è quella di chiedere direttamente all'ente di inserire queste tematiche nell'ambito della prevista formazione obbligatoria per l'aggiornamento dei dirigenti e del personale.

## MOBBING

Una buona dose di disorientamento si registra in tema di mobbing.

La prassi dei CUG ha dato vita ad una serie di sperimentazioni per affrontare il problema: sportelli di ascolto, eventi di sensibilizzazione, caselle di posta elettronica che raccolgono segnalazioni, codici di condotta, conferenze di conciliazioni etc.

I CUG manifestano tuttavia un forte senso del limite nell'affrontare questo problema, soprattutto in assenza di procedure, modelli d'azione e linee guida.

L'esperta Maria Giulia Catemario interviene per chiarire alcuni dubbi. Invita prima di tutto a non confondere l'accezione comune del termine mobbing con la definizione legale, decisamente più restrittiva: perché vi sia mobbing devono infatti sussistere determinate condizioni. Altra cosa sono lo stress correlato, le vessazioni, le aggressioni, in generale ciò che comporta disagio e malessere lavorativo. In secondo luogo rammenta che il compito del CUG non è in nessun modo quello di intervenire sui casi singoli, bensì di lavorare sul contesto.

I lavoratori che subiscono mobbing devono essere indirizzati verso strutture idonee. Per offrire un supporto ai lavoratori che vivono condizioni di disagio in alcuni casi viene nominata la "Consigliera di fiducia" non contemplata dalla normativa, alla quale possono essere rimandate le segnalazioni.

In alcuni casi si riscontra l'utilità di usufruire di questa competenza.

Rimane incerta la caratteristica della figura ( interna ?, esterna?) e quindi anche i meccanismi di dipendenza dall'Ente; in alcuni casi viene contrattualizzata .

In molti, infatti, si domandano come si fa a pagare una persona esterna quando spesso sono a rischio i lavoratori interni?

Altro aspetto sottolineato è la necessità di un' operazione culturale sul sindacato affinché si faccia carico delle problematiche discriminatorie o di mobbing subite dai singoli lavoratori, come soggetto demandato a svolgere questo ruolo. Il rischio, infatti, in ogni caso è che chi denuncia sia abbandonato a se stesso e che si perda il contatto tra i CUG e le persone.

In conclusione, in materia di mobbing si pone in evidenza il problema di un vuoto legislativo, dell'assenza di una normativa di riferimento, motivo per cui di fatto ci si appoggia ancora alle sentenze.

## PROPOSTE DEI CUG

Modifica della direttiva su questione dei pareri: la formulazione di legge è troppo blanda e quindi aggirabile.

Corsi di formazione per gli uffici del personale, che sono tra gli anelli principali dei meccanismi discriminatori. Formazione anche per i dirigenti e il personale, in particolar modo se componenti dei CUG.

CONSIGLI DELL'ESPERTA MARIA GIULIA CATEMARIO: Fare monitoraggio e analisi del personale: questo è il compito basilare del CUG, anche facile da realizzare.

Importante è anche diffondere e comunicare il risultato.

Esercitare ciò che è già pieno diritto, senza bisogno di attendere direttive e modifiche della legge; fare tutto quanto è già possibile.

#### PROPOSTA DELLA CONSIGLIERA SU COME PROSEGUIRE

Individuare tre/quattro punti e costituire sottogruppi di lavoro per elaborare buone prassi e linee guida. Es. codici di condotta, banca dati dei regolamenti, permessi e orari. Raccogliere le buone prassi e replicarle.

La riunione si chiude alle ore 13.30.