

25 marzo riunione del Consiglio Nazionale PO e Politiche di Genere

La riunione di oggi è la prima dopo il nostro Congresso. Diamo dunque il benvenuto alle nuove componenti del Consiglio Nazionale con l'augurio di vivere insieme un periodo proficuo per le donne della Uil.

L'occasione è utile per presentare (**o ricordare**) il Consiglio nazionale pari opportunità e politiche di genere, quali le sue competenze, quale la sua composizione.

Richiamo pertanto quanto stabilito dall'art. 4 dello Statuto confederale (riconoscimento formale del Coordinamento pari opportunità e politiche di genere) e il nostro Regolamento vigente per meglio comprendere l'ambito delle competenze ed evitare ogni sorta di equivoci, sovrapposizioni, ecc.

Il Consiglio nazionale pari opportunità e politiche di genere è il luogo dove le donne della Uil (categoriali, territoriali, dei servizi) sono rappresentate. Nessuna esclusa. E' quindi la sede della rappresentanza del pensiero, dell'elaborazione e della proposta condivisa da tutte.

Abbiamo stampato un vademecum dove sono indicati gli scopi e i compiti previsti, la composizione della struttura nazionale, alla quale devono uniformarsi le strutture territoriali e di categoria, le politiche e gli ambiti di azione. Resta ferma, ovviamente, l'autonomia dei coordinamenti di categoria e territoriali purché le decisioni e le iniziative intraprese rientrino nell'ambito delle decisioni assunte a livello nazionale (dove peraltro le responsabili di categoria e territorio sono presenti). L'agire in autonomia impone sempre regole cui attenersi pena la frattura nelle relazioni all'interno della struttura nazionale come in quelle locali e di categoria. La forza delle proposte delle donne della Uil si fonda, all'interno dell'Organizzazione, sulla rappresentatività dell'organismo che le rappresenta tutte e, all'esterno, sull'autorevolezza di una unica voce che parli in nome di tutte le donne della Uil: il Consiglio Nazionale pari opportunità e politiche di genere.

La partecipazione al Consiglio Nazionale pari opportunità e politiche di genere è una azione di Empowerment da parte delle donne che va sostenuta da una forte attività di mainstreaming all'interno della nostra Organizzazione e all'esterno, in tutti gli ambiti, cioè, dove viene espletato il nostro ruolo di sindacaliste UIL. Tutto ciò deve essere corroborato da una identità di intenti e unità di azioni che hanno come faro il Regolamento statutario approvato dalla Confederazione nel dicembre del 2012.

Le Politiche di genere sono l'ambito di azione del Coordinamento e la loro declinazione deve essere condivisa dalle componenti del Consiglio Nazionale del Coordinamento che, in accordo con la Responsabile Nazionale, definiscono linee, attività, iniziative e interventi per meglio "servire" gli obiettivi di parità, non discriminazione, uguaglianza dei diritti che sono la base stessa del nostro agire sindacale.

Auspicio, dunque, l'attivazione di corrette relazioni tra noi ben sapendo che tutto ciò che si fa per far procedere le politiche di genere, lo si fa "ad adiuvandum", in piena armonia con la struttura

(nazionale, territoriale e di categoria) e non al di fuori di essa. Tutte le iniziative sono benvenute, a patto che siano condivise dalla responsabile PO e politiche di genere (sia essa nazionale, regionale o di categoria).

1. IL PIANO NAZIONALE ANTIVIOLENZA

Sulla consultazione on line indetta dal Dipartimento PO della Presidenza del Consiglio abbiamo avuto modo di specificare la nostra assoluta contrarietà in quanto risponde esclusivamente alla necessità di facciata del Dipartimento di conoscere quanto il fenomeno è percepito e non alla elaborazione del "Piano". Non si può articolare infatti un Piano Nazionale su considerazioni, opinioni, risposte ad un questionario senza prendere in considerazione i piani programmati precedentemente e avviati dalla Ministra Idem, buttando di fatto alle ortiche esperienze, competenze e proposte già avanzate.

L'attuale Piano è **ancora** in fase di elaborazione e perderemo così un altro anno per attuare la Convenzione di Istanbul.

Nel caso della consultazione on line poiché la tematica, dal punto di vista più prettamente politico, per la UIL è di pertinenza del Consiglio Nazionale PO e Politiche di Genere, a dicembre, con una circolare, invitammo comunque le componenti del Coordinamento ad aderire ma a livello **squisitamente** personale proprio perché ritenevamo che il problema violenza fosse tale da sollecitare una attenzione diversa e riflessioni condivise all'interno del nostro Consiglio nazionale prima e, a seguire, con tutti quegli organismi, associazioni e sindacati che da anni (oltre 30) se ne occupano.

Il nostro Coordinamento, come sapete perché il documento è sul sito della Uil, ha assunto formalmente una posizione critica (al pari di associazioni femminili come Pangea, Dire, UDI, ecc.) nei confronti del metodo seguito dal Dipartimento PO e ha chiesto un tavolo di confronto dove portare la nostra proposta.

Il Piano dei Centri di Ascolto Mobbing&Stalking è certamente una proposta interessante, ma non è la proposta (perché non condivisa) del Coordinamento PO e Politiche di Genere della UIL, l'unico, per statuto, rappresentativo di tutte le donne della UIL ad avere titolarità delle politiche di genere - e la violenza è una delle sue aree di intervento - nei diversi organismi istituzionali nazionali e internazionali.

Senza togliere, dunque, meriti che riconosciamo, deve però essere chiaro che in occasione di iniziative istituzionali, **è il Coordinamento PO e Politiche di Genere Nazionale** (e, contestualmente, i Coordinamenti Regionali) ad **avere** una sua **rappresentanza riconosciuta e giocare** un ruolo politico apprezzato e richiesto. Trovarsi di fronte ad una palese discrasia di azioni presentate in nome e per conto della UIL non può che nuocere alle donne della Uil e agli obiettivi che si vogliono perseguire per le donne, generando, tra l'altro, negli interlocutori esterni qualche perplessità sulle nostre capacità e qualità organizzative.

La soluzione per venire fuori da equivoci imbarazzanti e presenzialismi inutili è quella di attenersi a regole condivise di buone comunicazioni e collaborazione tra i servizi con la consapevolezza dei diversi livelli e ruoli. Il Coordinamento PO e Politiche di Genere ha, in materia di pari opportunità un ruolo politico, i servizi un ruolo tecnico. Ambedue i ruoli possono e debbono collaborare ma sicuramente non sovrapporsi. Questo per definire per il futuro corrette relazioni con i coordinamenti dei Servizi che hanno una loro rappresentanza all'interno del CNPO e Politiche di genere

2. JOBS ACT

Il Jobs Act, entrato in vigore dal primo marzo, presenta alcune importanti novità che come Coordinamento Nazionale non abbiamo esitato a condividere. La flessibilità legata alle tematiche maternità e conciliazione vita-lavoro ci sembra assolutamente positiva tuttavia – e deve essere compito del Coordinamento – va fatta una profonda analisi di tutto il dettato legislativo in ottica di genere e vedere i punti negativi di ricaduta nei confronti delle lavoratrici.

Le cose che non vanno:

tenendo ben saldo il principio di favorire il “rapporto madre-figlio” senza rinunciare alla tutela della loro salute, con una più vasta estensione (anche temporale) del congedo parentale e di paternità – la norma tende a sostenere la genitorialità ma avremmo voluto, come da anni chiediamo, che per il congedo parzialmente retribuito al 30% fosse previsto un incremento: questo avrebbe significato molto in termini economici per le famiglie e avrebbe realizzato una diversa integrazione della cultura della condivisione e della conciliazione vita-lavoro nella vita sociale del nostro Paese. Altro segnale avrebbe potuto essere un **aumento dei congedi retribuiti** di paternità (un solo giorno di congedo retribuito è ben poca cosa!).

Peraltro, l'estensione della tutela della maternità a tutte le categorie di lavoratrici non sarà certo a costo zero e, dal momento che le attuali finanze sono molto ridotte, non vorremmo che l'operazione fosse solo immagine.

Il Coordinamento – su richiesta del Ministero del Lavoro – ha presentato una serie di proposte da attuarsi – queste sì – a costo zero e tutte sotto l'ombrello della contrattazione.

In tema di conciliazione vita e lavoro, la UIL ritiene che l'art. 9 della misura governativa ai commi d), e) non possa che attenersi a quanto già deliberato e contrattualmente condiviso dalle parti sociali.

Le problematiche legate all'equilibrio dei tempi di vita e di lavoro sono notevoli e sono necessari strumenti per armonizzarle in modo equo per la lavoratrice e/o il lavoratore senza arrecare nocumento all'attività e alla produzione aziendale.

Territorialmente, va sviluppato un efficiente welfare territoriale che, coniugato con quello aziendale potrebbe costituire un forte incentivo all'occupazione e, particolarmente all'occupazione giovanile

i problemi sul tappeto sono: maternità e paternità; conciliazione/riequilibrio della vita familiare con l'attività lavorativa,

reinserimento lavorativo post maternità

- **Maternita' e paternita' - conciliazione**

la norma sui congedi parentali offre uno spettro abbastanza ampio di intervento e le linee tracciate dalla L. 53 individuano nella negoziazione tra le parti lo strumento maggiormente idoneo per la piena applicazione del dettato legislativo.

Possiamo senza dubbio dire che nella filosofia della '53, la condivisione dei compiti é l'elemento fondante per cui è necessario che oltre a quanto previsto dal decreto legislativo 151/2001, si faccia un ulteriore sforzo per concedere ai padri un più ampio periodo di congedo parentale retribuito.

Le Legge Fornero va superata in tal senso e va definito un periodo di congedo superiore, prevedendo incentivi alle aziende che, contrattualmente, **favoriscono il congedo parentale per il padre lavoratore.**

A riguardo:

- si potrebbe pensare, anche per i padri lavoratori ad una **defiscalizzazione temporanea** (max 2 anni) del costo del lavoro.
- Si potrebbe utilizzare – anche questo in via temporanea (max 2 anni) – il **fondo di solidarietà** in quelle aziende che lo abbiano attivato, magari prevedendo con una trattativa tra le parti una sorta di “restituzione” con orario di lavoro aggiuntivo gratuito e da pattuire, da svilupparsi dopo il congedo.
- Questo aiuterebbe a riequilibrare in parte il gap retributivo femminile

Inoltre, in materia di conciliazione, si potrebbe **concedere la fruizione dei congedi parentali anche ai nonni lavoratori** con le stesse caratteristiche degli attuali congedi dei genitori.

Per la UIL resta fondamentale **applicare l'Avviso Comune** sulla conciliazione vita lavoro, firmato da CGIL, CISL, UIL e da tutte le Associazioni Imprenditoriali in attuazione della filosofia della l. 53/2000 e decreto legislativo 151/2001, estendendo il congedo anche per **assistenza a familiari anziani e non autosufficienti**. Poiché l'Avviso comune è assolutamente soggetto alla contrattazione di secondo livello, diviene dirimente il ruolo del sindacato nella sua applicazione.

Si parla di introdurre anche nel nostro Paese una norma simile alla **Loy Mathis** approvata in Francia lo scorso anno per offrire la possibilità di cedere parte dei permessi aggiuntivi ecc. a favore di un genitore di un minore con particolari condizioni di salute: anche questa fattispecie deve

assolutamente rientrare nella contrattazione aziendale. A tale scopo Ministero del Lavoro e rappresentanze sindacali e imprenditoriali potrebbero prospettare un comma aggiuntivo all'interno dell'Avviso Comune.

Infine, riteniamo ottima la **norma per la fruizione dei congedi parentali a ore**. Norma fortemente voluta dalle OO.SS. e condivisa da Confindustria. Attualmente siamo in attesa che le parti sociali definiscano un testo comune sul quale l'INPS possa predisporre la circolare di attuazione della norma.

- **Reinserimento lavorativo post maternità**

Per conciliare meglio la vita delle neo mamme lavoratrici ma anche dei padri, il telelavoro va assolutamente favorito e sviluppato, laddove si presentino le condizioni opportune. Tutto questo, però, va accompagnato **da corsi di aggiornamento continui delle lavoratrici e dei lavoratori** per non creare situazioni di alienazione che a volte si verificano in questa tipologia lavoro ed è ovvio che anche questo deve ricadere sotto l'ombrello di un accordo tra le parti.

Ultima proposta: **incentivare il part-time reversibile** (per un periodo max di 2 anni) per motivi di conciliazione e **fare obbligo** alle aziende, **pena sanzioni** da definire contrattualmente , **di concederlo**.

- **Il problema delle dimissioni in bianco**

Ci saremmo attese una maggiore attenzione all'occupazione femminile con la definizione – finalmente e in termini positivi – della ormai annosa questione delle dimissioni in bianco .

- **Art. 55 del jobs act - demansionamento**

Infine va evidenziata l'aberrazione dell'art. 55 del Jobs Act, in relazione alla facoltà delle aziende di demansionare i propri dipendenti per sopraggiunte difficoltà economiche. L'art. in questione precisa che al/alla dipendente verrebbe comunque assicurato la stessa retribuzione: ma non è proprio così perché la norma prevede anche il demansionamento economico, con una diminuzione della retribuzione, dunque. Ed è strano che siano state proprio le donne (noi, nello specifico) a denunciare, con una dichiarazione stampa, la palese discriminazione che l'art. 55 porterà nel mercato del lavoro e nei confronti delle donne, alle prese, ancora adesso, con problemi legati alla maternità e con palesi violazioni dei loro diritti nonostante le novità introdotte

Le donne saranno le prime vittime di una legge ingiusta perché non sarà più solo la maternità a decidere sul loro destino occupazionale, sulla loro diminuita disponibilità economica ma, con il demansionamento, verrà meno la spinta al riconoscimento delle competenze femminili, verrà fermata la progressione delle loro carriere e, in una parola, verranno meno le pari opportunità con un pericoloso regresso sociale ed economico.

3. IL COORDINAMENTO DIRITTI

L'11 febbraio scorso si è tenuto presso la Confederazione un incontro tra i componenti il Coordinamento Diritti nazionale e i rappresentanti di alcune categorie per favorire il completamento e la definizione della struttura del Coordinamento stesso, attraverso la nomina di un rappresentante per le politiche LGBT in tutte le categorie che ancora non hanno provveduto. L'obiettivo era quello di costruire un modello organizzativo che consenta la più articolata presenza possibile a disposizione di iscritti che intendono rivolgersi alla UIL in presenza di discriminazioni derivanti da orientamento sessuale e/o identità di genere.

Il percorso fin qui tracciato ha prodotto buoni esiti, iniziamo a raccogliere risultati interessanti ma non basta, non possiamo permettere una presenza a macchia di leopardo che favorisce solo alcune categorie di lavoratori.

L'interesse emerso durante il dibattito sulle problematiche inerenti le discriminazioni e la scoperta di iniziative esistenti già in alcuni territori e settori, ci autorizza a ben sperare che la collaborazione con il Coordinamento Diritti possa tradursi in ulteriore strumento di proselitismo nei confronti della UIL. Occorre strutturare la presenza del Coordinamento Diritti attraverso la collaborazione con le categorie proprio per informare i lavoratori di una nuova realtà UIL a loro disposizione e costruire gli strumenti più idonei per avvicinare i lavoratori interessati ad affrontare i temi specifici delle *diversity*.

4. LA DIFFUSIONE DELLA CULTURA DI GENERE

All'inizio del mese, abbiamo avuto un incontro con il MIUR sulla diffusione della cultura di genere, sollecitate dal Sottosegretario Faraone.

Dopo l'incontro, infatti con il Sottosegretario Reggi e un successivo con il dott. Pierro, non avevamo più notizie sulle proposte da noi avanzate in relazione alla definizione di linee guida a contrasto della violenza, del bullismo e cyberbullismo nelle scuole.

Possiamo senza dubbio dire che il documento redatto dal Coordinamento PO e Politiche di Genere e dalla UIL Scuola ha avuto ottima accoglienza e le tematiche della pedagogia di genere e dell'educazione, così come da noi formulate, sono parte integrante del documento del MIUR di prossima uscita.

Riteniamo, a riguardo, doverosa una nostra azione a livello territoriale collaborando attivamente con gli Istituti scolastici di ogni ordine e grado affinché la cultura della diversità diventi percorso condiviso ovunque.

5. PROPOSTE:

Le nostre date istituzionalmente definite sono due: **l'8 marzo e il 25 novembre** e ci impegnano in attività pressoché obbligate. Al di là di queste due date però, ci sono iniziative che autonomamente o in maniera condivisa possono essere messe in atto nei territori o dalle categorie. Dichiariamo la nostra disponibilità ad attività formative (recente quella splendida organizzata dal Servizio salute e Lavoro e dal Coordinamento, che ha riscosso grande successo) da proporsi anche per i prossimi mesi e per Convegni o partecipazioni ad attività nell'ambito della valorizzazione delle politiche di genere. Credo che ovunque si debba sollecitare e favorire qualsiasi attività atta a diffondere la cultura di genere per cui vi invito a segnalare iniziative per poterle diffondere anche tramite il sito nazionale del Coordinamento.

E tra le iniziative più opportune, ritengo che grande attenzione debba essere data ad accordi interconfederali specifici per l'attuazione di politiche di contrasto alla violenza nei luoghi di lavoro. Richiamo la vostra attenzione sul **codice di condotta** firmato da Feneal, illea, Filca e Federlegno quale ottima prassi da replicare.

Oggi a Milano si celebra la seconda giornata di Lavoro Agile: credo che possa essere una iniziativa – nell'ambito delle politiche di conciliazione – che potrebbe essere replicata anche in altre città e nella quale il sindacato gioca un ruolo importante di mediazione con le aziende afferenti ad un determinato territorio. La conoscenza di buone prassi ci deve portare a replicarle ovunque sia possibile: è il nostro compito e lavoro.

Insieme, a livello nazionale potremmo pensare ad una iniziativa importante sul lavoro delle donne alla luce del Jobs Act, valutandone l'impatto sulle donne, sulle giovani donne e sullo sviluppo della ripresa economica.