

Relazione Pari opportunità: principi, proposte contrattuali e culturali



di Nicoletta Grieco

Il breve passo del film “We want sex” che abbiamo appena visto (<http://www.youtube.com/watch?v=RP46neVnD40>) è emblematico e ci dà molti spunti di riflessione e di discussione per il tema che vogliamo trattare e per eventuali proposte che potranno uscire da questo seminario.

Come sapete la vicenda si riferisce alla lotta delle operaie della Ford nel 1968 in Gran Bretagna per raggiungere la parità salariale tra uomini e donne; fu una vicenda a lieto fine così come lo è il film, perché le operaie inglesi uscirono vincitrici da questa battaglia e conquistarono, anche per le donne degli altri paesi europei, la legge sulla parità retributiva.

Credo che sia una vicenda importante e che questa scena sia particolarmente emozionante; la leader delle operaie di fronte a una platea di sindacalisti prettamente maschile e diffidente che mostra come dalla lotta per la giusta parità retributiva sia scaturita anche la battaglia culturale che queste donne portarono avanti e che, di fatto, è la base del cammino della conquista delle pari opportunità.

La scena dimostra che le conquiste passano attraverso un conflitto e che quanto ottenuto in termini normativi sulle pari opportunità è frutto di un conflitto durato anni che ha prodotto un cambiamento culturale in tutto il Continente.

E' altresì vero, per quanto riguarda il nostro paese in particolare, in relazione ai diritti dei diversamente abili, degli immigrati, degli anziani e delle donne che, come nel titolo di un film famoso, sembrerebbe che l'Italia di oggi non sia un paese per vecchi, per disabili, per immigrati e per donne che non vogliono usare il proprio corpo come unica arma di affermazione.

(Rilevazione Swg radio articolo 1 sullo sciopero generale del 6 maggio) “Si può sintetizzare che la maggior parte dei telegiornali ha scelto, nella sua autonomia professionale, di non considerare lo sciopero generale proclamato dalla cgil come un momento significativo delle vicende socioeconomiche dell'Italia attuale ma di sentirlo come uno dei momenti che giornalmente il fluire degli eventi di una società propone”. Ciò è la misura della condizione culturale in cui siamo; il conflitto viene volontariamente sopito e di conseguenza anche la violazione dei diritti non suscita più indignazione.

Il fatto che, nonostante le lotte e le conquiste di anni, nel nostro paese alcune madri possano considerare cosa buona per le proprie figlie diventare parte di un sistema in cui l'avvenenza e la disponibilità sono mezzo di conquista del potere economico e politico è una amara realtà.

E' nostro compito dunque, rilanciare una cultura dei diritti di parità e rilanciare un conflitto positivo e propositivo da cui possa derivare anche un cambiamento culturale nel nostro paese, che freni la pericolosa involuzione degli ultimi anni. Vediamo da dove siamo partiti, cosa abbiamo ottenuto e come l'abbiamo ottenuto; in questo modo possiamo capire cosa possiamo cambiare e cosa possiamo ottenere con le nostre proposte e con la nostra attività che, oltre a costituire una piattaforma contrattuale, deve essere anche una sfida culturale oggi necessaria nel nostro paese.

Le pari opportunità nella legislazione europea

L'art. 141 (ex 119) dei Trattati istitutivi della Comunità Europea stabilisce il principio di **parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e femminile** per uno stesso lavoro. Di fatto il principio rimase relegato ad un'affermazione formale (nel film si vede qual era la condizione ancora nel 1968), fino al 1975 quando la Comunità incominciò ad emanare le prime direttive; in particolare le Direttive 75/117/CEE del Consiglio del 1975 per il ravvicinamento delle legislazioni degli stati membri in relazione all'applicazione del principio della parità retributiva e la successiva del 1976, 76/207/CEE relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne per accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionale e alle condizioni di lavoro.

Altre ne vengono emanate fino alla Raccomandazione del Consiglio delle Comunità Europee del 1984, n. 635 sulla promozione di **azioni positive** a favore delle donne, e le azioni positive diventano lo strumento operativo della politica europea per promuovere la partecipazione delle donne a tutti i livelli ed in tutti i settori dell'attività lavorativa. Le **azioni positive sono sia di natura promozionale**, ovvero finalizzate a rimuovere posizioni di svantaggio nel mondo di lavoro, e **di natura risarcitoria ovvero per proporre soluzioni alle discriminazioni**, con particolare riferimento alle retribuzioni ed alla carriera.

Segue la Raccomandazione del 1987 della Commissione sulla formazione professionale delle donne e la **Carta Comunitaria dei diritti sociali e fondamentali dei lavoratori** del 1989 nella quale si ribadisce la necessità di combattere ogni discriminazione raccomandazione 96/694/CE del 1996 sulle quote rosa nelle istituzioni della UE che dovrebbe garantire una **presenza non inferiore al 40% per ciascun sesso** per la promozione dell'equilibrio di genere nei settori politici e istituzioni a livello di UE. Ricordiamo che una norma essenzialmente simile, che stabilisce la presenza negli organismi dirigenti non inferiore al 40% e non superiore al 60% per ciascun genere è presente nello **statuto della CGIL all'art. 6 lettera h dello statuto**.

Il trattato di Amsterdam del 2 ottobre 1997 sottolinea l'eliminazione di ogni forma di ineguaglianza e discriminazione fondata sul sesso la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, gli handicap, l'età e le tendenze sessuali, oltre alla parità di trattamento tra uomini e donne sul mercato del lavoro e ribadisce la parità retributiva; di fatto il **Trattato di Amsterdam recepisce le risoluzioni**

della IV conferenza mondiale sulle donne di Pechino dell'ONU del 1995, che introduce il concetto di **empowerment** e **mainstreaming**, etc.; il termine *empowerment* deriva dal verbo *to empower* che in italiano significa “conferire o attribuire poteri”, “mettere in grado di”, “dare autorità a”, “accrescere in potere”. Con riferimento alla condizione della donna, il termine definisce un processo destinato a modificare le relazioni di potere nei diversi contesti del vivere sociale e personale e volto in particolare a fare in modo che le donne siano ascoltate, che le loro conoscenze ed esperienze vengano riconosciute; che le loro aspirazioni, i loro bisogni, le loro opinioni e i loro obiettivi siano presi in considerazione; che possano partecipare ai processi decisionali in ambito politico economico e sociale. Il *gender mainstreaming* è definito dalle Nazioni Unite come *“il processo attraverso cui sono valutate tutte le implicazioni per le donne e per gli uomini di ogni azione progettata, in tutti i campi e a tutti i livelli, compresa l'attività legislativa, politica e di programmazione. È una strategia volta a rendere le preoccupazioni e le esperienze sia delle donne che degli uomini una dimensione integrale della progettazione, dell'attuazione, del monitoraggio e della valutazione delle politiche e dei programmi in tutte le sfere politiche, economiche e sociali, cosicché donne e uomini ne possano trarre gli stessi vantaggi e non si perpetui la disuguaglianza. L'obiettivo è il raggiungimento della parità di genere”*.

La **Carta Fondamentale dei Diritti dell'Unione Europea**, del dicembre del 2000 riprende in unico testo i diritti civili, politici, economici e sociale dei cittadini europei. In particolare gli art. 21 e 23 stabiliscono il divieto di discriminazione e l'art. 23 la parità tra uomini e donne.

Rilevante a seguire la Raccomandazione Rec (2003) del Comitato dei Ministri agli Stati Membri sulla partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini ai processi decisionali politici e pubblici che intende favorire una equilibrata partecipazione di genere al potere decisionale nella vita politica e pubblica.

Le pari opportunità nella Legislazione italiana.

La Carta Costituzionale, tra le più moderne d'Europa, aveva già anticipato la normativa europea in particolare con gli art. 3, 37, 51 e 117. E' interessante vedere come il testo della nostra Costituzione fosse così avanti già nel 1948 sulla questione della uguaglianza di genere, e ribadisse in più di una parte le pari opportunità, la parità di retribuzione e pari possibilità di accesso alla vita pubblica ed al lavoro.

La normativa europea viene recepita da vari decreti legislativi dal 2002 fino alla L. 76/2006 (e successive integrazioni) meglio conosciuto come **Codice delle pari opportunità tra uomo e donna** che assorbe tutte le indicazioni della normativa europea.

I concetti che dominano la IV Conferenza mondiale di Pechino vengono inoltre recepiti nella cosiddetta **Direttiva Prodi** del marzo 1997 “Azioni volte a promuovere l'attribuzione di poteri e responsabilità alle donne, a riconoscere e garantire libertà di scelte e qualità sociale a donne e uomini”. Il D. Lgs 165/2001 all'art. 7 stabilisce che le amministrazioni pubbliche garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso ed il trattamento sul lavoro mentre l'art. 57 riserva almeno 1/3 dei componenti delle commissioni di concorso.

Inoltre, rammentiamo che a seguito del dibattito giuridico sulle cosiddette 'quote rosa' e di alcuni pronunciamenti della Corte Costituzionale che avevano messo in discussione la legittimità di azioni positive non solo nella rappresentanza ma anche in altri contesti è stata fatta una modifica all'art. 51 della Costituzione aggiungendo un importante comma che consentirà maggior libertà al legislatore: "a tal fine la Repubblica promuove con appositi provvedimenti le pari opportunità tra donne e uomini".

Organismi di parità in Italia

In Italia sono stati negli anni istituiti organismi di parità come strumenti di osservazione, discussione e promozione di politiche di uguaglianza tra generi e diversità; nel 1995, dopo la Conferenza di Pechino, nasceva il Ministero delle Pari Opportunità cui fa seguito di **Dipartimento per le Pari Opportunità**, che coadiuva il Ministro nella sua attività. Sin dalla sua istituzione ha elaborato numerose proposte di legge; la **Commissione Nazionale per la parità e le pari opportunità tra uomo e donna** che svolge azione di sensibilizzazione e di promozione per l'adeguamento della legislazione; **Il Comitato nazionale di Parità** creato nel 1983 quale organismo che ha come finalità di rimuovere comportamenti discriminatori per sesso; il **Comitato per l'imprenditoria femminile** per promuovere l'uguaglianza sostanziale nell'attività economica; la **consigliera/e nazionale di parità**, omologo a livello nazionale della figura già prevista in sede regionale o locale; **Commissioni di parità** di livello regionale che sin dagli anni '90 hanno formulato molteplici proposte e ottimi risultati quali la legge sull'imprenditoria femminile.

Le pari opportunità, il Contratto Nazionale dei Ministeri e la recente legislazione.

La normativa summenzionata viene destrutturata negli ultimi anni a causa di alcune norme emanate dall'ultimo governo Berlusconi: prima tra tutti il DL 78/10 che innalza l'età pensionabile delle donne nel pubblico impiego a partire dal 2012. In questo caso la sentenza della Corte di Giustizia (che viene richiamata nel decreto quale motivazione di tale innalzamento) delle Comunità Europee del 13 novembre 2008 non menzionava affatto, come strumentalmente si è cercato di far intendere, un principio per cui alle donne del pubblico impiego veniva concessa finalmente la possibilità di andare in pensione alla stessa età degli uomini; è noto infatti che le donne del pubblico impiego avevano già la facoltà di prolungare la propria attività lavorativa fino al limite massimo previsto anche per gli uomini. Anzi, al contrario, la sentenza recita che *"la fissazione, ai fini del pensionamento, di una condizione d'età diversa a seconda del sesso non è tale da compensare gli svantaggi ai quali sono esposte le donne le carriere dei dipendenti pubblici di sesso femminile e ponendo rimedio ai problemi che esse possono incontrare durante la loro carriera professionale"*. E' chiaro che il governo, in questo caso, con l'intenzione di batter cassa e di emanare un provvedimento punitivo nei confronti dei dipendenti pubblici, ha strumentalizzato la sentenza creando di fatto una ulteriore e grave

discriminazione nell'ambito dello stesso genere, in quanto nel settore privato rimane l'opzione per le donne di andare in pensione a 60 anni.

Come già accennato prima è degli anni '90 la Risoluzione del Consiglio del 1994, poi recepita dalla legislazione italiana, che prevede per il piano d'azione a medio termine 1996-00 il coinvolgimento delle parti sociali ad adoperarsi perché vengano introdotte nei Contratti nazionali misure a favore dell'introduzione di orari flessibili, per il lavoro a tempo parziale ed il reinserimento professionale.

Il Contratto Nazionale ha negli anni inserito alcune misure a favore delle pari opportunità tra uomo e donna e la diversa abilità che si possono qualificare tra le 'azioni positive'.

L'art. 22 bis relativo alla diversa abilità (CCNL 94/07), art. 12 del CCNL 08/01 sulla tutela dei dipendenti portatori di handicap, l'art. 21 del CCNL 98/01 sul rapporto di lavoro a tempo parziale, l'art. 24 del CCL 98/01 sulla disciplina sperimentale del telelavoro (di fatto mai utilizzato se non in rarissimi casi), art 3 (accordo successivo ai sensi dell'art 19 comma 5 del CCNL 94/97) sull'orario flessibile, l'art. 17 del CCNL 02/05 sulle molestie sessuali sul lavoro, l'art. 27 del CCNL 98/01 sulla banca delle ore, l'art. 7 del CCNL 98/01 che istituisce i Comitati per le pari opportunità all'interno dei Ministeri, a seguire l'art. 6 del CCNL 02/05 che istituisce il Comitato paritetico sul fenomeno del Mobbing.

In contrasto con la previsione contrattuale sul part-time è la legge 183 del 2010, cosiddetto 'collegato al lavoro'; da una parte la legge dà delega al governo per sgravi contributivi e incentivi che consentano alle donne orari flessibili, per una rivisitazione della normativa sul congedo parentale per incentivare le donne a utilizzare questa agevolazione, per rafforzare servizi per l'infanzia e per gli anziani non autosufficienti; dall'altra la legge, completa una vera e propria 'azione negativa'; infatti il part-time, istituito per quanto concerne il Contratto Stato-Ministeri con il CCNL 98/01, viene prima limitato dalla Legge 133 del 2008 che prevede il rifiuto per esigenze di servizio della trasformazione del rapporto e non più il semplice differimento, e poi, con il collegato al lavoro si introduce la possibilità di 'nuova valutazione', interpretata purtroppo come possibilità di revoca del part-time, sempre per esigenze di servizio. Se si considera che il part-time nel pubblico impiego è utilizzato per l'85% da donne che hanno figli in età scolare, oppure che suppliscono a ciò che dovrebbe fare lo Stato con le attività di cura anche nei confronti dei diversamente abili, si comprende quanto la legge 183 sia schizofrenica e se da un lato istituisce la possibilità di usufruire di orari flessibili per le donne dall'altro cancella un diritto essenzialmente utilizzato dalle donne e che va contro anche alle disabilità.

A conferma che la legge 183 è in contrasto con la normativa Europea e le norme antidiscriminatorie è una recente sentenza del Giudice del Lavoro di Trento che con ordinanza in data 4/5/2011 ha accolto la richiesta di un dipendente del ministero della giustizia di sospensione della revoca del part-time affermando che l'art 16 della legge 4/11/2010 n. 183 "si pone in insanabile contrasto con la direttiva europea 15/12/1997 n. 97/81/CE" (direttiva relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES); inoltre il giudice

sancisce che la revoca in questione è anche in contrasto con la Carta Fondamentale dei Diritti dell'Unione Europea.

Da un lato si utilizzano in maniera strumentale le direttive della Ue per indebolire i diritti, dall'altra si ignorano e si emanano leggi in palese contrasto.

Dunque si può dire senza ombra di dubbio che tali misure si configurano come una netta violazione della legislazione europea ed italiana per le pari opportunità, e sono in contrasto con le 'azioni positive' messe in atto sino ad oggi per facilitare il raggiungimento della parità di genere e pari opportunità per la diversa abilità.

Ma anche la legge 150 del 2009, detta 'Brunetta', che rientra nella politica di smantellamento dei diritti per il pubblico impiego crea numerosi problemi; le conseguenze del ritorno al rapporto legificato e dunque la perdita del potere contrattuale, indeboliscono la possibilità di contrattare sul posto di lavoro condizioni più favorevoli per le donne e per chi è diversamente abile; ad esempio la non possibilità di contrattare l'orario di lavoro, che secondo la 150 rimane nella piena disponibilità della dirigenza, porterebbe alla impossibilità di fruizione dell'agevolazione di cui ad alcuni dei succitati articoli come quello sull'orario flessibile o sulla banca delle ore che vanno a far parte di quelle azioni positive che sono state ricercate e ottenute dopo anni.

L'Istituzione dei Comitati per le pari opportunità, composti da rappresentanti delle OO.SS e delle Amministrazioni, è stata molto importante nelle attività istituzionali; i Comitati vengono istituiti con il CCNL 98/01 per *"a) raccolta dei dati relativi alle materie di propria competenza, che l'amministrazione è tenuta a fornire; b) formulazione di proposte in ordine ai medesimi temi anche ai fini della contrattazione integrativa, di cui all'art. 4, comma 3, lett. A; c) promozione di iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché azioni positive, ai sensi della legge n. 125/1991."* nonché per formulare proposte *"per favorire effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale"*.

Tra i compiti dei CPO anche quello di monitorare tutte le questioni inerenti *"la flessibilità degli orari di lavoro in rapporto a quello dei servizi sociali nella fruizione del part-time"*.

Erano dunque uno strumento essenziale per la garanzia delle pari opportunità, ma anche questi sono finiti, sempre con la Legge 183/10, sotto la scure del Governo che ha istituito i CUG, Comitati Unici di Garanzia, che accorpano i vecchi comitati per il Mobbing ed i CPO ed hanno ruoli di consulenza, proposta e verifica ai fini del rispetto delle pari opportunità e della tutela dalla violenza sul lavoro.

E' chiaro che anche con questa norma si è cercato di indebolire il ruolo di entrambi gli ex Comitati; infatti il fenomeno del Mobbing, relativamente nuovo e tutto da esplorare per la sua particolare natura e difficile rilevazione, poco ha in comune con le pari opportunità. Questi nuovi organismi di fatto dimezzano, per tempi e componenti, l'attenzione verso entrambi i fenomeni e, in considerazione del fatto che il cammino da fare per il raggiungimento delle pari opportunità nel nostro paese è ancora lungo, ciò è particolarmente grave.

Il lavoro dei CPO nelle Amministrazioni delle Funzioni Centrali: la nostra proposta contrattuale.

Non in tutte le Amministrazioni i CPO hanno funzionato ed hanno avuto esperienze positive; molti Comitati risultano esistere sulla carta ma di fatto non hanno mai operato. Segnaliamo che negli Enti pubblici non economici, dove c'è una maggiore autonomia di gestione, sono state registrate esperienze particolarmente positive. In particolare segnaliamo l'attività del CPO dell'Inps e dell'Inpdap dove sono stati fatti lavori importanti.

All'Inps c'è stato un interessante lavoro sull'analisi della presenza femminile nell'ambito del lavoro parasubordinato e sull'analisi della condizione della donna nel mondo degli ammortizzatori sociali, nonché un lavoro di indagine sulle persone dipendenti e sulle condizioni delle pari opportunità nell'Ente.

Ma l'attività del Comitato non si è limitata alle attività di studio ed ha anche progettato un piano triennale di azioni positive 2008/10 relativo alla conciliazione tra tempi vita e tempi di lavoro.

Anche all'Inpdap si è fatto un lavoro di studio molto interessante: la realizzazione di un questionario relativo alla conoscenza dei propri diritti volto a facilitare il reinserimento nei processi di lavoro delle donne che sono state assenti per maternità e degli uomini che hanno fruito di congedi parentali; la realizzazione dell'[asilo nido](#) presso la Direzione Centrale di via Ballarin; il piano triennale di azioni positive 2011/2013 (che però resterà irrealizzato salvo recepimento dal futuro CUG); la realizzazione della conferenza internazionale: "L'impatto di genere dei sistemi previdenziali: un confronto con i paesi del Mediterraneo", realizzato nel 2009; un documento su 'I differenziali retributivi di genere in Italia e in Europa'; la realizzazione di progetti relativi alle *best practices*.

Certamente tra i CPO degli enti pubblici non economici spicca il brillante lavoro del CPO dell'Inail: è un Cpo dove si è lavorato bene e dove sono stati fatti dei virtuosi piani di azioni positive. Il CPO si è fatto anche promotore di due protocolli di intesa che hanno coinvolto l'Ente e il Dipartimento pari opportunità per l'implementazione delle azioni positive.

Dal primo protocollo del 2004 è scaturito il progetto Eowyn, che si è concretizzato in un vero e proprio laboratorio di *best practices*, diviso in aree di interesse importanti: l'area della conciliazione tra vita lavorativa e familiare, che ha prodotto un progetto sperimentale di telelavoro, l'asilo nido presso la sede centrale e un progetto maternità e lunghe assenze basato sull'informazione ed il reinserimento; area riequilibrio della presenza femminile nelle carriere, azione positiva che ha aperto la strada per una presenza più decisa delle donne a livello dirigenziale generale e che ha prodotto un passaggio dal 6,6% al 15,5% di nomine femminili nella dirigenza; nell'ambito di quest'area inoltre è stato prodotto un importante mezzo di informazione ovvero un 'simulatore interattivo di pari opportunità' concretizzato in un cd "Pari sarà lei!", mezzo di comunicazione culturale per supportare il cambiamento di atteggiamento e attenzione nei confronti delle pari opportunità; area della sicurezza sul lavoro; area della dignità ed autostima con la completa attuazione del codice di condotta contro le molestie sessuali. Grande

importanza è stata data alla comunicazione e formazione; la formazione infatti viene giustamente intesa come strumento attraverso il quale effettuare il salto culturale necessario per progettare un'amministrazione in cui le differenze e competenze di genere vengano valorizzate come risorsa; la comunicazione è stata molto valorizzata come strumento necessario per la circolazione delle idee e per operare un effettivo cambiamento culturale (sono stati favoriti partecipazione a convegni o presenze su portali specialistici, miglioramento del sito del CPO e strategie per una migliore comunicazione interna).

Con il secondo protocollo di intesa del 2007 si dà l'avvio al piano di azioni positive 2007/09 che vanno ad approfondire e proseguire le aree del progetto Eoywin (conciliazione, salute e sicurezza, Riequilibrio delle carriere, Dignità e autostima, Comunicazione e Formazione) con l'integrazione nel piano di un 'Bilancio di genere', quale strumento indispensabile per la comprensione delle eventuali disparità nell'organizzazione aziendale tra uomini e donne.

Si può dire che l'esperienza dell'Inail è particolarmente positiva in quanto non è solo un lavoro di studio, rilevazione o informazione ma ha avviato un piano di azioni che hanno avuto risultati concreti e tangibili.

Purtroppo emerge dalla maggioranza dei lavori di studio come ancora la situazione sia sbilanciata a sfavore delle donne: pochi posti dirigenziali ricoperti da donne, con una concentrazione di genere soprattutto nell'area intermedia, talvolta scarsa informazione su propri diritti, maggioranza di donne che usufruiscono del part-time per sopperire alle carenze di un sistema di welfare inadeguato.

Insomma il cammino è ancora lungo e spesso i lavori dei comitati, seppur ammirevoli per impegno e competenza, rischiano di rimanere a livello di sofisticate riflessioni intellettuali alle quali però, vista anche la legislazione recente, è difficile dare seguito.

Per quanto riguarda le Amministrazioni centrali, risulta più complicata l'attività dei CPO, forse per il fatto che sono più direttamente vicine alla politica e agiscono con minore autonomia sia di spesa sia di movimento.

Al Ministero della Giustizia il CPO si è occupato di raccolta dati relativi ai distacchi dell'Amministrazione penitenziaria e ha cercato di stipulare convenzioni per ottenere esami clinici a prezzi agevolati per le lavoratrici della giustizia. Recentemente ha scritto una nota articolata sulla drammatica situazione delle revoche dei part-time alla Giustizia, ma per quanto in nostra conoscenza non vi è stata nessuna attenzione da parte dell'Amministrazione verso la stessa, né qualcuno del CPO è stato invitato alla trattativa sul part-time.

Il più attivo tra i CPO delle Amministrazioni Centrali è stato quello del Ministero degli Interni; in particolare il CPO del Ministero degli Interni ha organizzato un convegno "Cultura delle Pari Opportunità" nel 2006, sull'attività svolta dal Comitato e promosso altre attività di studio.

Il Cpo degli Interni si era dotato di un regolamento che istituiva i comitati per le pari opportunità a livello regionale, che poteva fare ricerche e approfondimenti utili alla contrattazione integrativa decentrata. Inoltre il regolamento prevedeva specifiche funzioni e poteri per il Comitato Centrale, oltre che di raccolta dati e studio anche di verifica dell'applicazione della normativa contrattuale in relazione a

istituti importanti come la flessibilità, l'orario di lavoro, la mobilità ed il part -time; prevedeva inoltre la partecipazione di un rappresentante alle riunioni di contrattazione integrativa.

Partendo dal predetto Regolamento e dall'esperienza dell'Inail credo che possiamo iniziare a ragionare di una proposta contrattuale, che, alla luce dell'accorpamento nei CUG, contrasti l'indebolimento dei comitati e possa giungere ad azioni realmente fattive; è infatti chiaro che l'attività dei CUG viene limitata a causa dell'aumento delle materie trattate e della diminuzione dei componenti. La direttiva emanata dal Ministro della Pubblica Amministrazione di fatto unifica e comprime l'azione, giustamente prima diversificata, dei due comitati, di fatto limitandone l'azione alla luce della solita semplicistica motivazione della 'razionalizzazione': si tratta anche in questo caso di un taglio lineare.

Nella nostra proposta contrattuale va rafforzata la funzione del CUG e vanno ampliati i suoi poteri e funzioni: ciò si può ottenere stabilendo l'obbligo da parte delle Amministrazioni di acquisire e tener in conto, in relazione ai temi di propria competenza, il parere motivato del CUG. Tale parere deve essere tenuto in conto durante le contrattazioni integrative di ogni livello, sia centrali sia decentrate.

Inoltre sarebbe utile inserire nei poteri del CUG la possibilità di partecipare tramite un suo rappresentante alle contrattazioni centrali e decentrate che riguardino argomenti di sua competenza su richiesta delle parti sia sindacale sia pubblica.

(Se ciò fosse avvenuto al Ministero della Giustizia ad esempio sulla recente questione del part-time o degli interpelli distrettuali si sarebbero evitati contenziosi e violazioni contrattuali.)

Inoltre va rafforzata la comunicazione tra gli istituendi CUG e i lavoratori, ad esempio si potrebbe proporre una clausola contrattuale che preveda una diretta forma di comunicazione attraverso l'istituzione di sportelli di ascolto all'interno delle sedi di lavoro. Ciò sarebbe di stimolo sia per i componenti del CUG sia per i lavoratori stessi. Andrebbe inoltre previsto un link sui siti internet delle Amministrazioni da dedicare unicamente ai CUG ed alle loro esperienze.

L'importanza dell'azione di questi comitati non deve sfuggirci, e sarà nostro compito vigilare perché i novelli CUG non vengano relegati a semplici organismi di rappresentanza ma svolgano attivamente la loro azione di studio e consulenza qualificata. Crediamo che per l'importanza di molte delle attività svolte i diversi CUG debbano essere messi in comunicazione tra loro, per garantire così una virtuosa diffusione degli studi e delle *best practices*; riteniamo a tal fine necessario attivare nella nostra federazione un link di facile consultazione dal nostro sito web dove potere caricare le esperienze dei diversi CUG ed i link ai loro siti in modo da garantire la circolazione delle idee e degli studi più interessanti che ci permettano una visione globale della situazione e un costante scambio reciproco. Sarà nostra cura organizzare inoltre riunioni periodiche per far sì che i compagni o le compagne impegnati nei CUG si incontrino e confrontino le proprie esperienze e proposte (*da parte nostra si può pensare, di mettere insieme le esperienze delle compagne che ci hanno lavorato, e di produrre uno strumento interattivo culturale di comunicazione, un cd come ha fatto il CPO dell'Inail*).

Anche a livello contrattuale sarebbe utile prevedere due riunioni annuali dei CUG, magari gestite da un organo di coordinamento costituito da un rappresentante per ogni CUG, da una rappresentanza nazionale delle OO.SS e una rappresentanza del Dipartimento delle Pari Opportunità e del Ministero della Pubblica Amministrazione e Innovazione. Ciò permetterebbe di confrontare le varie esperienze e di monitorare sui tentativi di 'affossamento' e 'depotenziamento' che spesso le Amministrazioni hanno operato nei confronti degli ex CPO, considerandoli inutili orpelli e non importanti strumenti per migliorare l'attività ed il benessere lavorativo e dunque il servizio.

Si tratta di un percorso difficile soprattutto nei tempi in cui viviamo, a causa del costante indebolimento dei diritti che è avvenuto tramite le recenti disposizioni di legge e del clima culturale; abbiamo il dovere con la nostra azione decisa di riavviare il confronto e, se questo non è sufficiente, di riavviare un conflitto positivo. Ce lo chiedono le migliaia di donne che il 13 febbraio scorso sono scese in piazza a rivendicare quello che altre donne hanno conquistato negli ultimi decenni, e credo che possiamo dire certamente tutti insieme SE NON ORA QUANDO?

Vico Equense, 26-27 maggio 2011