

Plenaria CUG

Presidenza, 6/6/17

Presenti: Iaia, Paolo, Vincent, Patrizia, Francesco, Laura, Valentina, Roberto, Daniele, Roberta, Marino e Raffaella (gli ultimi 2 arrivati il giorno 7).

Partecipano da remoto (parzialmente) Chiara e Donatella

Iaia

Comunicazioni: Iaia comunica che si deve fare la stesura della “Relazione sull'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche per l'Ente” (si dovrebbe tutti gli anni in base al P.T.); in essa il CUG relaziona anche sull'attività della consigliera.

Smart working. Discussione sul fatto che finora non c'è stata una vera consultazione del personale; viene comunicato che il 27 giugno ci sarà una presentazione della Consigliera Parrella (Dipartimento per le Pari Opportunità) rivolta ai direttori, in Presidenza e poi successivamente a Frascati per il resto del personale.

Documenti da produrre in tempi brevi (giugno/estate): relazione sulle attività del CUG (scadenza 30 giugno)

relazione sulle performance (scadenza 15 giugno, quasi una formalità)
documento sulle parità.

Discussione. Organizzazione del lavoro, what next organizzativo per il personale TA. Il progetto del DB delle competenze non ha funzionato perché c'è stato timore di poter essere valutati sulla base di quanto inserito nel DB.

Regolamento del Personale.

PTAP: (scadenza dicembre / gennaio) Valentina propone un PTAP chiaro con 3 soli punti ma ben definiti, per tutti, Daniele propone di partire dalle esigenze del personale.

Discussione molto aperta su vari temi.

Ci si dà una organizzazione e una action list. Gruppi di lavoro.

GdL Per Documento su Parità, pari opportunità, benessere: Valentina, Patrizia, Vincent, Francesco, Paolo.

GdL Statuto: chiuso, lo Statuto è stato approvato in CD e consegnato ai ministeri.

GdL Relazione attività e Performance: Iaia, Roberto, Daniele, Laura, Roberta

GdL PTAP: Roberta, Alessia (da verificare la disponibilità), altri ?

Documento programmatico sul benessere e pari opportunità: dopo l'estate?

Viene deciso il Calendario delle prossime plenarie: 2 / 3 ottobre 2017; 29 / 30 novembre 2017.

Discussione su deontologia interna al CUG.

Regola: darsi scadenze per le decisioni, e in caso di dissensi interni definire date precise e votazioni entro le date. Tipicamente una settimana.

In caso di urgenza la settimana può contrarsi a un solo giorno.

Conta chi vota, chi tace acconsente.

Statuto. Excursus di Iaia su fasi e aspetti del Regolamento del Personale. Alcune cose da noi segnalate sono state accolte, altre no.

Regolamento. Scorriamo il testo con le modifiche da noi proposte e discutiamo ulteriori modifiche ed aggiustamenti linguistici.

7/6/17

Discussione, iniziata dalla mail di Alessia, sulle tematiche su cui lavora il CUG e sulla rilevanza che viene data ai vari argomenti: si rivendica da parte Alessia più spazio alla questione della parità e pari opportunità, e anche, specificamente, delle carriere delle Ricercatrici. Diamo davvero poco spazio a queste questioni? Giro di opinioni. Diversi pareri dissentono, l'impressione di molti presenti è che il CUG – che nasce per garantire la parità nel Personale – sia un incontro di varie sensibilità, e che tutta l'attività del CUG derivi da un bilanciamento delle esigenze portate avanti da tutti. Per Alessia la questione delle pari opportunità è centrale.

Discussione.

C'è un GdL dedicato a produrre un documento su parità e benessere. Sarebbe utile ed importante che lei partecipasse. Questo documento poi andrà ridiscusso confrontandosi anche con la Consigliera.

Iaia

Propone, in merito alle proposte di variazione sul Regolamento, di produrne una versione su due colonne, una col testo originale e una col testo da noi modificato. Di questa comparazione se ne occuperà Daniele.

Passa al programma dell'incontro di oggi.

Vengono comunicati i nomi dei componenti del Gruppo di lavoro del Direttivo per il regolamento del personale. Sono tra gli altri: Masiero, Gomezel, Passeri.

Incontreremo la Consigliera. Abbiamo domande da porle? Prepariamoci anche all'incontro con la Ninci sul ruolo del CUG. Cosa vogliamo che ci spieghi in particolare?

Chiara Federici (Consigliera di Fiducia) Prevenzione delle Discriminazioni e Ruolo dei Codici Etici

Codice pari opportunità: art. 25. Discriminazioni dirette e indirette. Discriminazione Diretta: azione su una persona che, in base a uno dei casi sensibili, è trattata meno favorevolmente di quanto sarebbe stata un'altra in una situazione analoga (es.: demansionamento in seguito a maternità). Indiretta: quando una disposizione, o prassi, apparentemente neutra, finisce in realtà col costituire uno svantaggio per una categoria (es.: un'indennità solo per chi abbia sempre lavorato full time). Le molestie sono equiparate alle discriminazioni.

La maggior sensibilità che negli anni è maturata su questi temi ha portato all'introduzione di codici etici e di comportamento. Questi codici sono un'autoregolazione, ovviamente non possono violare le leggi, possono essere autoprodotti o condivisi coi lavoratori (ad es. attraverso i CUG).

Inizialmente erano solo concentrati su temi come le molestie sessuali, poi si sono evoluti verso concetti più ampi di difesa del benessere dei lavoratori e lavoratrici.

In INFN ci sono il Codice di Comportamento e il Codice Etico. Sono elaborati dalla Consigliera di Fiducia con la partecipazione del CUG. Sono volti a prevenire gli atti e i comportamenti prevaricatori e/o persecutori, inclusi le molestie, la violenza morale, le discriminazioni, il mobbing, tutti gli atti e comportamenti che ledono la dignità dei lavoratori/trici. Sono poi anche rivolti a favorire il benessere lavorativo e a prevenire rischi per sicurezza e salute dei lavoratori/trici.

Requisiti per la Consigliera: Indipendenza di giudizio.

Ruolo della Consigliera nell'assistenza ai dipendenti: procedura formale o (inizialmente) informale. Obbligo di riservatezza.

Dopo un anno di mandato la Consigliera riferisce di 8 casi, nessuno arrivato ad azione formale. 7 donne, un uomo. Casistica: 3 casi sul telelavoro, altri casi su carriera o valorizzazione professionale. Un solo caso di esplicita mortificazione e mancanza di rispetto.

Lunga discussione. A volte le persone ignorano i propri diritti, e chiedono aiuto o consulenza su cose che in realtà sono dovute.

Report di attività sui Circoli di Benessere organizzativo. Sperimentazione a TO, NA, CNAF, LNGS. Nuova sessione: LNL; GE, FI, Roma2.

Tempistiche previste:

07/17: incontro facilitatori vecchi e nuovi

09/17 incontri formazione nuovi facilitatori

10-12/17 Svolgimento attività Circoli

01-02/18 conclusione

Discussione sui Circoli del primo ciclo. Ruolo, funzioni, importanza del facilitatore. Va nominato dall'alto? Va eletto dal basso?

Codice Etico. Il Comitato Garante del Codice Etico è formato dalla Consigliera, dalla Presidente del CUG e dai Rappresentanti Nazionali del personale e un rappresentante del Personale TD. Ha funzioni di informazione, divulgazione, analisi, indagine e verifica in relazione alle regole di condotta disciplinate dal Codice Etico. Le regole riguardano abuso di potere, abusi e molestie, trasparenza, integrità e imparzialità, favoritismo e nepotismo, conflitti di interessi, libertà di ricerca, tutela della proprietà intellettuale.

Antonella Ninci (Presidente CUG INAIL)

Oriana Calabresi (Presidente CUG Corte dei Conti)

Ruolo e funzione dei CUG e relazioni con l'Amministrazione di appartenenza.

Relazioni dei CUG: all'interno dell'Amministrazione, all'esterno con le Istituzioni di riferimento, con gli altri CUG.

All'esterno i riferimenti sono la Consigliera di parità, il Gruppo di monitoraggio CUG, l'UNAR (Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali).

I CUG hanno formato il Forum dei CUG, con cui tenersi in contatto e coordinarsi.

.....

Ruolo del CUG: la dimensione definita dalla normativa in atto + le aspettative che si auspicano rispetto all'esistente. La normativa (Riforma Madia) fa riferimento esplicito alla promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, e al riordino della disciplina del lavoro nelle PA.

Le aspettative sono quelle dei dipendenti dell'ente, che ovviamente vedono nella funzione di un organismo come il CUG una "garanzia" e una funzione di punto di riferimento per situazioni di discriminazione e/o disagio.

Richiami al rafforzamento del collegamento col Personale, e alla generazione di un modello organizzativo basato sulle esigenze vissute e riportate.

Funzioni:

- PTAP
- Politiche di conciliazione e diffusione di cultura di Pari Opportunità
- Favorire azioni di benessere
- Funzione consultiva, esprimendo pareri su riorganizzazione, piani di formazione, orario di lavoro e flessibilità, criteri di valutazione, contrattazione integrativa (per quel che riguarda le competenze specifiche del CUG)

Il non "utilizzo" da parte dell'Ente della funzione consultiva, di contatto col Personale, che il CUG può esercitare è un danno e uno spreco: è un fattore di crescita del benessere, uno strumento per migliorare il clima lavorativo, un promotore di iniziative volte a questi obiettivi, un modo per avere presente il "polso" degli umori dei lavoratori.

Il parere del CUG in dottrina giuridica appare obbligatorio, anche se non vincolante.

Il CUG ha anche funzioni di verifica:

- sui risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità
- sugli esiti di Azioni in merito al benessere organizzativo
- sulle azioni di contrasto alle malversazioni, abusi e molestie di ogni tipo sul luogo di lavoro, e quindi anche e soprattutto sul mobbing
- Sull'assenza di forme di discriminazione di qualunque tipo.

E' auspicabile che le modalità di consultazione del CUG siano predeterminate ed in qualche modo "istituzionalizzate".

L'atto interno "costitutivo" del CUG dovrebbe definirne formalmente la composizione e funzioni, le strutture con cui può relazionarsi e tutte le caratteristiche della sua azione. Dovrebbe prevedere esplicitamente, ai fini delle funzioni consultiva e di verifica, il modo come il CUG interagisce con la gestione ed il funzionamento dell'Ente.

Il CUG collabora anche con gli OIV (Organismi Indipendenti di Valutazione), dato che tra i compiti degli OIV c'è anche quello di verificare i risultati e le buone pratiche in materia di pari opportunità.

Il CUG ha anche motivo di interazione con Prevenzione e Protezione all'interno dell'Ente, per collaborare all'individuazione dei rischi e all'attuazione della prevenzione anche in ottica di genere. Ad es. sono strumenti di prevenzione anche modelli di organizzazione del lavoro visti in ottica di conciliazione dei tempi di lavoro e di vita privata. E' sicuramente un'attività multidisciplinare e probabilmente molto complessa.

Occupandosi di etica sul lavoro, il CUG ha titolo per essere coinvolto anche nelle politiche di prevenzione e contrasto della corruzione, interagendo quindi con gli organismi a ciò preposti.

Relazione annua sulla condizione del Personale.

FUNZIONI ED ATTIVITA' DEI CUG

Le linee guida del 4/3/11 indicano quali sono i compiti dei CUG ed in quali materie hanno voce.

Compiti propositivi, consultivi e di verifica.

Il Forum dei CUG, presentato nel giugno 15 alla Camera dei Deputati, si propone di coadiuvare alla realizzazione degli obiettivi propri dei singoli CUG attraverso un utile scambio di esperienze.

Compiti del CUG: il PTAP, istituito dal Dlsg 198/2006. Promuovere l'inserimento delle donne nei settori professionali in cui sono sottorappresentate, almeno nel rapporto di 2/3 a 1/3. Dlgs 165 marzo 2001, art.6 comma 6 in caso di sottorappresentanza delle donne, obbliga in caso di uguaglianza in un concorso a giustificare esplicitamente la scelta del candidato maschio.

Le azioni positive del PTAP hanno lo scopo di eliminare le disparità di fatto di cui le donne sono oggetto nella vita lavorativa e favorire il loro inserimento nel mercato del lavoro. Definizione della Corte di Giustizia della Comunità Europea.

Le azioni positive sono misure temporanee, in deroga al principio di uguaglianza, perché sono volte all'eliminazione di una disparità, e quindi dovrebbero sparire quando raggiungono lo scopo.

Nella PA la legge introduce obblighi:

- Riservare almeno 1/3 di posizioni nelle Commissioni di Concorso
- Atti regolamentari volti alle pari opportunità
- Corsi di formazione e aggiornamento

Relazione annuale sulla condizione del Personale.

Linee guida sul lavoro agile e sul ruolo del CUG: le PA devono adottare nuove misure organizzative volte a

- Fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro
- Sperimentare nuove modalità di lavoro: "smart working": flessibilità lavorativa in primo luogo. I sistemi di monitoraggio e controllo vanno adeguati: non la presenza del lavoratore ma il risultato della sua azione. Misurazione e valutazione della performance lavorativa.

Discussione sui seminari tenuti oggi.

Viene sottolineato che il CUG ha motivo e diritto di intervento su quasi tutto... Quindi non vale la pena di scoraggiarsi, bisogna usare questo diritto di intervento, e lentamente far filtrare certi concetti.

Discussione sui Circoli di Ascolto. Proposta di riportare sul sito del CUG (come "buone prassi") i resoconti di almeno due Circoli che hanno ottenuto risultati che a distanza di un anno sono ritenuti tangibili ed efficaci.

8/6/17

Discussione sulla lettera di risposta alle problematiche sollevate da Alessia.

Francesco L. Evidenzia il disagio del Personale per il mancato coinvolgimento nelle decisioni che vanno poi a condizionare pesantemente la situazione lavorativa. A proposito del disagio e della richiesta di supporto del Personale della AC ritiene che sia opportuno che il CUG raccolga queste "grida di dolore" dalla base. Segnala che a Catania l'accorpamento dei Servizi fra Sezione e LNF ha generato incomprensioni e malumori tuttora non sedati. Rivendica al CUG un ruolo nella gestione di queste situazioni.

Patrizia Dalla sua esperienza per l'accorpamento a Catania, da quello che in Assemblea TTA è stato riportato in merito agli altri accorpamenti, e dall'incontro che ha avuto con il Personale AC, sente di esprimere il concetto che quel che è veramente importante in queste riorganizzazioni è che sono percepite come "calate dall'alto". Quel che è fondamentale è il coinvolgimento del Personale coinvolto.

Raffaella racconta l'esperienza dell'accorpamento delle Amministrazioni fra Bologna e CNAF. Gli incontri preventivi col Personale ci sono stati. Ma il momento dell'accorpamento è coinciso con lo spostamento del precedente Responsabile Amministrativo della Sezione ad altra sede. Anche la precedente Responsabile Amministrativa del Centro è stata spostata ad altro incarico. La nuova Responsabile (comune) è stata selezionata più in base al suo interesse e disponibilità che per valutazioni di anzianità o di merito. Questo però, anche se l'Amministrazione ora comune a Sezione e Centro sembra funzionare, ha creato problemi "psicologici" e di coesistenza con ricadute sulla qualità delle relazioni umane fra gli/le addetti/e ai Servizi Amministrativo e di Direzione che minano seriamente il benessere lavorativo locale.

Discussione.

Marino osserva che non è irragionevole che chi è istituzionalmente preposto alla gestione di un organismo ne proponga un piano di ristrutturazione. L'anomalia sta nell'interazione minima col Personale coinvolto, al quale l'intera operazione è stata presentata tutta insieme, già predisposta, senza alcun feedback dal basso sul tipo di organizzazione verso il quale ci si muove.

Valentina Il CUG non si occupa di questioni organizzative del lavoro, che sono sindacali, ma di benessere organizzativo. Ha senso quindi che intervenga anche su riorganizzazioni e ristrutturazioni di Servizi e Strutture, dato queste hanno un forte impatto sul benessere e sulla qualità della vita quotidiana e lavorativa del personale coinvolto.

Iaia invita a spostare il discorso per permettere la puntualità dell'intervento della Amoriello. Va deciso se come CUG si sceglie di intervenire con una lettera formale sul tema di AC.

Lisa Amoriello: Metodologie di intervento nei regolamenti della Pubblica Amministrazione.

Discussione sull'incontro con dott.ssa Amoriello.

Vedi slide.

Discussione in seguito alle mail di Alessia (*) e di Angela (**). Marino e Patrizia esprimono preoccupazione: è possibile parlare a nome del CUG senza prima aver consultato rigorosamente tutti?

laia dopo l'ultima mail di Angela si pone il problema di offrire le sue dimissioni, cosa istantaneamente respinta dall'unanimità dei presenti. Si decide di rispondere in questo senso ad Angela.

(*) mail di Alessia:

"Cari/e colleghe

Ho fatto parte del CPO. ho fatto parte del primo CUG, e ora del secondo CUG. Mi era chiaro l'obiettivo che intendevo raggiungere con l'attività antra questi comitati.

- Comitato di Pari Opportunità: un comitato paritetico di natura contrattuale che si pone come punto di riferimento per favorire l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel luogo di lavoro e per garantirne pari dignità e identici diritti e prospettive.

- Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing

art. 24 di https://web.infn.it/CUG/images/alfresco/NormativaNazionale/2002-2005_CCNL_Ricerca.pdf

- La creazione del CUG intendeva rafforzare le attività dei due comitati. La parità e le pari opportunità entrano a pieno merito tra gli elementi che condizionano il funzionamento amministrativo. Parità e pari opportunità come fondamenti del benessere organizzativo.

Il CPO INFN aveva anticipato il comitato per contrastare il mobbing dotandosi di un codice e di una consigliera, che sono stati esempio per tutti gli enti. Nel nostro ente, il CPO prima e il primo CUG poi avevano individuato come strumento per avvicinarsi alla parità gli strumenti elaborati in Europa specificatamente per la parità negli enti di ricerca, in anticipo e ad esempio di altri enti.

[tutta la documentazione è a

https://web.infn.it/CUG/index.php?option=com_content&view=article&id=15&Itemid=135&lang=it#CUG

e per il CPO a

http://web2.infn.it/CUG/images/alfresco/CPO/Sito_CPO/index.html

Ora assisto al cambiamento di direzione che questo CUG va prendendo:

- come modo di funzionare si è allontanato dal rapporto paritario tra tutti i componenti,

- e si è allontanato dal perseguire gli obiettivi di parità e pari opportunità in genere e quelli più specifici che ci eravamo dati (come il PTAP), e quanto eravamo riusciti ad ottenere.

A solo titolo di esempio per i contenuti mi riferisco alle affermazioni di principio per la parità, dove una commissione nominata a ottobre scorso mai si è confrontata con i componenti del CUG, nulla ha prodotto, e nulla ha raccolto di quanto come CUG avevamo prodotto. Mi riferisco al Codice Minerva di cui neanche più chiediamo alla giunta l'applicazione benchè sia stato inserito nei bandi dei tre concorsi principali dell'ente. Mi riferisco alla scandalo dei concorsi da ricercatore, dove c'è pure una commissione che con il CUG non si confronta .

Per il funzionamento paritario che è venuto a mancare mi riferisco a decisioni rilevanti prese in contrasto con quanto era stato condiviso. Alla personalizzazione di un ruolo che doveva essere di rappresentanza e che nei rapporti con l'ente si è sostituito al comitato. Alle commissioni/gruppi di lavoro/progetti di nomina INFN che trattano di temi di rilevanza del CUG, ma che non si confrontano con i componenti del CUG senza che da parte nostra si levi una protesta.

Il CUG parla di benessere, questo è sicuramente un argomento che il CUG può affrontare (il CPO lo affrontò per primo con il codice e la consigliera), ma con quali obiettivi e metodi intende affrontarlo? E' dato saperlo? Il CUG attuale ha condiviso documenti /intenti/programmi anche minimi su questo? Il CUG parla sempre più di tematiche di maggior pertinenza per le assemblee dei rappresentanti del personale o sindacali. Sempre meno di parità e pari opportunità di uomini e donne.

La legge impone al CUG qualche obbligo, la relazione annuale entro marzo (Angela ed io producemmo per agosto scorso la parte statistica di quella relazione, poi abbandonata e ora da rifare). Il CUG deve analizzare quanto del PTAP sia stato realizzato e deve proporre un nuovo PTAP all'ente. Il lavoro su questi punti non è possibile se non condiviso e se non è sentito come priorità.

Devo a malincuore prendere atto di non aver modo di lavorare in modo costruttivo alle tematiche di parità e contrasto al mobbing entro i limiti effettivi, temporali e di priorità, che questo CUG ha posto, che il CUG sia volente e consapevole o meno. Purtroppo molti componenti del CUG precedente erano giunti prima di me alla stessa conclusione, e avevano pertanto a malincuore deciso di non ricandidarsi. Sono stata troppo ottimista nel riconoscere i limiti. Questo non significa che io non abbia intenzione di lavorare per la parità e le pari opportunità. La mia volontà è intatta. Riconosco che questo CUG non condivide questi obiettivi.

*Non rassegnò le dimissioni, ma in queste condizioni non mi resta che rimettere il mandato al CUG. Ne assumo la responsabilità.
Buon lavoro.”*

*Un abbraccio a tutte
Alessia*

()** mail di Angela

*“Ciao a tutti
a parte concordare in pieno con Alessia sulla analisi fatta 1 anno fa. Devo dire che sono dispiaciuta di aver capito solo ora, (scusatemi ma sono molto presa da altre cose) che le slide ai neoassunti sono già state presentate! Strano! Anche io ricordo che si era stabilito che le slide che riguardavano il CUG in presentazioni ufficiali dovevano essere 'approvate' dal CUG prima e quindi circolate qualche giorno prima. Iaia perché abbiamo 'perso' tempo a discutere delle presentazioni e delle slide di Alessia e non abbiamo avuto mai il 'piacere' di discutere quelle che tu presenti?
Ritieni di essere 'perfetta'? Oppure ritieni che in quanto presidentessa del CUG sei esentata?
Le possibili risposte per me sono solo queste e permettimi di non essere d'accordo con nessuna.
Ciao
Angela*

Il 08/06/2017 11:21, Alessia Bruni ha scritto:

*Cara Iaia e componenti CUG vi prego un'ultima volta di andare alla slide 9 della presentazione di un anno fa a Zwirner e Quarta
<https://web.infn.it/CUG/images/alfresco/Cug/2016/2016-07-20-Zwirner.pdf>
Si tratta di slides approvate dal gruppo statistiche e dal CUG un anno fa. Si evidenziava il forte peggioramento negli anni 2010, solo 2 donne erano passate a dirigenti a fronte di 20 uomini (non preoccupatevi, la percentuale delle donne che fa domanda è alta, oltre il 20%)
Uno di quei concorsi è stato invalidato e il ricorso ha dato ragione (fino all'ultima istanza di giudizio) a una donna che ora risulta vincitrice, mentre un uomo dovrà retrocedere.
Quei dati sono ancora validi, poichè i risultati dell'ultimo concorso non sono ancora usciti.
Due domande*

1) è possibile parlare di “miglioramento negli ultimi 12 anni” soltanto includendo il concorso del 2008, uno dei pochissimi in cui le donne non siano state discriminate.

dato che quei dati sono validi, e come gruppo statistiche e come CUG li leggevamo con affermazioni opposte. Forte peggioramento negli ultimi anni. Alla luce di quei dati, scriveremo il documento da inviare alle commissioni. Che era forte perchè si appoggiava su quei dati.

Il gruppo statistiche e il CUG si sbagliavano? c'era un miglioramento e ce ne accorgiamo ora? Il numero delle risposte ad Angela che fa notare la cosa, sembra indicare che effettivamente ci eravamo sbagliate.

2) senza alcuna polemica, perchè un/una componente del CUG (che è un comitato paritario, regole uguali per tutti) va alla formazione dei neoassunti (in cui per motivi ancora da precisare sono passati i maschi e non le femmine) senza far verificare le proprie slides? Non era una prassi?

Come al solito sono in torto "Ci sedemmo dalla parte del torto visto che tutti gli altri posti erano occupati."

Ringrazio laia di averci fatto notare che il messaggio da dare è “Miglioramento del 5% in 12 anni”.

Un anno fa eravamo in torto.

Baci

Mi sembra sempre più evidente che ho un'ottica sbagliata”