

VERBALE DI RIUNIONE DEL 4 LUGLIO 2014

Si riunisce il secondo gruppo di lavoro “CUG/CPO a confronto” sul tema:

-rapporti verso l'esterno, in particolare con le amministrazioni, i sindacati e la società tutta, in modo da rendere effettivamente il CUG un luogo di consultazione ed ottenere un pieno riconoscimento delle pari opportunità.

La riunione apre alle ore 10.30.

Sono presenti La Consigliera di Parità Francesca Bagni Cipriani; Patrizia Di Santo, direttrice di Studio Come e membro di GELL- Gender Equality in Labor and Life, esperta in politiche del lavoro, analisi organizzative delle risorse umane e pari opportunità; i membri dei CUG/CPO: Simona Acunzo (ISFOL), Patrizia Bonanni (ISPRA), Maria Grazia Coli (MIN.ECONOMIA), Anna Rita De Camillis (PROVINCIA DI ROMA), Angela Iacoangeli (LAZIO DISU), Francesca Pioppi (AVVOCATURA DI STATO), Salvarezza Assunta (MISE), Antonella Tommasi (MISE), Calzuola Roberta(CPO MIN. GIUST. POL. PENITENZIARA),Iole Falcone (MIN. GIUST. POL. PENITENZIARA), Proietti Antonella (ENEA), Teresa Polimei (ENEA), Antonello Conte (ENEA), Rosario Murdica (ENEA), Elisabetta Del Brusco (AVVOCATURA DI STATO), Giannetti Stefania (ENEA), Lucia Vecere (ACI), Anna D'Alterio (Ministero Salute), Antonella Manno (MEF), Elide Pompei (UFFICI GIUDIZIARI DI RM), Paola Bernardi (AVVOCATURA STATO), Lucia Chiappa (ISTAT).

In linea generale, emerge la necessità di far uscire i comitati dal proprio isolamento e strutturare i rapporti con il proprio fuori in modo da tenere aperti i canali del dialogo, delle sinergie, della condivisione di conoscenze e di informazioni.

Il secondo gruppo di lavoro ripropone, inoltre, molti degli argomenti e delle riflessioni dibattute nel corso della prima sessione, a riprova del fatto che, al di là del tema del giorno, alcune problematiche sono avvertite come più urgenti:

- la questione delle nomine, i membri dei comitati dovrebbero essere eletti e non designati dai direttori per garantire il coinvolgimento di un maggior numero di persone motivate e attive e il rispetto di un principio di equa rappresentanza nelle realtà lavorative composite, caratterizzate dalla presenza di più settori e categorie di lavoratori. Stesso si dica per le componenti sindacali che in molti casi vengono indicate dai vertici;
- le difficoltà nell'ottenere permessi per partecipare alle attività dei CUG e nel mantenere i rapporti tra il comitato centrale e le strutture territoriali dell'ente. Il rischio è di incorrere in alcuni paradossi, come quello di un'amministrazioni che non autorizza più le riunioni per non pagare le trasferte. In assenza di indicazioni normative precise su come organizzare la struttura dei CUG nel caso particolare, alcuni enti hanno già adottato la tipologia alternativa di comitati decentrati in ogni sede, che sembra essere più funzionale.
- le proposte di integrazioni delle linee guida o di modifica della normativa per dettagliare meglio compiti e funzioni del CUG, regolare il rapporto con le amministrazioni centrali e soprattutto fornire maggiori indicazioni in tema di mobbing.

La discussione si arricchisce di ulteriori contributi:

VALORIZZARE IL LAVORO NEI CUG

Il lavoro dei singoli membri all'interno dei CUG nonostante sia volto ad ottenere il miglioramento dello stato organizzativo dell'ente, nell'ottica di maggiori benefici per tutti, non gode di un adeguato riconoscimento da parte delle amministrazioni.

Anche su questo aspetto si lamenta una carenza legislativa. A fronte di ciò, la richiesta dei comitati è che si attivino meccanismi incentivanti e premianti nei confronti di quei soggetti che al lavoro ordinario aggiungono l'impegno nel comitato.

C'è chi sostiene, che la valorizzazione dovrebbe tradursi in una maggiore disponibilità dell'Ente nella concessione/ fruizione di permessi, per favorire la partecipazione ai lavori del CUG che generalmente avviene su base totalmente volontaria.

C'è chi invece ritiene che dovrebbe ottenersi un riconoscimento nell'ambito della valutazione della performance, valido anche ai fini dell'avanzamento di carriera.

RAPPORTO CON I SINDACATI

La relazione tra i CUG/CPO e le organizzazioni sindacali in buona parte è ancora da costruire.

La sensazione è che in alcuni casi queste ultime non sono neppure al corrente di avere dei terminali nei comitati.

Viene segnalato che, inoltre, in occasione degli incontri i membri di diverse sigle sindacali entrano in contrasto tra loro piuttosto che ricercare un'unità di intenti, trasformando le riunioni in tavoli di contrattazione.

Emerge ancora una volta un deficit culturale e un bisogno di far crescere anche a livello sindacale sensibilità e conoscenza sui temi della discriminazione, delle pari opportunità e del mobbing, rimarcando la differenza strutturale ed operativa che esiste fra i due organismi.

Occorre ancora lavorare per potenziare il rapporto di interlocuzione e collaborazione tra comitati e organizzazioni sindacali.

PROMOZIONE DELLE ATTIVITA'

I CUG/CPO sono realtà generalmente sconosciute nella società, perfino nei contesti nei quali sono insediati.

Sono numerosi, tuttavia, i comitati che si attivano per trasformare i luoghi di lavoro in sistemi aperti.

Ciò anche attraverso l'organizzazione di eventi, convegni di ricerca e studio, iniziative culturali che si rivelano importanti sia ai fini dell'autoformazione che della promozione di una nuova cultura nell'ambiente di lavoro, con il vantaggio ulteriore di dare visibilità al CUG e contribuire a farlo uscire dal proprio isolamento.

Teresa Polimei, presidente del CUG ENEA, porta l'esempio di un incontro organizzato dal comitato con un gruppo di scrittrici e di scrittori contemporanei che ha avuto il fine di utilizzare il mezzo narrativo per stimolare un confronto e una riflessione sulla violenza di genere.

A questo riguardo i membri presenti propongono di intensificare la comunicazione tra i comitati per promuovere le loro attività attraverso la rete.

INDAGINE SUL PERSONALE

Sul piano della rilevazione del livello del benessere lavorativo nella prospettiva di fornire dati alle amministrazioni, sono state espresse alcune osservazioni.

Anzitutto rispetto alla difficoltà che si incontra nel rispondere al questionario di indagine sul benessere secondo il modello diffuso da CIVIT. Inoltre, si sottolinea il fatto che questo viene somministrato solo al personale di ruolo, non a quello precario, con la conseguenza che un'altissima percentuale di lavoratori non viene rilevata, ad esempio il personale che da anni lavora nei Ministeri ma che dipende da società esterne.

I risultati dei questionari raccolti rimangono comunque una fonte di informazione importante per la formulazione dei piani di azioni positive.

FONDI

La mancanza di fondi rappresenta una problematica ampiamente diffusa e tuttavia difficile da affrontare in questo preciso momento storico.

Si apre una possibilità da esplorare.

Alcuni CUG sono riusciti a partecipare a programmi finanziati direttamente dalla Commissione Europea.

Il CUG del MISE, ad esempio ha partecipato come partner ad un progetto promosso dal Comune di Salsomaggiore per favorire il reinserimento lavorativo di donne vittime di violenza. Viene dunque messo in luce un settore da esplorare per ricercare nuove opportunità.

In chiusura prende la parola l'esperta Patrizia Di Santo, ospite della riunione, per tirare le conclusioni della giornata di lavori.

Sulla base di quanto emerso nel corso dell'incontro ribadisce l'importanza che le Amministrazioni e i Sindacati considerino il CUG un punto di forza e che si dia dignità al lavoro svolto dentro i comitati. Riconosce, in base anche alla sua diretta esperienza di consulente nelle aziende e nella PA, che persiste un deficit conoscitivo sui temi di interesse dei CUG/CPO diffuso negli ambienti di lavoro, a partire dalla classe dirigente.

Si tratta, pertanto, di portare avanti una battaglia culturale e di puntare sulla formazione. Inoltre, bisogna fare in modo che dentro i comitati stiano anche soggetti che ricoprono ruoli strategici all'interno delle amministrazioni e che hanno un peso nella struttura dell'ente.

La riunione si chiude alle ore 13.30.