



**COORDINAMENTO SINDACALE AUTONOMO
REGIONI E AUTONOMIE LOCALI
SEDE REGIONALE
Via del Tuscolano, 16/6 -40128 Bologna
info@csaemiliaromagna.it**

06 aprile 2011
Prot. n. 37/2011

All' **AIPo –Direttore Pro Tempore**
fax **0521/797296**

OGGETTO: Direttiva sulla “articolazione dell’orario di lavoro ed istituti connessi”. BOZZA NON CORRETTA.

- Al **Presidente del CUG**
Avv. Mariantonietta Calasso
- A **Tutti i Componenti del CUG:**
Rasio; Barbieri; Eccher; Collosi; Valente;
Lenzi; Gavetti; Iaria; Corradi; Farioli;
Vicariotto; Musa; Bertoncini.
- Al **Comitato di Indirizzo A.I.Po**
Presidente: A. Peri fax 051/5273834
Assessore: R. Ravello fax 011/4324833
Assessore: D. Belotti fax 02/67655746
Assessore: M. Conte fax 041/2792860

In data 04 marzo 2011 la Presidenza del Consiglio dei Ministri ha emanato le linee guida sulle modalità di funzionamento dei “*Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*”; tra i numerosi compiti del CUG stesso, al punto 3.2 si evince chiaramente che lo stesso svolge funzioni consultive, formulando pareri, in materia di orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione.

Successivamente, in data 07 marzo 2011, ad opera del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, in accordo con le parti sociali, viene emanato un importante accordo denominato “*Azioni a sostegno delle politiche di conciliazione tra Famiglia e Lavoro*” nel quale vengono tracciate le linee guida finalizzate a favorire la conciliazione tra tempo di lavoro e tempo di famiglia, attraverso la modulazione e la flessibilità dell’orario di lavoro al fine di creare una sinergia tra le iniziative legislative, le politiche sociali e quelle contrattuali a sostegno della conciliazione ricercando ed implementando soluzioni innovative, tanto di tipo normativo che organizzativo che possono agevolare la cura dei bambini e degli anziani, anche al fine di contribuire alla realizzazione di contesti lavorativi tali da agevolare una migliore conciliazione delle responsabilità lavorative e di quelle familiari per le donne e gli uomini, demandano il tutto alla *contrattazione collettiva di*



secondo livello. Le parti firmatarie concordano che è anche attraverso la pratica della contrattazione di secondo livello che può essere assicurata nel modo migliore la distribuzione degli orari di lavoro nell'arco della settimana, del mese, dell'anno, [...] conciliandole con il rispetto dei diritti e delle esigenze delle persone.

Inoltre nell'allegato all'accordo stesso vengono suggerite alcune forme di flessibilità:

[...] *flessibilità di orario in entrata e in uscita* [...], [...] *ricorso alla banca delle ore*; [...] *lavoro a tempo parziale* [...]; [...] *Telelavoro* [...]; [...] *utilizzo ad ore dei permessi per gravi motivi familiari* [...].

Pertanto alla luce di quanto suddetto si riconferma quanto proposto nella nostra nota del 28/02/2011 prot. n. 32 con preghiera di riscontrarne, per iscritto, tutti i contenuti.

Facendo seguito alla proposta già formulata con la nostra nota n. 32 del 28/02/2011 si ritiene che **l'orario di lavoro attuato dalla Regione Emilia Romagna risulta**, per alcuni aspetti, **consono alle politiche di conciliazione di cui sopra** in quanto consente una distribuzione ottimale degli orari di lavoro nell'arco della settimana, del mese e dell'anno.

Si rimane in attesa di urgente riscontro anche alla luce del notevole portato sociale che la presente comunicazione riveste.

Restiamo a disposizione per ogni ulteriore approfondimento.

Distinti saluti.

ALLEGATI:

nota. N. 32 del 28/02/2011.

Luigi Caligiuri

Coordinatore Regionale CSA RAL
Emilia Romagna





**COORDINAMENTO SINDACALE AUTONOMO
REGIONI E AUTONOMIE LOCALI
SEDE REGIONALE
Via del Tuscolano, 16/6 -40128 Bologna
info@csaemiliaromagna.it**

28 febbraio 2011
Prot. n. 32/2011

All' **AIPo –Direttore Pro Tempore**
fax **0521/797296**

OGGETTO: Direttiva sulla “articolazione dell’orario di lavoro ed istituti connessi”. BOZZA NON CORRETTA.

Al **Comitato di Indirizzo A.I.Po**
Presidente: A. Peri fax 051/5273834
Assessore: R. Ravello fax 011/4324833
Assessore: D. Belotti fax 02/67655746
Assessore: M. Conte fax 041/2792860

Com'è noto il Fondo Sociale Europeo (FSE) ha individuato quale obiettivo prioritario “l'introduzione e sperimentazione di formule organizzative adatte a rispondere alle esigenze dei/delle dipendenti con responsabilità familiari, finalizzate ad integrare i diversi strumenti possibili (es.: banca delle ore, aspettative, flessibilità concordata, mix tra formule innovative e forme tradizionali), inclusa la realizzazione di azioni di accompagnamento e tutoring per le lavoratrici e i lavoratori che si inseriscono in una nuova modalità lavorativa, anche a seguito di una prolungata assenza”.

È chiaro che esistono problemi di conciliazione tra i tempi e gli orari di lavoro e quelli per la famiglia e la cura, per se stessi e la propria crescita, anche tra i dipendenti A.I.Po.

Questi problemi riguardano particolarmente le donne perché continuano ad essere prevalentemente “femminili” i compiti legati alla crescita e all'educazione dei figli e quelli legati alla cura di anziani, malati, disabili.

I cambiamenti organizzativi in atto che stiamo vivendo, da circa due anni, non hanno mai tenuto in considerazione tutte le problematiche legate alla sfera familiare e, questa O.S. non ha perso l'occasione per segnalare l'insensibilità oggettiva (direttiva art. 19) dell'attuale dirigenza.

Nello specifico riteniamo che vengano osservati prioritariamente i seguenti passaggi al fine di armonizzare i tempi lavoro-famiglia ed agevolare le esigenze personali e familiari:

- 1) Costituzione del “**Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni**” al fine di contribuire all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico ed accrescere il benessere



- organizzativo¹ (*oggi compromesso soprattutto alla luce delle recenti segnalazioni che abbiamo ricevuto*) mediante azioni propositive previste dal FSE sopra riportate;
- 2) **Istituzione banca delle ore** (*come strumento di conciliazione per i dipendenti*) di cui all'art. 38 bis CCNL 14/9/2000 con l'individuazione, da parte del Comitato di cui al punto 1, di finalità e modalità aggiuntive per l'utilizzo dei riposi accantonati e da stabilire a livello di contrattazione decentrata integrativa;
 - 3) **Disciplina sperimentale del telelavoro** (art. 1 CCNL 14/09/2000) sugli aspetti legati alla conciliazione tra i tempi e gli orari di lavoro e quelli per la famiglia e la cura, per se stessi e la propria crescita;
 - 4) **Regolamentazione dello straordinario per Servizio di Piena, del lavoro notturno**, tutela dei lavoratori in caso di lavoro notturno, trasferimento al lavoro diurno ecc. armonizzato con i contenuti del D.Lgs n. 66/2003;
 - 5) **Adeguamento della direttiva delle ferie** prot. 53003 del 22/12/2008 a quanto prescritto dal D.lgs. n. 66/2003;
 - 6) Mantenere gli impegni assunti nell'incontro avuto tra i rappresentanti del CSA, il Direttore e il Presidente del Comitato di Indirizzo (*novembre 2009*) D. Boni in merito alla **rivisitazione** della, vergognosa, direttiva sui permessi retribuiti di cui all'**art. 19 del CCNL 06.07.1995**.

Si ritiene pertanto che la predisposizione del “*articolazione dell'orario di lavoro ed istituti connessi*” dovrà essere implementata solo dopo la conclusione delle fasi suddette e dopo aver incoraggiato, con adeguati metodi di pubblicità efficaci, la **promozione del benessere organizzativo e delle politiche di conciliazione promosse dal Comitato di cui sopra**.

Per opportuna informazione si comunica che è dimostrato, da fonti autorevoli, che la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro riduce i costi sociali (*previdenziali, di malattia, di assistenza a figli e parenti*), garantisce la sostenibilità al sistema previdenziale, contribuisce al riequilibrio demografico e migliora la qualità della vita e il benessere del singolo e della società.

Per quanto riguarda l'Amministrazione, poi, diminuisce l'assenteismo, accresce le motivazioni e la soddisfazione dei lavoratori diminuendone lo stress psicofisico, riduce i costi per la ricerca, l'assunzione e la formazione di nuovi collaboratori, mantiene e accresce il know how del capitale umano e migliora l'immagine dell'Agenzia.

¹ indica non solo la qualità dell'ambiente di lavoro, ma anche la capacità di un'organizzazione di essere efficace e produttiva mantenendo un adeguato grado di benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori. Si basa su valorizzazione dei dipendenti, rapporti interpersonali, ambiente fisico, circolazione delle informazioni, organizzazione delle attività lavorative ed equità del trattamento retributivo. Declinato in una prospettiva di genere, il benessere organizzativo **implica il rispetto delle pari opportunità e il favorire la conciliazione dei tempi di lavoro e di vita**.



La vera sfida è comprendere che **una maggiore qualità del lavoro e quindi una maggiore produttività passa anche attraverso un clima migliore in**, conseguenza anche di **un'attenzione alle problematiche dei lavoratori, alle tematiche della conciliazione, alla famiglia ecc.**

Pertanto la scrivente O.S., in merito a quanto riportato in oggetto chiede che venga sospesa, la concertazione sulla *“articolazione dell’orario di lavoro ed istituti connessi”* in quanto ci sono degli elementi imprescindibili ed obbligatori da mettere in atto, necessariamente, prima della Direttiva sul *“Nuovo Orario di Lavoro”*.

Con l’occasione si chiede copia del documento denominato *“CRITERI GENERALI PER LE POLITICHE DELL’ORARIO DI LAVORO DI A.I.PO”* con le modifiche apportate a seguito delle segnalazioni fatte dalle OO.SS..

Con la presente si rende noto che questa O.S. intende interrompere i rapporti sindacali con l’Amministrazione e ci riserviamo di proclamare lo STATO DI AGITAZIONE e la richiesta di esperimento del Tentativo di Conciliazione Obbligatorio nei modi prescritti dalla normativa vigente.

Inoltre viste le ripetute prese di posizione dell’Amministrazione con scelte arbitrarie che bastonano la sfera familiare si comunica che se atteggiamenti di questo tipo continueranno a persistere, anche in questa occasione saremo costretti a chiedere ufficialmente le dimissioni del Direttore pro-tempore e di alcuni componenti del suo staff a salvaguardia dei diritti dei lavoratori, dei nostri cari diversamente abili, della famiglia, dei minori ecc.

È clamoroso che si decida, di gran lena, di costituire il *“Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”* sarà forse che la normativa prevede che la mancata costituzione del Comitato unico di garanzia comporta responsabilità dei dirigenti incaricati della gestione del personale, da valutare anche al fine del raggiungimento degli obiettivi?

Si rimane in attesa di urgente riscontro anche alla luce del notevole portato sociale che la presente comunicazione riveste.

Restiamo a disposizione per ogni ulteriore approfondimento.

Distinti saluti.

Luigi Caligiuri
Coordinatore Regionale CSA RAL
Emilia Romagna

