



Unione Sindacale di Base

PARI OPPORTUNITA' MA CHE NON SIANO SOLO DI FACCIATA



Roma, 17/03/2021

PARI OPPORTUNITA' MA CHE NON SIANO SOLO DI FACCIATA

I dati *attualizzati* che l'Amministrazione sta raccogliendo in relazione ai propri dipendenti evidenziano una sperequazione ancora molto pesante tra uomini e donne, in relazione soprattutto all'impiego delle colleghe del MIT negli incarichi dirigenziali e di vertice, questione essenziale tra le altre.

A distanza di alcuni giorni dalla giornata dell'8 marzo, nella quale molte sono state le iniziative nel mondo e nel nostro paese, nonostante i limiti imposti dall'emergenza sanitaria, ed alle quali anche USB ha aderito dando sostegno allo [Sciopero generale globale.](#) facciamo il punto guardando però all'interno del nostro ministero.

In concomitanza dell'iniziativa il *"MIT si tinge di viola"* con la singolare illuminazione notturna della facciata del palazzo ministeriale di Porta Pia, abbiamo anche apprezzato il pensiero della Vice Ministro Teresa Bellanova, rivolto a donne ed uomini del ministero, affinché lottino per affermare il diritto alla parità ed al benessere.

Passata la *"festa"* però, ed andando più a fondo, è di tutta evidenza che è necessaria una diversa attenzione, visto che i dati che parlano chiaro, volta ad individuare e rimuovere gli ostacoli alla parità programmando azioni concrete. Sappiamo inoltre come e su chi hanno pesato di più gli oneri Covid19.

Ma soprattutto ci chiediamo: è stata già informata la Vice-ministro che, nonostante le direttive in merito dispongano il contrario, il CUG del MIT, come le componenti CUG USB e la nostra sigla denunciano ormai da anni:

- non è stato mai ne informato ne tanto meno consultato in occasione degli atti di riorganizzazione del ministero (tra cui quello pubblicato da alcuni giorni in gazzetta ufficiale) ?
- non è stato mai consultato sui decreti e manuali che regolano la valutazione di lavoratrici e lavoratori e la performance del ministero e sulle sue modifiche ?
- non è stato consultato sui bandi di progressione economica dei dipendenti ?
- non è stato consultato neppure sui criteri per i passaggi di area professionale ?
- è stato totalmente ignorato anche in merito al POLA (Programma lavoro agile seppur in fase ancora "embrionale") ?

Tutte tematiche, qui in elenco non esaustivo, ai quali sono correlati in via diretta o indiretta possibili discriminazioni, anche di genere.

Invitiamo quindi i vertici vecchi e nuovi del MIMS a ripartire da qui, andando anche alla "sostanza reale" che sta dietro alla "facciata" del Palazzo per capire e per intervenire insieme dove è necessario con un vero cambio di passo.

Ancora sul CUG del MIMS:

Abbiamo anche apprezzato nella giornata dell'8 marzo l'iniziativa della Presidente del CUG che ha divulgato la pregevole Newsletter della Rete dei CUG ([le pubblicazioni bimestrali pregresse sono qui sul sito Funzione Pubblica](#))

Anche in questo caso però privilegiamo come O.S. l'attenzione e sosteniamo la azione interna al ministero del Comitato contro le discriminazioni e tutela, che appartiene alle lavoratrici ed ai lavoratori del MIMS, pur utile il raccordo con Reti, Funzione Pubblica, altri Organismi e vari Forum informativi.

Da anni le nostre componenti nel CUG sostengono una vera e propria battaglia per la trasparenza dell'operato del Comitato che, guarda caso, proprio quando lavora con risultati più incisivi, subisce tensioni interne contrastanti fino alla paralisi come avvenuto più volte in passato ([vedi sito informativo USB sezione CUG](#)) dimissioni immotivate delle Presidenti, ritardi, ecc.)

Modifiche al Regolamento interno del CUG in atto. Perché?

Vediamo meglio quali e chi le chiede.

Pubblicazione sul sito istituzionale dei resoconti e note formali del CUG.

Abbiamo più volte chiesto alla attuale Presidente del CUG di ripristinare i resoconti atti formali di sintesi delle riunioni del Comitato sul sito istituzionale del dicastero, rimossi da alcuni mesi sebbene il Regolamento del CUG attuale ([art 5 comma 9 vedi qui il link](#)) al momento non modificato ne preveda la pubblicazione.

I resoconti ([vedi ad esempio qui il link](#)) sono scaricabili dal sito intranet aziendale, ma non più pubblicati sul sito istituzionale.

Alcune componenti, evidentemente "allergiche" alla trasparenza, anche designati dalle OO.SS. già chiedono invece una modifica di questo articolo.

Resoconti sintetici delle attività del CUG.

Abbiamo già segnalato ai lavoratori il grave atteggiamento, sempre sostenuto anche da alcuni rappresentanti di sigle sindacali nel CUG, che è orientato evidentemente a "normalizzare" il Comitato, proponendosi modifiche al Regolamento che vieterebbero che siano riportati nel resoconto, persino a richiesta, le posizioni espresse dai componenti richiamando, in modo francamente patetico se non ipocrita, la "collegialità" dell'Organismo che ovviamente è da rispettare comunque (il CUG delibera a maggioranza).

Sono in atto pericolose attività "ultronee" contro i lavoratori!

USB non intende interferire nella attività dell'Organismo, ma ritiene irrinunciabile l'informazione ai dipendenti, soprattutto quando emergono criticità gravi che ne pregiudicano la operatività, spesso nelle fasi più delicate. Per questo la nostra sigla ha assunto, ad esempio, ferma posizione in passato contro le dimissioni praticamente sistematiche delle Presidenti.

Parimenti USB segnala, oggi, i tentativi di censura con riferimento alle attività dell'Organismo.

Siamo infatti rimasti basiti leggendo proposte formali di componenti CGIL nel CUG che chiedono di inserire nel suddetto Regolamento il divieto di attività "*ultronee*" (sic!), cioè esterne al CUG (?) di cui dovessero *macchiarsi* componenti del CUG stesso. Alla CGIL non piace forse che i lavoratori e le lavoratrici siano informati?

Ma, *e qui la realtà supera la fantasia*, la stessa componente di parte sindacale di cui sopra ha inviato una proposta invocando di fatto il richiamo alla "disciplinare" per i componenti "ribelli".

Peraltro una simile modifica al Regolamento interno, qualora votata anche dai due terzi dei componenti previsti, se risulterebbe abbastanza ridicola per i designati nel CUG di parte sindacale (o perlomeno inefficace per i nostri/e), potrebbe rappresentare un vero e proprio bavaglio per la libera espressione dei rappresentanti di parte pubblica. (*Gabinetto, Dipartimenti, AAGG, Capitanerie, ecc.*)

Se siete arrivati/e sin qui nella lettura, vuol dire che come noi avete a cuore la azione di un Organismo come il CUG coerente con i propri scopi istitutivi; secondo USB se il Comitato contro le discriminazioni lavora con modalità limpide è più forte, anche quando tocca "nervi scoperti" dell'Amministrazione e la sua azione di tutela può avere reale efficacia.

USB chiede attenzione e fiducia da parte dei vertici del MIMS affinché i dipendenti e le dipendenti condividano e rispondano con motivazione alla sfida dell'innovazione che oggi si richiede.

Coordinamento USB PI MIMS_