



LE (IM)PARI OPPORTUNITA': NON DITE CHE NON VE L'AVEVAMO DETTO ...

Con un comunicato dal titolo "Le (im)pari opportunità", lo scorso 8 luglio denunciavamo la mancata tutela della parità di genere e della genitorialità all'interno dell'Ente che sarebbe istituzionalmente preposto alla vigilanza in materia.

Denunciavamo la mancanza di sensibilità da parte dei vertici dell'Istituto e da parte di alcuni dirigenti territoriali al punto tale da richiedere un intervento, sulla materia, di una Consigliera regionale di parità.

La notizia di ieri è che **il giudice del lavoro ha condannato per discriminazione l'ITL convenuta in giudizio dalla Consigliera di parità e ha imposto la rimozione delle discriminazioni rilevate, mediante accordo di contrattazione integrativa di sede.**

Potremmo festeggiare questa vittoria di chi crede nelle pari opportunità, di chi crede che la genitorialità vada tutelata e che sia possibile conciliare la vita personale con quella lavorativa, ma francamente ci dispiace: ci spiace che si sia addirittura dovuti arrivare a una sentenza di un Tribunale per ottenere un risultato di buon senso, ci spiace che, quelli che sono diritti scontati in altre Amministrazioni, nell'INL debbano perfino essere imposti da un giudice.

Ora, se l'INL vuole evitare di rimediare ulteriori figuracce chiediamo di attuare immediatamente un piano di azione a tutela di quelle lavoratrici e di quei lavoratori che ne hanno necessità. Come?

Anzitutto, bisogna dare **concreta e vera agibilità** a quegli istituti introdotti dal CCNL delle Funzioni Centrali cui ancora l'Amministrazione non intende dare reale e piena attuazione.

- 1- **Banca delle ore:** l'Amministrazione centrale deve dare un termine perentorio – a nostro parere, entro e non oltre il 30 novembre 2019 – entro cui tutti gli uffici devono rendere operativo l'istituto tramite accordo sindacale di sede, nei termini di cui all'art. 27 del CCNL, come già previsto con accordo integrativo dello scorso anno;
- 2- **Flessibilità ulteriori dell'orario di lavoro:** rendere immediatamente operativo l'art. 26, co. 4 del CCNL mediante un apposito accordo sindacale nazionale da attuare nei territori;
- 3- **Ferie e riposi solidali:** chiudere un accordo nazionale per dare finalmente attuazione all'art. 30 del CCNL, come da noi già più volte richiesto e come già accade al Ministero del Lavoro da mesi;
- 4- **Smart-working e orario di lavoro destrutturato:** bisogna superare le resistenze culturali che impediscono all'Amministrazione di considerare in modo negativo questo diverso modo di lavorare. Vanno, pertanto, superati i troppi limiti che stanno impedendo allo *smart-working* di essere davvero apprezzato dai dipendenti e va finalmente introdotto l'orario di lavoro destrutturato, come si chiede da anni;
- 5- **Telelavoro:** nonostante l'Amministrazione faccia sapere per vie traverse ad alcuni dipendenti che il telelavoro non può essere concesso per l'opposizione dei sindacati, è bene si sappia la verità: da mesi noi chiediamo, inascoltati, di arrivare a un accordo nazionale in materia da rendere operativo al più presto, tenendo presente che la Corte dei conti ha avviato un'indagine sulla diffusione del telelavoro nelle Funzioni Centrali.

Se entro la fine di novembre non arriveremo a un accordo nazionale su questo, percorreremo tutte le vie necessarie per ottenere quanto previsto dal CCNL.

Roma, 24 ottobre 2019

Il Coordinatore nazionale FP CGIL INL

Matteo Ariano