

Torino: firmati gli accordi sul telelavoro

Città di Torino: gli accordi firmati coi sindacati su Telelavoro e Smartworking [Area Comparto](#) e [Area dirigenza](#)

Dal Dipartimento Pari Opportunità

In data 18 gennaio 2011 si è costituito il dipartimento Pari Opportunità FIADEL CSA. Sono stati individuati una Coordinatrice per il Dipartimento P.O. Maria GIANGUALANO e alcune Vice Coordinatrici divise per quattro aree del territorio:

Per il Nord: Liviana Zanta e Leonida Rostellato

Per il centro: Cinza Lucatelli e Stefania Spacca;

Per il Sud: Annalisa Cangiulli e Lucia Pagano;

Per le isole: Luisa Milazzo e Simona Loretto.

Il CSA FIADEL Dipartimento Pari Opportunità ha istituito un primo tavolo di lavoro in merito al CPO che costituisca contrattazione di genere. Gli incontri devono essere finalizzati alla realizzazione della ricerca, analisi e valutazione dell'attuazione delle politiche di genere.

Metodo e strumenti per la contrattazione di genere.

Le linee guida devono essere una proposta concreta per analizzare e progettare iniziative e formule innovative, volte

a favorire la conciliazione dei tempi di lavoro e la qualità della vita all'interno degli enti pubblici e privati ed in generale del mondo del lavoro. Tutto ciò deve servire per costituire un punto di partenza per la contrattazione decentrata di II livello.

I componenti si impegnano a sensibilizzare le amministrazioni sulle problematiche dei dipendenti in tema di pari opportunità a senza aggravio di oneri per le amministrazioni, trovando l'accordo con le parti.

Il Dipartimento si propone di fissare degli obiettivi e metodi di lavoro. I vari componenti si impegnano a realizzare, a partire dai territori di appartenenza, una ricognizione dell'attuale stato dell'arte in tema di Pari Opportunità (normativa e iniziative concrete realizzate nei vari enti e società) al fine di mettere in comune le esperienze di ciascuna regione e realizzare progetti di sintesi che possano essere applicati alle diverse realtà del mondo del lavoro secondo le specificità delle varie categorie e territori.

OBIETTIVI

1. Informare sui diritti di lavoratori padri e lavoratrici madri e sulle opportunità offerte dalla normativa vigente in materia della conciliazione dei tempi;
2. offrire servizio di ascolto, consulenza e sostegno al personale con carichi di cura o altre esigenze di conciliazione;
3. costituire un punto di riferimento tra l'amministrazione e l'organizzazione sindacale;
4. fornire assistenza e tutela per contrastare azioni di mobbing o stalking ai danni di qualsiasi lavoratrice/lavoratore;
5. elaborare proposte concrete da inserire nelle varie piattaforme per i rinnovi contrattuali (es: banca delle ore, Telelavoro, mobilità interna, part-time, Conciliazione tempi di lavoro-famiglia, favorire

l'assistenza ai nostri cari diversamente giovani e minori, tutela e sicurezza sui posti di lavoro e formazione;

6. in generale verificare all'interno delle amministrazioni tutte le possibilità di miglior favore che possono essere applicate al fine di promuovere tutte le azioni positive per l'eliminazione di ogni ostacolo al raggiungimento delle pari opportunità;

DESTINATARI

Tutti i lavoratori delle categorie rappresentate da questa O.S. con particolare riferimento a: lavoratrici/tori madri/padri, lavoratori con particolari carichi familiari o di cura, studenti lavoratori/lavoratrici, lavoratori con disabilità ecc.;

Le azioni che il Dipartimento intende portare avanti dovranno ovviamente tenere conto della normativa specifica sulle pari opportunità di cui si allega un elenco di leggi e decreti vigenti che i componenti si impegnano ad analizzare approfondire e divulgare anche attraverso incontri e altri strumenti di comunicazione che dovranno essere elaborati e resi disponibili a tutti i lavoratori. In tal senso il Dipartimento propone di inserire nel prossimo Consiglio Nazionale :

- presentazione del dipartimento e delle sue linee di azione;
- realizzazione di attività formative specifiche per i componenti del Dipartimento e per i componenti dei direttivi sul territori che si vorranno impegnare sulle tematiche;
- la promozione di iniziative per la realizzazione di una rete di informazione e di comunicazione tra i vari territori.

Il Dipartimento si propone di fissare un nuovo incontro per

vagliare e armonizzare tutti i materiali e i documenti prodotti nei territori al fine di realizzare uno strumento programmatico di sintesi.

Coordinatrice del Dipartimento Pari Opportunità

CSA/FIADEL Nazionale

Maria Giangualiano

Riuniti a Roma i Dipartimenti Welfare e Pari Opportunità

VERBALE RIUNIONE CONGIUNTA

DIPARTIMENTO WELFARE E ASSISTENZA SOCIALE

DIPARTIMENTO PARI OPPORTUNITA' E POLITICHE DI GENERE

Roma, 19 dicembre 2016

Come nelle precedenti riunioni di Dipartimento, il Segretario Generale **Francesco Garofalo** ha spiegato in fase introduttiva gli obiettivi che il Sindacato intende perseguire con l'istituzione di tali organismi.

Nello specifico, ogni area di interesse della nostra organizzazione deve essere seguita da gruppi omogenei di persone che si assumano l'impegno di raccordarsi coi lavoratori per **verificare la posizione che il CSA andrà ad assumere** nel momento in cui si aprirà la discussione sul

rinnovo del contratto degli enti locali (ora Funzioni Locali).

Dobbiamo quindi predisporre una **piattaforma quanto più completa possibile** e soprattutto vicina alle problematiche reali dei lavoratori stessi. Nel contempo, tale piattaforma dovrà avere sostenibilità dal punto di vista economico e piena attendibilità sul piano giuridico. Perciò, una volta che essa sarà stata predisposta, verrà sottoposta al vaglio dell'Ufficio Legislativo, per poi essere portata all'approvazione del **Consiglio Nazionale**. Tutto ciò farà da volano alle assemblee e alle manifestazioni che andremo a indire su tutto il territorio nazionale.

Il dibattito ha toccato, contemporaneamente, gli **aspetti organizzativi e i contenuti**.

Per quanto riguarda il primo, è stato rilevato da tutti i presenti che un Dipartimento degli Assistenti Sociali e delle Pari Opportunità rischia di essere dispersivo, per la sua eterogeneità, e che quest'ultima materia, in realtà, interessa trasversalmente tutti i settori.

Pertanto, è stato deciso di creare **due distinti Dipartimenti: Welfare e Assistenza Sociale; Pari Opportunità e Politiche di Genere**.

Per la fase iniziale dei lavori, nell'ambito del Dipartimento **Welfare** si individueranno **tre responsabili di area** (Nord, Centro, Sud), i quali, raccordandosi fra loro e confrontandosi con le altre persone che hanno dato la propria disponibilità, si concentreranno in primo luogo sulla predisposizione di una relazione tecnica illustrativa delle problematiche da affrontare, come espressamente richiesto dal Segretario Generale. A tal fine, è stato concordato di prendere spunto da un documento realizzato da **Antonio Callea** di Palermo, che è stato letto ed esaminato nel corso della riunione ottenendo l'apprezzamento di tutti i partecipanti.

Il Dipartimento **Pari Opportunità e Politiche di Genere** ha

designato una Coordinatrice unica, **Maria Giangualiano**, la quale avrà innanzitutto il compito di costruire una rete con i responsabili designati in ogni Regione. Sarà cura della stessa Coordinatrice recuperare il materiale elaborato tempo addietro e sottoporlo ai componenti del Dipartimento, per verificare cosa è recuperabile in funzione della piattaforma.

Per quanto concerne i contenuti, l'obiettivo comune è quello di arrivare al **riconoscimento delle singole professionalità**, attesa la quasi impossibilità di uscire dall'alveo del contratto collettivo nazionale, e di far sì che nell'accordo decentrato vengano inserite delle **garanzie per il personale con una certa anzianità**, che altrimenti può essere scavalcato dai lavoratori più giovani, che hanno titoli di studio più elevati. Altro problema comune è il fatto di dover svolgere **mansioni amministrative** non contemplate dal contratto.

Non meno rilevanti sono temi quali **l'incastro fra pari opportunità e benessere organizzativo, l'idoneità dei posti di lavoro, il sostegno delle politiche di turnover.**

Va da sé che ci siano delle **specificità da valorizzare e salvaguardare**, ma non si può fare a meno di partire dai punti in comune per addentrarsi, in una fase immediatamente successiva, nelle singole tematiche. In questo contesto, ovviamente, non si possono trascurare le grandi differenze che vi sono fra le varie municipalità, ma piuttosto che puntare su di esse è preferibile partire dal contratto per poi cercare di polarizzarle.

Garofalo, nel corso della riunione ha più volte sottolineato l'importanza di un **dialogo costante con la base e con i Comuni**, perché in tal modo sarà possibile far emergere le realtà più avanzate, come ad esempio quella di Torino, e quindi tentare di far adottare le stesse regole da parte delle altre amministrazioni. Di conseguenza, occorre sviluppare una sinergia coi territori chiamando in causa anche i segretari provinciali, evitando però che ci siano sovrapposizioni.

L'obiettivo, come ha ribadito Garofalo, di individuare i punti salienti della riforma che vorremmo mettere in atto è strettamente connesso a quello di **ipotizzare uno schema di contratto tipo decentrato**. In questo, però, dobbiamo tener presente l'anomalia per cui il contratto nazionale è ancora legato alla pianta organica, mentre la riforma dei comparti, introducendo le Funzioni Locali, ha dato vita ad un regime assolutamente incompatibile col contratto stesso. Tant'è vero che decadendo la pianta organica si vengono a creare degli esuberanti che possono provocare la messa in mobilità dei dipendenti.

Tale contratto, inoltre, non ha mai normato alcuni aspetti molto rilevanti, dando così modo a ciascun ente di decidere liberamente le regole da applicare, che naturalmente non sono mai orientate al rispetto delle singole professionalità.

Prova ne sia quanto reso noto da Antonio Callea riguardo la realtà di Palermo: gli assistenti sociali, a fronte dell'obbligo di formazione continua, non vengono risarciti dalle amministrazioni della quota di iscrizione all'albo. Non solo, gli assistenti sociali hanno persino difficoltà a farsi autorizzare la partecipazione agli eventi formativi.

In definitiva, emerge una **forte frattura fra ambito statale e locale**, dove è sin troppo palese l'intento di penalizzare quest'ultimo. L'idea di smantellarlo è partita dal Ministro Brunetta, che ha cercato in tutti i modi di dimostrare che quello del pubblico impiego è un carrozzone pieno di figure inutili e di lavativi. Si è poi cominciato a parlare della privatizzazione di tutto il comparto; un attacco che al tempo venne tamponato, ma che poi è stato rilanciato con prepotenza proprio attraverso la riforma costituzionale. Se fosse passato il SI, saremmo diventati ben presto il bersaglio di licenziamenti di massa!

Oramai, **il CSA è rimasto solo a rappresentare il personale degli enti locali** e ora che lo spauracchio della riforma è

passato, dobbiamo favorire la rinascita del comparto ed altresì rigenerare la macchina comunale che è quella più vicina ai cittadini e che funziona meglio.

Con tutto ciò premesso, l'aspetto chiave sta nella capacità di portare all'esterno le nostre idee facendo opera di convincimento. Per creare affezione fra i lavoratori bisogna portare argomenti innovativi – come quelli sin qui esposti – e lavorare con costanza sui territori, recependo quelle che sono le principali cause del loro malessere. In ultima analisi, **la piattaforma non dobbiamo inventarla noi ma confrontarla coi lavoratori.**

E una volta che questa piattaforma sarà stata creata, dovremo rivendicarne la paternità in tutte le sedi. La scommessa è aperta e non lascia alternative: o andiamo fino in fondo oppure alziamo le mani e accontentiamoci delle briciole che ci daranno.

Ciò che ci distingue è che **noi siamo un vero e proprio movimento sindacale**, mentre le altre solo organizzazioni. Consapevoli di questo, non possiamo mettere il nostro futuro nelle loro mani e, interfacciandosi coi Dipartimenti, la gente ci seguirà.

Il nuovo contratto non serve tanto a noi quanto alle future generazioni. Perciò, **nel salvaguardare l'esistente, dobbiamo puntare al ricambio generazionale.**