



FLC CGIL
federazione
lavoratori
della conoscenza

Segreteria Provinciale
Palermo

CGIL

*Il sindacato di chi lavora,
di chi ha perso il lavoro,
di chi lo cerca,
di chi lo vuole difendere.*

Al Direttore Generale
dell'Università degli studi di Palermo

Alla Delegata del Rettore
per le relazioni sindacali
dell'Università degli studi di Palermo

e, p.c. Al Responsabile
Settore Relazioni sindacali
dell'Università degli studi di Palermo

Al Personale TAB
dell'Università degli studi di Palermo

Oggetto: osservazioni sul Piano di Azioni Positive 2017/2019.

La scrivente O.S., con la presente esprime il proprio apprezzamento al Piano nominato in oggetto, considerandolo nel merito abbastanza interessante ed esaustivo.

La Flc Cgil ritiene, tuttavia, che sia opportuno che le attività propositive in esso previste diventino, all'interno dell'Ateneo, iniziative concrete, in mancanza delle quali il Piano, come negli anni passati, resterebbe soltanto un lodevole atto dovuto privo di reali effetti migliorativi sull'azione amministrativa.

Per evitare che ciò possa, ancora una volta, accadere si propone l'individuazione di un gruppo di lavoro, all'interno del quale siano presenti soggetti dotati di autorità decisionali riguardo le politiche di gestione delle risorse umane e l'organizzazione del lavoro, come previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 23/5/2007 che, a partire dai contenuti del citato Piano, adotti tutte le azioni conseguenti.

Particolare attenzione, ad avviso di questa O.S., dovrà essere posta alle azioni dirette ad eliminare il fenomeno della progressiva uscita delle donne, via via che ci si avvicini alle posizioni apicali; fenomeno, purtroppo, ancora presente in Ateneo come si evince dall'indagine condotta dal CUG, soprattutto per le donne più giovani.

Sarebbe opportuno, inoltre, adottare ogni misura idonea a promuovere una maggiore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro delle dipendenti e dei dipendenti, soprattutto nei riguardi di coloro che hanno figlie e figli minori o persone anziane a carico, cogliendo l'opportunità che presenta l'ipotesi di accordo tra Amministrazione, RSU e OO.SS. raggiunta il 3 marzo u.s., di rivedere i regolamenti relativi al personale.

A mero titolo esemplificativo si potrebbero regolamentare meno rigidamente le forme di recupero del debito orario o modificare i criteri per l'accesso al telelavoro o, ancora, prevedere maggiore flessibilità sulla presenza/compresenza in servizio laddove se ne accerti la necessità.

Appare, altresì, necessario monitorare le differenze retributive tra uomini e donne di questa Università, che se da un punto di vista tabellare non possono che essere identiche, potrebbero discostarsi per quanto riguarda il trattamento accessorio, soprattutto se legato alla presenza sul luogo di lavoro.

Altro aspetto fondamentale risulta la valorizzazione delle competenze delle figure femminili agevolando, sempre nell'ottica della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, eventuali trasferimenti e/o rimuovendo gli eventuali ostacoli che potrebbero frapporsi a tali iniziative.

Un'ulteriore indagine va senza altro avviata sulla formazione che, dopo un'analisi statistica dei corsi frequentati da donne e uomini, permetta di eliminare le involontarie ma pur sempre possibili discriminazioni.

Si condivide appieno l'iniziativa di istituire uno sportello di ascolto con professionisti di psicologia del lavoro, purché dal semplice ascolto si passi anche alla rimozione di quegli elementi che possono aver provocato stress e disagio al personale.

Altrettanto positiva si ritiene la volontà di diffondere in Ateneo l'uso del linguaggio di genere e, a tal fine, si potrebbero organizzare corsi di formazione anche attraverso l'utilizzazione di manuali esistenti.

Per quanto riguarda, infine, le varie indagini sul benessere organizzativo intraprese nel tempo, va rilevato che le stesse non hanno prodotto alcun mutamento nell'organizzazione del lavoro e, pertanto, si ritiene che abbiano fallito rispetto alle finalità prefissate comportando anche una inutile dispersione di tempo e denaro.

Sarebbe utile riprendere l'iniziativa per evidenziare i fattori di stress del personale, con il preciso obiettivo di individuare interventi di tipo preventivo.

Si auspica che nel futuro sia esplicitamente previsto il finanziamento delle Azioni Positive e che detto Piano Triennale e le relative misure adottate dall'Amministrazione siano inserite nel Piano Integrato.

Nell'attesa di discutere sulla materia nel programmato incontro, si porgono

Distinti saluti.

Palermo, 03 aprile 2017

La segretaria FLC CGIL Palermo
F.to Marina allotta