IZS ABRUZZO E MOLISE

CUG
Comitato Unico
di Garanzia

Incontro del 16/05/2017

Teramo, 16 maggio 2017

Visita della consigliera Alessandra Genco Commissione Parità e Pari opportunità della Regione Abruzzo presso l'IZSAM "G. Caporale".

Alessandra Genco, consigliera alla Commissione parità e pari opportunità della Regione Abruzzo, ha chiesto di incontrare il C.U.G., appena insediatosi ed oggi è venuta all'IZSAM.

Alla riunione risultano assenti i componenti del C.U.G. Ottavio Portanti e Miriam Berti; in sostituzione di Paolini Alessandra partecipa Filograzia Iannino.

Alessandra Bizzarri, in qualità di Presidente del C.U.G., ha proposto un giro iniziale di presentazioni per facilitare la consigliera nella conoscenza dei singoli componenti e per meglio capire quali sono state le attività portate avanti dal precedente C.U.G. e quelle in seno al nuovo.

Il Presidente del CDA dell'IZSAM è intervenuto per portare i saluti istituzionali e per illustrare nel particolare alla consigliera, le attività che ricadono all'interno dell'IZSAM e la professionalità verticale e trasversale dei suoi dipendenti e dei numerosi CO.CO.PRO. che sono coinvolti nella gran parte delle attività. Contestualmente abbandona l'aula Giovanni Foschi.

Il presidente del CDA ribadisce l'importanza per l'IZSAM di queste figure CO.CO. PRO., che operano nei settori della ricerca, sanitario, amministrativo, tecnico ecc. e pertanto bisogna fare di tutto per stabilizzarli. Ricorda inoltra che anche il personale che afferisce alla società di servizi ha caratteristiche specifiche inerenti le attività di ricerca dell'istituto. Come esempio viene riportato il reparto Centro Servizi Nazionale e Anagrafe zootecnica e precisa che le figure che afferiscono a questo reparto devono avere delle conoscenze di base informatiche per poter svolgere il servizio assegnato. Per tutte queste figure la fonte dell'emolumento non è stabile e non hanno una serenità lavorativa su cui contare. A tal fine assicura che si stanno conducendo azioni finalizzate ad una loro stabilizzazione, grazie ai contenuti della riforma sul lavoro Madia. Altrimenti, si rischia di perdere circa il 50% delle risorse umane sulle quali si è investito tempo e danaro. Perora inoltre l'ambito delle politiche familiari, già nell'agenda dell'attuale C.U.G.. Ci sarebbero strumenti come orari più flessibili, il telelavoro che vede con interesse e vorrebbe estendere fino ad una percentuale del 40%, ma al riguardo la normativa nazionale non è affatto chiara. Bisogna assolutamente valorizzare il lavoro a casa, sia in termini di risparmio per l'ente pubblico di spese fisse, come luce, riscaldamento ecc, sia in termini di valorizzazione del dipendente e della sua professionalità quando la tipologia del lavoro non richiede che venga svolto, in tutta la sua parte, in ufficio. L'IZSAM è uno di quegli enti che, per la sua caratteristica specifica, si presta a svolgere delle attività in altra sede, come la propria casa. Ricorda, non da ultimo anche quel personale svantaggiato e portatore di qualsiasi handicap, che potrebbe ricevere solo un beneficio con il lavoro domiciliare. Tutto quanto sopra premesso, ribadisce la propria disponibilità a fare qualsiasi tipo di "battaglia" in seno alle politiche di parità e pari opportunità, cogliendo anche l' opportunità di avere Monia Pecorale, sostituta della consigliera Alessandra Genco in Regione Abruzzo, all'interno dell'istituto in qualità di dipendente, quindi più facilmente contattabile. Prima di lasciare l'aula, il Presidente del CDA sottolinea che le politiche famigliari sono da intendersi rivolte non solo alle donne, ma alla famiglia tutta, nel suo nucleo, fatta di persone anziane, bambini, adolescenti, figli

all'università, mamme e papà e servizi per le famiglie, come badanti, tate, voucher servizi sociali nella loro totalità.

La consigliera Genco, ringrazia il Presidente Di Pasquale e concorda pienamente con quanto appena esplicitato come iniziative da intraprendere, ribadendo l'importanza del "welfare aziendale". Oggi aggiunge, non si parla più di politiche di conciliazione, poiché si sono rivelate essere un modo per segregare la donna in casa. Mentre i lavori di cura in genere, devono riguardare la coppia e quindi si rende necessario da parte delle aziende un giudizio in merito al fine di incentivare anche i lavoratori maschi ad usufruire ad esempio dei congedi parentali, per delle persone che all'interno del loro nucleo famigliare hanno bisogno di cure e o assistenza o anche per le iniziative sociali che riguardano gli asili nido. La consigliera mette inoltre a disposizione la sua professionalità quando i sindacati delle aziende trattano questi argomenti, come figura equidistante dall'azienda e dai sindacati in seno ad essa, per fattivo contributo sulle norme da applicare in termini di contrattazione considerato anche che il welfare aziendale di fatto non esiste e non è mai stato un settore sul quale investire per il Paese Italia. Aggiunge che le stesse iniziative che riguardano il sociale possono anche essere passate all'interno dell'azienda, attraverso il Piano triennale di Azioni Positive (PAP) del C.U.G.. Monia Pecorale aggiunge che, proprio perché negli anni la forza sindacale all'interno delle aziende ha perso forza ed autorevolezza, con l'istituzione del C.U.G. si può pensare di trattare con l'azienda le stesse materie attraverso il PAP, all'interno delle politiche del lavoro.

A questo punto viene presentato il video con i risultati emersi dal questionario sul Benessere aziendale condotto, tra i dipendenti, dal precedente C.U.G.. Dati rappresentativi del volto sociale, all'interno dell'IZSAM, con le sue peculiarità, i suoi punti di forza e i suoi punti deboli colti in un particolare momento di "speranza" all'interno dell'ente per un nuovo avvicendamento dei vertici dell'istituto. Lo stesso questionario potrebbe essere riproposto al fine di comparare dei dati che potrebbero variare alla luce odierna a seguito di possibili aspettative disattese.

A seguito, viene illustrato dal Presidente del C.U.G. il PAP in via di elaborazione e definizione, al fine di ottenere dei suggerimenti dalla consigliera stessa. Un primo aspetto in tema di discriminazione, riguarda come una donna in congedo di maternità veda ridotto in quota parte anche il suo numero di ferie. Pertanto Monia Pecorale suggerisce di far partire proprio dall'IZSAM una proposta, che riguarda una normativa nazionale, affinché oltre alla decurtazione sullo stipendio, il congedo parentale non infici in maniera negativa anche su altri fattori, come le ferie. Per quanto riguarda la flessibilità dell'orario e il lavoro domiciliare, tematiche già trattate dal Presidente del CDA, la consigliera, invita ad avere molta cautela nel trattare la tematica del telelavoro, perché può essere utilizzata come una discriminazione per il lavoratore o addirittura una vessazione, perché l'azienda, concedendo apparentemente il beneficio del telelavoro, evita di adeguarsi a degli obblighi a cui è tenuta a sottostare, come ad esempio applicare tutte le norme in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro, garantendo il luogo di lavoro come sicuro. Inoltre impedisce che quel lavoratore in particolare abbia molti contatti con l'azienda, un modo per evitare di gestire delle criticità nell'ambiente lavorativo. A tale proposito interviene Monica Cipro che riportando il proprio caso personale, considera il telelavoro come un'opportunità e non una discriminazione e, in linea con quanto già espresso dal Presidente del CDA, ribadisce che possa essere attuata come un'opportunità per entrambe le parti e non utilizzata dalle aziende che non vogliono farsi carico dei propri obblighi o dal

lavoratore che in realtà gestisce il suo tempo lavoro solo per risolvere faccende personali. Il "pacchetto" telelavoro deve essere monitorato attraverso le figure competenti e direttamente coinvolte.

A proposito di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, il C.U.G. osserva con partecipazione i casi di morti oncologici all'interno della sede centrale dell'IZSAM, problematica in crescita in Italia e nel mondo. L'altra segnalazione riguarda le categorie protette: si è ritenuto opportuno da parte dell'IZSAM attingere con una chiamata diretta al personale afferente la società di servizi, invece che alla relativa graduatoria aperta e ancora in vigore. Tali episodi, se frequenti, possono portare ad una perdita di attaccamento al lavoro e all'Ente che invece risultano tra le peculiari caratteristiche del personale IZSAM. La consigliera Genco sentite e osservate attentamente le questione sollevate, ribadisce la sua disponibilità ad essere presente per avere supporto in merito di PAP, tematiche in materia di parità e pari opportunità, per avere dei contributi dalla Regione Abruzzo, considerando anche la figura interna, sua sostituta in Regione, Monia Pecorale, che rende la sua disponibilità ancora una volta.

La consigliera ricorda che ha come obbligo di legge, la propria collaborazione alla proposta del PAP aziendale e quindi invita a muoversi sinergicamente con i vertici dell'ente, producendo un documento di proposta di azioni positive, il quale potrà essere inviato alla consigliera per avere un parere rispetto ai contenuti. Riferendosi al filmato proposto all'inizio dell'incontro, ne ha apprezzato la qualità della forma e dei contenuti. Appreso che il questionario relativo al video è stato un prodotto unicamente interno alle risorse dell'Istituto, ritiene che sia fonte di ispirazione o di interscambio quantomeno con gli altri II.ZZ.SS., per un lavoro sinergico, in quanto le attività lavorative e il coinvolgimento nelle stesse è verosimilmente uguale rispetto alle attività condotte in un altro ente pubblico. Diventa così un motivo di confronto, una coerenza e una rete. Propone di somministrare nuovamente il test affinché sia la chiave di lettura per procedere con un nuovo PAP, considerato che lo stesso veniva proposto in una fase di coinvolgimento emotivo positivo e propositivo che chiamava in causa proprio coloro che hanno risposto al test. Oppure farlo rielaborare per vedere se è lo specchio fedele della situazione attuale in cui si trovano i dipendenti dell'ente, per non rischiare di proporre nel piano, indicazioni non più efficaci ed efficienti. Propone quindi di sollecitare alla direzione dell'ente, la proposta del proprio piano di azioni positive, considerato che non c'è stato finora neanche uno. Qualora dovessero insistere dei problemi a tal proposito, scriverà lei in qualità di consigliera per sollecitarlo. Tra le sue prerogative lavorative infatti c'è una ricognizione nelle aziende per verificare se il PAP aziendale sia stato presentato e se i C.U.G. siano stati istituiti e siano fattivamente all'opera.

Ritornando sulla collaborazione di rete tra i 10 II.ZZ.SS. propone da inserire nelle azioni positive una richiesta finanziaria all'ente per facilitare gli incontri tra i C.U.G. in seno ad essi, partendo inizialmente con un rapporto epistolare, piuttosto che in video conferenza.

Suggerisce inoltre di considerarla in virtù del fatto che lei possa intervenire anche in materia di confliggenza quando la materia che si sta discutendo è di natura prettamente sindacale o può essere gestita anche in sinergia con il C.U.G.. Proprio per evitare delle spaccature, uno dei loro obiettivi in commissione è quello di creare un protocollo, con tutte le sigle sindacali, che definisca le responsabilità per ognuno. Infatti non è competenza del C.U.G. esaminare i singoli casi ad esempio per il mobbing, una volta chiusi gli sportelli

dedicati, ma di leggere le motivazioni che stanno dietro ai casi di mobbing ed è proprio su quelle motivazioni o sulle origini delle cause delle discriminazioni che può proporre delle azioni positive. E' importante che i lavoratori sappiano per quali tematiche si possono rivolgere al C.U.G ., quindi tra le azioni positive ci sarebbe anche, la realizzazione di un opuscolo da divulgare, con le linee guida rappresentative, spiegate con l'ausilio di vignette e immagini.

Firmato

Il presidente del CUG