

## RELAZIONE 8 MARZO 2011 FILCTEM CGIL

Il 13 febbraio le donne e anche tanti uomini, in 250 piazze hanno mostrato con quanta forza e autorevolezza si possa dire: **"Vogliamo un Paese che rispetti le donne"**.

È arrivato il momento di rielaborare, di ricostruire di denunciare.

Le donne hanno sempre avuto la capacità di promuovere di agire, forse è arrivato il momento di non delegare più provando con forza a eliminare tanta divaricazione tra i diritti soprattutto per uomini e donne.

L'entusiasmo di questa nuova fase apre scenari impensabili fino a poco tempo fa, da speranza e libera la fantasia. Occorre quindi utilizzare i momenti importanti come ad esempio questa data (l'8 marzo) che si lega strettamente alla storia del movimento per i diritti femminili, ma anche alle lotte operaie.

Data per noi importante e l'utilizzo di tale data non può che essere finalizzata alla riflessione all'analisi e, perché no alle opportunità che la nostra legislazione offre.

Nel confronto internazionale l'Italia presenta indubbiamente una delle legislazioni più avanzate del mondo e pienamente in linea con la normativa comunitaria.

Con riferimento alla promozione delle pari opportunità è vero anzi che il nostro ordinamento si è dimostrato tra i più solleciti a intervenire, attraverso la legge **10 aprile 1991, n. 125**, concernenti azioni positive per la realizzazione della parità tra uomo e donna nel lavoro.

L'ordinamento comunitario, per contro, in questa materia si è per lungo tempo limitato a sostenere una linea minimalista ed efficientista della parità di trattamento, nella prospettiva cioè della corretta concorrenza tra le imprese dei diversi Stati membri, trascurando, sino a tempi recenti, la prospettiva dell'adozione di azioni positive dirette a promuovere, sul piano dell'uguaglianza sostanziale, la parità delle opportunità delle donne come di altri gruppi svantaggiati.

All'uguaglianza formale garantita dalla legge, non corrisponde tuttavia, nella realtà quotidiana del mercato e degli ambienti di lavoro, un apprezzabile livello di parità sul piano sostanziale.

Ancora oggi si registrano discriminazioni, più o meno palesi, che incidono in modo rilevante non solo rispetto all'accesso al lavoro, ma anche sui trattamenti retributivi, sulla qualità dell'occupazione, sui percorsi di carriera e crescita professionale e persino sulle opportunità di partecipazione a percorsi di formazione. (video)

## Un po' di Storia

Il principio di “**pari opportunità**” abbraccia il complesso di disposizioni legislative poste in essere allo scopo di eliminare le disparità fra uomo e donna in diversi ambiti, che spaziano dalla formazione scolastica e professionale, all’accesso al mercato del lavoro e alla progressione di carriera.

Nel tempo questo principio si è esteso ad altre forme di discriminazione, ponendosi di garantire pari dignità e opportunità ai disabili e, in generale, osteggiando ogni forma di discriminazione basata sull'età, sull'etnia, sulla fede, che nega, pertanto, per principio, a una categoria di persone, quei diritti che sono garantiti a tutte le altre, soprattutto nel campo del lavoro e della giustizia.

Il percorso nella **normativa italiana** relativo al diritto alle pari opportunità tra uomini e donne ha inizio **nel 1919** con la Legge n. 1176, grazie alla quale viene riconosciuta alle donne la capacità giuridica con l’abolizione dell’autorizzazione **MARITALE** limite a cui la donna era legata nella gestione patrimoniale e nelle attività commerciali, e, contestualmente viene consentito l’ingresso delle donne, limitatamente ad alcuni ambiti, nei pubblici uffici.

Questi passaggi contribuiscono a scardinare le pregiudiziali che gravitavano attorno alla questione del voto alle donne; il dibattito parlamentare, iniziato timidamente negli anni precedenti il conflitto, s’intensifica per poi bloccarsi con l’avvento del regime. Il riconoscimento del diritto di voto alle donne arriverà alla fine del periodo fascista e della seconda guerra mondiale, il **31 gennaio del 1945**, su emanazione del Consiglio dei Ministri con il Decreto legislativo luogotenenziale 2 febbraio 1945, n. 23.

Nel **1948**, la neonata Costituzione Italiana, sancisce il **principio di uguaglianza di genere**: uomini e donne, in particolare nel mondo del lavoro, hanno diritto al medesimo trattamento.

Riconoscendo la pari dignità sociale e l'uguaglianza davanti alla legge a tutti i cittadini (art. 3), la parità tra donne e uomini in ambito lavorativo (artt. 4 e 37), l'uguaglianza morale e giuridica dei coniugi all'interno del matrimonio (art. 29) e la parità di accesso agli uffici pubblici e alle cariche elettive in condizioni di eguaglianza (art. 51), la Costituzione pone punti di riferimento importanti per lo sviluppo della normativa futura.

Ma questo profondo concetto di eguaglianza sancito dalla Costituzione rischiava di rimanere puramente formale se non fossero intervenute misure effettive volte a limare le disuguaglianze economiche e sociali. Si arriva così a un punto fermo con la promulgazione della legge n. 125 del 1° aprile 1991, sulle azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna in tema di lavoro.

L'**8marzo 2002**, per garantire una maggior presenza delle donne nelle cariche pubbliche, viene modificato l'art. 51 della Costituzione. Viene così prevista

l'adozione di appositi provvedimenti finalizzati all'attuazione delle pari opportunità fra uomini e donne nella rappresentanza.

L'articolo 9 della Legge 125 del 1991 prevede che le aziende debbano redigere un rapporto periodico sulla situazione del personale.

Le donne continuano a guadagnare meno degli uomini per ogni ora lavorata e a essere sottorappresentate e nelle posizioni che comportano responsabilità decisionali.

La ripartizione delle responsabilità familiari tra uomini e donne resta poco equilibrata. Il rischio di povertà è superiore per le donne che per gli uomini, soprattutto se *single* con figli a carico.

Tutto ciò induce a ritenere l'insufficienza del quadro normativo e di politiche di genere e pari opportunità che, per accrescere la propria efficacia, dovrebbe realmente seguire un approccio integrato e trasversale a tutte le politiche pubbliche.

Non si può pertanto non riflettere sulle ragioni della non facile applicazione della legislazione in materia di pari opportunità tra uomo e donna.

Non sottovalutiamo la necessità di una legislazione specifica e settoriale, diretta a promuovere le pari opportunità. Una possibile soluzione del problema, dovrebbe essere una vera e propria priorità nell'agenda politica del Governo, imporrebbe un radicale ribaltamento di prospettiva, mi sembra improbabile oggi.

Maggiori e migliori opportunità occupazionali per le donne non dipendono soltanto dall'impiego delle scarsissime risorse pubbliche con incentivi finanziari che difficilmente potranno pareggiare i persistenti disincentivi economici e normativi e abbattere persistenti pregiudizi di tipo culturale.

Ciò che serve al nostro Paese sono soprattutto interventi di ampio respiro in quanto cioè volti a incidere su quei vincoli e su quelle condizioni strutturali del mercato del lavoro eccessivamente precario e della società italiana che concorrono a determinare un marcato squilibrio a favore della componente maschile.

In mancanza di una strategia più comprensiva, indirizzata a incidere sulle cause reali e più profonde delle differenze di genere nell'accesso al lavoro, gli strumenti d'incentivazione di tipo automatico non potranno non riflettere le tendenze della domanda senza mostrare significativi effetti di riequilibrio a favore della componente femminile che potrebbero invece essere conseguiti attraverso misure di sviluppo dei servizi alla persona e di sostegno alle famiglie.

Pensiamo all'esperienza dell'articolo 9 della legge 8 marzo 2000, n. 53 (legge importante a seguito della 125) che dispone la concessione di contributi a

favore di aziende che applichino accordi contrattuali che prevedono azioni positive per la flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro (*part-time* reversibile, orario flessibile, banca delle ore) ovvero programmi di formazione per il reinserimento dopo il periodo di congedo.

In relazione a ciò anche i nostri contratti contengono misure incentivanti ma ancora troppo esili o sottoutilizzati.

Una misura questa espressamente introdotta con l'obiettivo di promuovere e incentivare forme di articolazione della prestazione lavorativa volte a conciliare tempi di lavoro e di cura e che, tuttavia, mai ha raggiunto risultati soddisfacenti in ragione di altrettanti disincentivi normativi e/o economici che incidono complessivamente sul sistema delle convenienze imprenditoriali e su tutte quelle situazioni che influenzano la decisione delle donne di iniziare, continuare o riprendere a lavorare.

La verità è che l'andamento dell'occupazione femminile costituisce, soprattutto in un Paese come il nostro, il parametro più efficace per comprendere e misurare la doppia valenza, non solo economica ma anche sociale, della modernizzazione del mercato del lavoro e, più in generale, del nostro modello sociale nell'ottica della società attiva.

Solo sostenendo l'occupabilità delle persone, l'adattabilità di lavoratori e imprese, avremo mercati del lavoro aperti e inclusivi e una più effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Così come solo sostenendo adeguatamente le famiglie, anche quelle allargate, potranno avere maggiori prospettive e sviluppo e con esso maggiore inclusione e giustizia sociale.

Abbiamo deciso di discutere delle L.125/91 perché la consideriamo una legge attualissima e sottoutilizzata, in seguito le compagne di Milano ci mostreranno un bellissimo lavoro indicativo e utile per incoraggiare la contrattazione tesa alla conciliazione.

**A chi si rivolge la Legge 125/91** Alle aziende che occupano oltre 100 dipendenti.

**Contenuti e procedure** L'art. 9, L. n. 125/1991, prevede che le aziende che occupano oltre 100 dipendenti hanno l'obbligo di redigere almeno ogni due anni un "rapporto" sulla situazione del personale maschile e femminile in ognuna delle professioni e riguardo allo stato delle assunzioni, della formazione, della promozione professionale, dei livelli, dei passaggi di categoria o di qualifica, di altri fenomeni di mobilità, dell'intervento della C.i.g., dei licenziamenti, dei pensionamenti e prepensionamenti e della retribuzione effettivamente corrisposta.

Il "rapporto" deve contenere i dati di cui sopra sulla situazione del personale con riferimento al 31 dicembre di ogni singolo anno del biennio considerato ed essere trasmesso alle R.S.U. e al Consigliere di Parità entro il 30 aprile

dell'anno successivo alla scadenza di ciascun biennio (D.M. 17 luglio 1996 e ML  
nota n. 11756/1997).

L'art. 9, L. n. 125/1991 predetto sancisce poi al comma 4 che nel caso in cui, il datore di lavoro non ottempera alla trasmissione del rapporto di cui sopra alle R.S.U. e al Consigliere di Parità, neppure dopo il successivo invito dell'Ispettorato regionale del lavoro, si applica la sanzione e, nei casi più gravi, può essere disposta la sospensione per un anno dai benefici contributivi eventualmente goduti dal datore di lavoro.

E' necessario approfondire la conoscenza della realtà produttiva di riferimento, verificando la collocazione professionale delle lavoratrici e i fenomeni di segregazione professionale; a questo fine il lavoro fatto dal coordinamento donne di Milano potrà essere utile per comprendere meglio l'utilità dall'art. 9 della legge 125/91, in particolare nel nostro settore.

A partire anche da questa base conoscitiva va messo in atto un lavoro di **analisi, di proposta e di definizione di obiettivi.**

La condizione delle lavoratrici è questione di grande rilievo per lo sviluppo economico e sociale del paese (è sufficiente ricordare gli obiettivi della strategia europea di Lisbona); pertanto, l'azione che vogliamo svolgere non è delegata o riservata alle donne, ma è un supporto e uno stimolo a un impegno che è, e deve essere, di tutta la Filctem e della Cgil.

Inoltre, contrattare la condizione delle lavoratrici, flessibilità, orari, part-time, congedi, ecc. significa toccare temi come l'organizzazione del lavoro, che ovviamente è questione che interessa l'intero mondo del lavoro.

Significa avere un corretto approccio al **tema della conciliazione**, che va intesa non come concessione a soluzioni individuali, ma come condivisione e come esigenza di composizione fra due terreni - la produzione e la riproduzione sociale - che si collocano entrambi su un piano di forte rilevanza sociale.

La contrattazione collettiva delle politiche di conciliazione fra impegni lavorativi e impegni familiari si fa sempre più necessaria, ma anche più complessa.

E' più necessaria, perché le strategie individuali di conciliazione, quelle che trasformano le donne in *acrobate del tempo*, sono rese più difficili:

Dal progressivo venir meno delle reti parentali e dall'affermarsi delle famiglie mononucleari;

dalla contrazione del Welfare, soprattutto quello locale, dovuto al taglio ai finanziamenti ai Comuni, e dalla conseguente riduzione del supporto pubblico alla vita familiare e all'esternalizzazione del lavoro di cura (asili nido, interventi rivolti all'handicap e agli anziani non autosufficienti, ecc.

## Più complessa, perché:

I lavoratori e le lavoratrici sono portatori di una maggiore complessità, vi è una diversificazione dei soggetti e delle famiglie (famiglie monogenitoriali, con soggetti non autosufficienti, famiglie di lavoratori stranieri) e dei rapporti di lavoro, frutto della Legge 30;

Le imprese manifestano una richiesta di crescente flessibilità nell'utilizzo della forza lavoro;

Il rilievo acquisito dal fenomeno del *mobbing* è un indicatore preoccupante di un clima imbarbarito dei rapporti di lavoro all'interno delle imprese e della diminuzione della cultura dei diritti.

Vi sono alcuni elementi che possono rappresentare un aiuto alle politiche di conciliazione:

La crescente attenzione al concetto di responsabilità sociale dell'impresa ripreso anche dal nostro Contratto nazionale: la sperimentazione su questo terreno investe una piccola minoranza di aziende, ma là dove viene attuata, vi è spesso un'attenzione ai temi delle pari opportunità e alla qualità delle relazioni di lavoro;

l'esistenza di politiche pubbliche di incentivazione alle imprese che realizzano strategie di conciliazione, a livello locale, regionale e nazionale.

Se l'analisi fin qui svolta è corretta, ne deriva la necessità di un incremento di queste ultime, a partire dalla richiesta di un maggiore finanziamento della Legge sui congedi parentali, mi pare che il governo vada in tutt'altro senso.

Un altro terreno di contrattazione è quello relativo alla **collocazione professionale** delle lavoratrici, al fenomeno della segregazione verticale e alla formazione professionale quale volano della loro crescita professionale.

L'impegno alla revisione degli inquadramenti professionali previsto dai CCNL della categoria va attuato mettendo in atto strategie mirate a ridurre i fenomeni di segregazione verticale delle lavoratrici, alla polivalenza.

Gli interventi che si possono realizzare mediante la contrattazione si possono distinguere in:

- Interventi per favorire il passaggio al part-time per motivi familiari;
- Flessibilità dell'orario in ingresso e in uscita per ragioni di cura,
- utilizzo della banca ore;
- Estensione del godimento dei permessi retribuiti rispetto a quanto previsto dalla L. 53/2000;
- Integrazione della retribuzione della lavoratrice in maternità anche durante il periodo di assenza facoltativa,
- Anticipazione del TFR per ragioni familiari e per lavoro di cura;

- Azioni per favorire lo sviluppo professionale, attraverso la definizione di un numero minimo di lavoratrici destinatarie di interventi formativi e di elevazione professionale e categoriale.

E' necessario in tempi rapidi mettere al centro la contrattazione partendo da una formazione sulla strumentazione legislativa a favore delle lavoratrici (congedi parentali, legge 125, finanziamenti previsti, ecc.) e su quella che più in generale si chiama contrattazione al femminile per riequilibrare i diritti per tutti uomini e donne.

### **CONSIDERIAMO il modello contrattuale e dalla sua ricaduta al femminile:**

L'idea che la contrattazione di secondo livello sia legata esclusivamente al vantaggio fiscale mi sembra che riduce la possibilità del contratto nazionale di recuperare il potere d'acquisto, e questo vale per tutti, ma soprattutto dice che la contrattazione di secondo livello viene enfatizzata solo per quanto attiene alla parte economica, allo sgravio fiscale legato alla produttività, passa in secondo piano tutta quella parte della contrattazione sui diritti, la flessibilità positiva, la conciliazione dei tempi. E' chiaro che tutto ciò è un costo immediato per l'impresa ma non lo è nel complesso, alla fine, poiché è remunerato attraverso una maggiore efficienza.

Ora la contrattazione di secondo livello non rientra più in questo schema poiché prevede lo sgravio fiscale consecutivo solo a redditività /produttività. Quindi **rende molto più difficile una contrattazione di qualità** su aspetti che alcuni considerano secondari ma che le donne considerano primari: i tempi, la flessibilità, l'orario. Ciò è visto dall'impresa come un costo.

**Quindi è un modello contrattuale profondamente maschilista**, non dà valore a una contrattazione di qualità che è quella che maggiormente vorrebbero ottenere le donne. E' previsto un **criterio peggiorativo, sempre per quanto riguarda il secondo livello di contrattazione**, poiché il Contratto collettivo nazionale di lavoro diventa strumento per definire i confini della contrattazione aziendale affermando il principio della derogabilità in sedi aziendali o territoriali dei diritti e delle condizioni minime stabilite nei contratti nazionali.

Gli aumenti retributivi possono essere soltanto variabili, legati alla redditività e alla produttività di ogni singola impresa. E' facilmente prevedibile il fatto che saranno portati a chiedere questa derogabilità interna soprattutto i lavoratori più fragili, a prevalente occupazione femminile. Si innesca così un meccanismo delicato per chi deve mantenere il posto di lavoro, poiché viene a saltare in questo modo il fatto che il contratto nazionale era sostanzialmente un elemento di salvaguardia soprattutto per le

figure più deboli del mercato del lavoro e quindi soprattutto per le donne.

**Ammettere la derogabilità espone molto più la donna che i soggetti forti del mercato del lavoro.**

C'è un impianto maschilista che tornerà a difendere i settori forti, che avranno più capacità contrattuali: gli **uomini piuttosto che le donne**, potrei aggiungere gli **italiani piuttosto che gli immigrati**, i cosiddetti "i normali" in quanto ad orientamento sessuale rispetto a chi ha un orientamento sessuale diverso.

insomma DIREI... OCCORRE UN'AZIONE QUOTIDIANA DI RAPPRESENTANZA DIRETTA, DI PENETRAZIONE DELLE PIEGHE DELLE LEGISLAZIONE E NEI LUOGHI DI LAVORO PER CAMBIARE LE COSE.