

PROPOSTA DELLE INIZIATIVE/ATTIVITA'

DA SVOLGERE 2022/26

Le proposte e le iniziative, che elenco di seguito e suggerisco, nascono sia dalla mia esperienza lavorativa personale maturata in 27 anni di lavoro in Istituto e sia dalla esperienza di altre decine di CUG che fanno parte della Rete Nazionale dei CUG Italiani:

- La prima cosa da fare sono l'organizzazione di corsi di formazione, per tutto il personale, per far prendere coscienza del posto dove lavora e quali potrebbero essere le proprie potenzialità. Questi corsi serviranno anche per far prendere coscienza di atteggiamenti sbagliati (soprattutto per i dirigenti). Per fare ciò occorre uno psicoterapeuta.
- Approvare e rendere operativo lo Sportello di Ascolto;
- Approvare e rendere operativa il comitato Etico;
- Proporre la nomina di un/una Consigliere/a di fiducia quale parte imparziale, deputato/a ad accogliere segnalazioni all'interno dell'ambiente di lavoro riguardo ad atti di discriminazioni, molestie sessuali e mobbing agendo verso una concreta risoluzione;
- Organizzare un *focus group* per fare le statistiche di genere dedicate, in particolare, alla salute della donna;
- Proporre piani di informazione e formazione sul benessere organizzativo, formazione e diffusione del modello culturale improntato alla promozione delle pari opportunità e della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro come stabilito dalla Direttiva 2/19;
- Organizzare un progetto lettura con la nostra biblioteca per promuovere la conoscenza e la formazione scientifica interaziendale;
- Collaborare con l'Amministrazione per redigere un PAP coerente con le esigenze del personale e verificare, nel corso dell'anno, che venga realizzato;
- Creare un Gruppo di lavoro per organizzare iniziative a favore dei figli dei lavoratori IZS (campus estivi, supporto per le famiglie che vogliono mandare all'estero i propri figli per le vacanze studio IMPS, diffusione di una cultura scientifica e umanistica;

- A tutti coloro che vanno in pensione andrà fatta una cerimonia di fine rapporto lavorativo, consegnando loro una pergamena di gratitudine e un video che li riprende negli ultimi giorni in servizio;
- Organizzare periodicamente (ogni anno) la settimana della inclusione lavorativa per migliorare il clima lavorativo aziendale;
- Attivare il Disability manager (competenze previste dall'art. 39-ter d. lgs 25/2001):
- Fare iniziative per far conoscere il CUG al personale IZS tramite incontri formativi, pieghevoli, filmati brevi, ecc.;
- Organizzare ogni anno un convegno con la rete degli IIZZSS italiani;
- Revisionare e aggiornare il sito istituzionale del CUG con progettazione di un logo;
- Fare un progetto con la Fondazione Tercas per un campus estivo per i figli dei dipendenti;
- Organizzare incontri con i Direttori izs, OIV, la Consigliera di parità Provinciale, la Consigliera di Parità Regionale;
- Organizzare un convegno sulle pari opportunità, discriminazioni e benessere lavorativo con La Ministra Elena Bonetti.

Ma per poter realizzare tutto questo bisogna parlare con i lavoratori dell'Istituto e prendersi cura delle loro peculiarità/diversità e renderle inclusive.

Dobbiamo lavorare per dar seguito **all'Art. 3 della Costituzione Italiana** cioè: **“abbattere le barriere per la piena partecipazione alla vita lavorativa delle persone affinché nessuno si senta escluso”**.

Anzitutto porre più attenzione all'inclusione e al benessere dei lavoratori affinché si possano liberare le potenzialità inespresse di ciascuno di noi.

Ma per fare ciò occorre grande capacità di ascolto e costruire relazioni empatiche e in particolare:

- Capacità di prendersi cura dell'altro;
- Valorizzare le differenze;

- Promuovere consapevolezza nelle persone;
- Promuovere coerenza nei comportamenti;
- Favorire i talenti;
- Legare a quanto detto meccanismi di incentivazione.

Questo porterà dei vantaggi enormi per l'Istituto e attraverso il cambiamento individuale si arriverà al cambiamento dei modelli sociali.

Partire dal fatto che ciascuno di noi che lavora in IZS è una persona unica e pertanto occorre creare una situazione che sia inclusiva di tutte le differenze.

Bisogna valorizzare la genitorialità con strumenti appositi come l'asilo aziendale o la genitorialità condivisa anche con programmi formativi inclusivi.

Questo porta a un cambiamento aziendale radicale; ma una cultura può cambiare se può evolvere e ciò accade se c'è molta perseveranza e qualcuno che guidi il cambiamento.

I lavoratori devono avere la possibilità di esprimere liberamente la propria identità e personalità. Noi tutti trascorriamo il 15% della nostra vita al lavoro ed è per questo essere se stessi ci rende più felici e quindi più produttivi (ma anche più creativi e innovativi).

Credo che il compito fondamentale del CUG sia proprio quello di rimuovere tutti gli ostacoli che impediscono a tutto il personale dell'Istituto Zooprofilattico Sperimentale dell'Abruzzo e del Molise "G. Caporale" di essere felice sul posto di lavoro.

"Possiamo vivere nel mondo una vita meravigliosa se sappiamo lavorare e amare, lavorare per coloro che amiamo e amare ciò per cui lavoriamo" **Lev Tolstòj.**

Teramo, 28.01.2022

Roberto Zilli