



## **RIUNIONE PARI OPPORTUNITA' UILCEM**

**ROMA – 28 SETTEMBRE 2009**

### **RELAZIONE INTRODUTTIVA**

Care compagne ed amiche,  
cari uomini presenti,

vi dò il benvenuto a questa riunione da parte mia e di tutta la Segreteria Nazionale.  
Ringrazio il Segretario Generale e il Segretario Organizzativo qui presenti per il supporto atto alla realizzazione di questo incontro.

Mi dispiace molto comunicarvi che per motivi seri di famiglia Maria Pia Mannino responsabile del Coordinamento Donne della UIL non potrà essere presente oggi ma ci invia i migliori auguri per una proficua mattinata di lavori e si auspica di vederci numerose il giorno 3 ottobre per la nostra assemblea delle donne della UIL che si terrà presso l'Hotel Palatino.

Ringrazio Grazia Brinchi della UIL Confederale per la sua preziosa presenza.

Invito il Segretario Generale Augusto Pascucci per un saluto a tutte noi.

.....

Visto il tempo che corre entrerò immediatamente nel merito dell'oggetto della riunione di oggi.

Inizierei con un pensiero: il grave ritardo culturale del nostro Paese circa la reale affermazione dei diritti e delle pari opportunità.

Perché è di un problema culturale che parliamo quando citiamo con sgomento i sette milioni di donne italiane che nel corso della loro vita sono state vittime di violenza. Oppure quando leggiamo che in Italia trova occupazione solo il 43,3 % della popolazione femminile in età lavorativa contro una media europea del 57,4 o che 7 milioni di donne sono fuori del mercato del lavoro. Oppure ancora quando scopriamo che tra casa e ufficio, le italiane sono quelle che lavorano di più che in Europa visto che il 77,7% del lavoro domestico è a carico delle donne. Senza dimenticare "quel tetto di cristallo" per il quale le donne sono escluse dai luoghi chiave del potere, delle istituzioni del tessuto produttivo (anche se qualcosa forse si comincia a muovere vedi la sentenza del TAR di Taranto su una giunta tutta al maschile). Sono dati che chiariscono quanto in salita si ancora la strada per una concreta parità tra i generi. C'è poi lo stereotipo che viene fuori dalle cronache di questi mesi per il quale le donne sono oggetto di compiacimento verso qualche politico e il corpo delle donne diventa merce di scambio per favori e carriere: questo lo trovo ancora più pericoloso per il nostro tessuto sociale perché ritengo che in Italia purtroppo ancora non ci sia una barriera culturale adeguata. Capire se tutto ciò sia colpa delle donne o meno mi sembra un lavoro poco profittevole. Piuttosto reputo necessaria da parte dei cittadini italiani, sia uomini che donne una mobilitazione culturale, innanzitutto tramite la scuola, le università, i media e soprattutto il merito che contrasti questi stereotipi di genere e porti alla luce il paese reale. Quel Paese composto da donne che hanno poco a spartire con il "modello Velina", per intenderci, ma sono donne che lavorano ogni giorno con fatica dentro e fuori casa, si occupano della famiglia si impegnano nel sociale, nel

sindacato e/o nella politica. Le donne italiane sono tante, di tutte le età. Le vedo intorno a me: lavorano per costruire un futuro su cui poter portare avanti uno sviluppo personale e sociale basato sul merito. Una rivendicazione sopra tutto va fatta ed è quella sul tempo. L'impossibilità molte volte di conciliare i tempi di vita e di lavoro è una delle principali cause del "silenzio delle donne". Senza tempo a disposizione è difficile pensare di riuscire a conquistare maggiori spazi nella vita pubblica, quei pezzi di potere con cui affrontare e debellare il ritardo culturale. Servono battaglie su temi concreti: asili nido, tempi delle città, lavoro di cura e assistenza, sistema premiante basato sul merito e non sul tempo di presenza nei posti di lavoro, quindi sulla qualità. Solo con un welfare a misura di donna che contempli forme di ammortizzatori sociali con un salario minimo garantito e maggiori tutele per la maternità solo con servizi che permettano a tutte le donne di conciliare al meglio la vita e lavoro.

E questo sarà il nostro compito ognuno per le proprie competenze e propri ruoli.

Ed è questo che la UILCEM e la UIL, di concerto, devono fare e che faremo.

Da dove partiamo:

**innanzitutto la contrattazione** argomento puntuale in questo momento stagione dei rinnovi contrattuali. Con la contrattazione sindacale si diffonde la cultura delle pari opportunità tra donne e uomini con la negoziazione si vedono le differenze di genere.

Vanno riequilibrare le delegazioni contrattuali ed i tavoli di negoziazione con una presenza femminile più elevata che significa portare il punto di vista delle donne in tutte le politiche del lavoro. La UE ha invitato (con una raccomandazione) le istituzioni, le amministrazioni di tutti i Paesi quindi anche la politica e il sindacato a femminilizzare i cda delle aziende, (modello Norvegia – nei Cda aziende pubbliche e private minimo 40% di donne)) il Parlamento, i sindacati favorendo l'ingresso delle donne nelle strutture di vertice. Non mi voglio infilare nella questione delle quote rosa sì o quote rosa no ma da qualche parte bisogna pur cominciare.

Nella **contrattazione** punto centrale è anche la **formazione** soprattutto quando si rientra dalla maternità. Ma nel sindacato la formazione continua e attiva di uomini e donne anche sulla conoscenza delle pari opportunità del gender mainstreaming – gender significa genere main che significa principale e stream che significa corrente la desinenza ing indica il movimento quindi “il genere all’interno della società che si muove” ovvero il generale che si pone al centro delle politiche e delle azioni e non al di fuori di esse una strategia molto importante in quanto mira cambiamenti culturali che coinvolgono tutte le componenti dei sistemi politici e sociali.

Per contrastare le questioni di genere è tempo che la cultura e la politica delle Pari Opportunità siano conosciute e proiettate con maggiore forza anche dagli uomini che appartengono al gruppo dirigente.

Altro argomento di trattativa è la **riforma per l’equità dei trattamenti salariali** come strumento d’esigibilità, soprattutto per le lavoratrici, per ottenere un riconoscimento professionale ed economicamente dignitoso. Il sistema premiante così come è strutturato ora è fortemente discriminate per le donne perché è fortemente discrezionale. Il gap differenziale tra retribuzione uomo - donna è del 25% circa a parità di livello e mansioni svolte.

Quali novità sulle normative italiane e recepimento di quelle europee

Sto seguendo di concerto con la UIL:

- ❖ l’iter dell’adeguamento della normativa sui congedi parentali che dovrebbe essere esaminata nel Consiglio dei Ministri del lavoro previsto per il 1 dicembre 2009 per entrare in vigore entro il 2011;
- ❖ il recepimento dell’accordo quadro sulle molestie e violenze nei luoghi di lavoro (che dovrebbe entrare in vigore per metà 2010);
- ❖ il recepimento della direttiva europea n. 54 del 2006 sulle pari opportunità. E’ stato scritto un testo da CGIL CISL e UIL di concerto e da UGL da sola, il CNEL ha mandato un suo contributo e la Ministra raccordando i testi ha scritto un decreto legislativo ora all’esame della Conferenza Stato Regioni e alle

Commissioni parlamentari per l'acquisizione dei pareri e che quando entrerà in vigore sarà una legge organica che congloberà tutta la normativa sulle pari opportunità aggiornata e riveduta.

Noi parti sociali siamo convinte che "lo stare bene" di un'impresa non può essere assolutamente disgiunto dal benessere degli attori che governano in vario modo l'impresa stessa. In una parola: la qualità della vita lavorativa è strettamente correlata al miglioramento della qualità della vita personale per cui il capitale intangibile (la risorsa umana) rappresenta una voce di bilancio non quantificata ma che è il vero valore aggiunto di un'impresa. L'attenzione a questi bisogni e alle relative componenti comporta un sensibile cambiamento dell'ottica dell'organizzazione del lavoro che non può che essere condivisa negli obiettivi da tutte le parti interessate.

L'idea è quella di costruire un vademecum, proposta da parte sindacale - di cui vi accenno solamente per brevità ma se la proposta desta interesse Grazia Brinchi potrà entrare nei dettagli - in merito alla ricerca della qualità aziendale vista in un'ottica di genere. Riteniamo necessario agire attraverso interventi che dall'inizio non mutino drasticamente una organizzazione del lavoro ancora troppo connotata su un modello più legato alla presenza che ai risultati. Proponiamo la costituzione all'interno delle aziende di un Piano di Conciliazione Aziendale con all'interno interventi "macro" come l'utilizzazione del part-time da parte dei dirigenti. Il part-time è uno strumento primario di conciliazione; interventi "micro" come l'erogazione del buono pasto che di norma si eroga avendo effettuato 6 ore di lavoro anche alle donne in allattamento o in congedo obbligatorio e facoltativo; e "voucher" - a carico aziendale - per la fruizione di servizi che aiuterebbe la presenza in servizio del personale in straordinario dando la serenità che bimbi o anziani siano seguiti in quell'occasione specifica da personale qualificato.

Ritengo che gli spunti messi in evidenza siano numerosi e per non farla troppo lunga la smetto qui invitandovi a farci partecipe delle vostre situazioni che vivete giorno per giorno nei vostri territori. Sono a disposizione per ogni approfondimento. E dopo il dibattito daremo la parola a Grazia Brinchi per il suo intervento e al nostro Segretario Generale Augusto Pascucci per le conclusioni. Grazie ancora a tutti voi per la partecipazione.

***Stefania Galimberti***

*Roma, 28 settembre 2009*