

## NOTA PER IL DIRETTORE GENERALE

Egregio Direttore,

come anticipato per le vie brevi, ribadiamo la presenza quotidiana di testimonianze di lavoratrici e lavoratori che riferiscono di vessazioni psicologiche e disagi anche fisici vissuti sul posto di lavoro.

Persone che quando decidono di rompere il silenzio, decisione niente affatto scontata, ci consegnano le loro storie. Ci dicono che hanno paura a parlare, che non se la sentono di esporsi in prima persona e denunciare chi è causa del loro disagio. Perché il timore di ritorsioni è troppo forte e potrebbero andare incontro a un peggioramento di una situazione già compromessa. Ci parlano di un clima organizzativo pesante in cui la quotidianità è faticosa.

Molte le criticità che emergono:

- Un timore diffuso, specie fra le lavoratrici, ad esporsi pubblicamente per denunciare le vessazioni subite che, di per sé, rappresenta una grave criticità: ciò significa che vi è una mancanza di fiducia negli organismi preposti alla tutela contro le discriminazioni (CUG, consigliere di fiducia). Il CUG è considerato dal personale un organismo non indipendente, con limitata autonomia e funzioni principalmente consultive e non risolutive dei problemi, visione peraltro condivisa dalla Direzione stessa (si veda comunicazione del Direttore Generale f.f. prot.n. 50849 del 16/10/2017). Stesso dicasi per le Consigliere di Fiducia che, interfacciandosi e riferendo del proprio operato al Direttore del Personale e non al CUG come previsto dalla Convenzione, non sono considerate terze e indipendenti nella risoluzione dei casi presi in carico tanto che il numero di coloro che si rivolgono allo sportello d'ascolto resta esiguo (si veda Relazione Consigliere annualità 2017-2018 e video Giornata Informativa CUG-ISPRA del 4/7/2018 <http://www.isprambiente.gov.it/it/events/consigliere-di-fiducia-e-sportello-di-ascolto.-un-servizio-per-il-benessere-organizzativo-dei-dipendenti-stato-e-prospettive>)
- Un malessere generale generato da un clima di controllo ossessivo quotidiano sulla presenza fisica del personale sul posto di lavoro. Tutto ciò in assenza di verifiche di eventuali mancanze lavorative che nemmeno vengono verificate con il/la Responsabile diretto/a. Non conta quanto produci o quanto ti impegni ma se sei presente e seduto/a alla tua postazione (rif. testimonianza diretta resa in forma verbale e anonima)  
Di recente (feb.2019), la diffusione ai/alle responsabili di struttura di format da utilizzare per comminare rimproveri verbali o sanzioni disciplinari ai/alle propri/e

sottoposti/e non fa che alimentare il clima oppressivo e il conseguente disagio delle persone.

- Una vera e propria criminalizzazione delle lavoratrici che si assentano “troppo” per la cura della famiglia anche se utilizzano legittimamente permessi e congedi parentali, etichettate dai/dalle propri/e responsabili come “assenteiste” e dunque inefficienti e poco affidabili. La professionalità di chi - principalmente le donne - è costretto ad assentarsi per curare parenti anziani o con disabilità, viene sminuita pubblicamente (rif. testimonianza diretta resa in forma scritta e anonima). E’ ben nota la questione delle difficoltà che incontrano le lavoratrici madri a cui vengono messi mille ostacoli alla fruizione dei permessi per allattamento (rif. richieste di intervento al CUG e diffide sindacali) senza contare il taglio progressivo ma costante dei contributi per pagare l’asilo nido.
- La difficoltà - che in molti casi si traduce in impossibilità - riscontrata da donne (e uomini) che non riescono ad utilizzare quegli strumenti organizzativi come il telelavoro o lo smart working che favorirebbero la conciliazione tra i tempi dedicati al lavoro e alla cura della famiglia, perché i regolamenti applicativi sono studiati per limitarne il ricorso: posizioni limitate messe a bando, criteri stringenti per l’accesso, discrezionalità lasciata ai/alle dirigenti responsabili sull’accettazione delle domande di accesso (rif. e-mail dirigenti con indicazioni per accesso allo smart working). Dall’ultima graduatoria di assegnazione del telelavoro sono rimaste escluse 19 donne a fronte 12 uomini e di queste 19 donne, ben 11 hanno presentato la richiesta per esigenze di cura di figli o familiari. Esigenze di conciliazione rimaste inascoltate se non apertamente osteggiate con frasi “manda pure la domanda di smart working, se ti va di sprecare la carta...” oppure “lo smart working non ti spetta perché non hai abbastanza problemi..”.
- Senso di frustrazione e malcontento delle lavoratrici e dei lavoratori che, quando chiedono di cambiare Ufficio per non rimanere sempre incastrati nei soliti ruoli esecutivi e crescere e mettersi alla prova, o perché vogliono sottrarsi ad una situazione di disagio, si vedono opporre un veto assoluto a cui seguono vessazioni e minacce di richiami e provvedimenti disciplinari (rif. testimonianze dirette rese in forma verbale e anonime).
- Adozione di regolamenti di mobilità interna del personale che penalizzano solo una categoria di dipendenti, ovvero il personale amministrativo la cui mobilità, indipendentemente dall’organico di appartenenza, è soggetta sempre a preventiva approvazione del Direttore del Personale (si veda Comunicato 84 DG del 19/9/2017 “Revisione procedura interpello interno”). Tenuto conto che le donne con il profilo amministrativo sono 178 contro 72 uomini (fonte dati Relazione sul personale 2017 del CUG), non solo vi è una discriminazione diretta a danno del personale amministrativo ma si sta attuando anche una discriminazione indiretta a danno delle donne che in quel profilo sono la maggioranza (rif. art.2 comma 2 Codice di Condotta ISPRA *“In particolare l’Istituto si impegna pertanto a: ..... b) garantire a tutti coloro che operano per l’ISPRA il diritto alla tutela da qualsiasi atto o comportamento che produca effetto pregiudizievole nei rapporti interpersonali e che discrimini, anche*

*indirettamente, in ragione del genere, della razza e origine etnica, della religione, delle convinzioni personali, della disabilità, dell'età, dell'orientamento sessuale”)*

- Episodio di molestie sessuali sul luogo di lavoro. Le consigliere di fiducia nella loro relazione annuale riferiscono di un caso di presunte molestie sessuali a danno di una lavoratrice che è stata oggetto di “attenzioni non gradite” da parte di un collega. L’episodio è stato ridimensionato e declassato da molestia a comportamento “superfluo e ridondante” e archiviato senza ulteriori azioni di censura e di presa di posizione contro tali comportamenti da parte dell’Amministrazione. Preme qui richiamare l’art.2 comma 2 del Codice di Condotta ISPRA secondo cui “... *l’Istituto si impegna pertanto a: .....c) inibire e perseguire comportamenti prevaricatori o persecutori tali da provocare disagio e malessere psicofisico nella lavoratrice o nel lavoratore*” (si veda Relazione Consigliere annualità 2017-2018 e video Giornata Informativa CUG-ISPRA del 4/7/2018 <http://www.isprambiente.gov.it/it/events/consigliere-di-fiducia-e-sportello-di-ascolto.-un-servizio-per-il-benessere-organizzativo-dei-dipendenti-stato-e-prospettive>)
- Episodi di atteggiamenti e comportamenti sessisti a danno di lavoratrici che devono sopportare il dileggio del proprio capo mentre mangiano una banana o apprezzamenti sul proprio modo di vestire da parte di un “branco” di colleghi (rif. testimonianze dirette rese in forma verbale e anonime). Neanche le lavoratrici del personale di sicurezza sono esenti dalle attenzioni non gradite dei colleghi tanto da dover chiedere di non fare i turni notturni. E ancora, le operatrici della mensa che devono subire battute di dubbio gusto sull’accostamento tra patate e piselli.
- Episodio di “stalking” da parte di un dipendente a danno di due lavoratrici che, portato all’attenzione dei vertici, è stato da questi sottovalutato, minimizzato e liquidato come un fastidioso problema (rif. testimonianza diretta resa in forma scritta e anonima).

I lavoratori dell’Istituto, in particolare le donne, che subiscono un sopruso o esprimono un disagio devono essere ascoltate in maniera autentica. Devono essere sostenuti e le loro istanze prese in carico e non minimizzate o, peggio, nascoste o messe a tacere.

Chiunque adotti comportamenti molesti deve essere individuato e chiamato a risponderne, la vittima deve essere sostenuta e non isolata, tutte le misure atte a scongiurare ritorsioni su chi denuncia tali comportamenti debbono essere adottate.

Sulla base di quanto Le abbiamo rappresentato chiediamo di:

- rappresentare durante il prossimo Consiglio di Direzione quanto esposto nella presente nota
- esprimere pubblicamente una posizione ferma e inequivocabile di censura di qualsiasi atteggiamento e comportamento discriminatorio, vessatorio o molesto nei confronti del personale e in particolare delle lavoratrici
- invitare chiunque subisca direttamente o venga a conoscenza di atti o fatti discriminatori a denunciare l’accaduto senza timore di ripercussioni
- sanzionare adeguatamente qualunque atto o comportamento molesto, inclusi eventuali atti ritorsivi nei confronti di chi denuncia

- assicurare, con idonei strumenti di monitoraggio, l'osservanza del Codice di Condotta ISPRA

Nel rimanere a disposizione per ogni ulteriore chiarimento ritenesse necessario e in attesa di un riscontro alla presente, inviamo cordiali saluti.

Roma, 11 aprile 2019

FLC CGIL

Handwritten signature in blue ink, appearing to read "Silvana Foschino".

Federazione UIL SCUOLA RUA

Handwritten signature in blue ink, appearing to read "Carlo" followed by a stylized flourish.