



**Settore Agenzie
fiscali e D.F.**

00187 ROMA - Via Piave, 61
Tel. 06/59600687
fax 06/50545464

Coordinamento Nazionale FLP Finanze



sito internet: www.flp.it/finanze
e-mail: flpfinanze@flp.it flpfinanze.giorgione@tiscali.it

Segreteria Nazionale

Prot. 22/SN/RM2012

Roma, 20 gennaio 2012

NOTIZIARIO N° 10

Ai Coordinatori Provinciali
Ai Componenti delle RSU
A tutto il Personale
LORO SEDI

ENTRATE: COMITATO DI GARANZIA, ATTO SECONDO.

***Partire dalle esperienze concrete per fissare azioni positive,
generali, efficaci e condivise dai lavoratori.***

Il 17 gennaio scorso si è chiuso il secondo atto del “Comitato Unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” (CUG).

L'incontro era teso, principalmente, alla stesura e approvazione del regolamento di funzionamento, così come previsto dalle norme istitutive del Comitato.

Al di là delle previsioni regolamentari, la FLP Finanze, consapevole che esse rappresentano il perimetro entro il quale il CUG possa muoversi, sottolinea che, per quanto non espressamente richiamato, sono direttamente applicabili le disposizioni previste dalle *Linee guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia"*.

Non è una precisazione di poco conto, nel caso ci si trovasse di fronte a un regolamento che, non prevedendo, in modo espresso e puntuale, quali siano i poteri del CUG, e quali i doveri dell'amministrazione nei confronti del Comitato, possa non rendere effettivi i poteri propositivi, consultivi e di verifica previsti dalle norme.

Un punto controverso con l'amministrazione è il metodo di lavoro.

Per la FLP Finanze le attività del CUG non possono limitarsi solo a proseguire le attività iniziate in capo ai superati Comitati Mobbing e Pari Opportunità.

Non di rado, i risultati di dette azioni sono stati disattesi o, peggio, hanno prodotto effetti *boomerang*: il riferimento è anche alle indagini di clima, attraverso questionari su larga scala, che in passato hanno spesso acuito l'insofferenza dei lavoratori, danneggiati e poi beffati da risposte che non hanno avuto seguiti risolutivi.





Coordinamento Nazionale FLP Finanze pag. 2



La scelta delle azioni positive da intraprendere, non può prescindere dalla osservazione della quotidianità delle problematiche che i colleghi devono affrontare in tema di parità e benessere.

Senza nascondersi dietro un dito, come si concilia il benessere dei lavoratori, a fronte di atti unilaterali dell'amministrazione che incidono in modo rilevante sull'orario di lavoro? Allo stesso modo, come non riconoscere le implicazioni restrittive che i limiti alla flessibilità oraria possono determinare nella vita quotidiana dei colleghi, a maggior ragione se genitori?

Questi sono solo alcuni degli esempi di materie sulle quali il CUG deve tentare di dare una risposta immediata, attuale e concreta, rispetto all'invasività di recenti provvedimenti dell'amministrazione.

Quanto appena rappresentato, non intende scalfire la pari dignità delle prossime scadenze, prima tra tutte, quella del 20 febbraio p.v., che ha imposto al CUG l'avvio della ricognizione di possibili azioni in tema di pari opportunità, che saranno proposte all'Agenzia ai fini dell'inserimento nel *format* delle azioni positive e del piano triennale dell'amministrazione.

Vi aggiorneremo sullo stato dei lavori, aperti come sempre a vostri suggerimenti diretti.

L'UFFICIO STAMPA

