

L'Agora' dei Diritti e delle Pari Opportunità'

Presentato al Ministro Carfagna documento sul recepimento della direttiva Europea 54/2006

Pari opportunità: la proposta Ugl di riordino normativo

di Ornella Petillo *

L'Ugl presenta una proposta strutturata per l'adeguamento alle Direttive europee della normativa italiana sulla parità uomo donna. Da tempo i vari governi italiani hanno recepito le Direttive comunitarie indirizzandosi verso un burocratico adempimento di quanto previsto; un approccio che spesso ha fatto perdere una visione d'insieme della materia. Il risultato è una normativa per la difesa delle pari opportunità sui luoghi di lavoro, frammentaria e rintracciabile, se non con qualche difficoltà, in più testi normativi. Le criticità più evidenti sono la grande distanza che in Italia c'è tra la legislazione vigente e la sua reale applicazione. I riferimenti giurisprudenziali sono per la maggior parte della Corte di Giustizia europea che, come sappiamo, ha avuto occasione di mettere in discussione la nostra stessa norma.

L'Ugl attraverso il Dipartimento dei Diritti presenta proposte strutturate cogliendo il filo rosso prospettato dalla direttiva 54/2006 in tema di Parità retributiva, Regimi professionali di sicurezza sociale, Accesso al lavoro, alla promozione e alla formazione professionale. Mezzi di tutela e applicazione per la tutela giurisdizionale del diritto di parità di trattamento.

La proposta è articolata su più punti, tra i quali due in particolare, di carattere strategico: la costituzione dei Comitati Pari Opportunità (Cpo) di Filiera o di Ambiti territoriali e il riconoscimento della specificità e del contributo sociale delle madri lavoratrici e dei padri lavoratori mediante l'attribuzione di un bonus previdenziale.

Molto importante rimane la questione sui fattori che determinano la disparità di retribuzione tra uomini e donne. Bisogna dotarsi di strumenti di lettura per arginare e combat-

tere il fenomeno, per questo l'Ugl propone la redazione di statistiche di genere e la costruzione di indicatori per la lettura e l'interpretazione dei fattori che determinano le discriminazioni.

Principale punto di partenza e di arrivo delle proposte dell'Ugl rimane la famiglia. Bisogna predisporre ed incrementare risorse per la maternità e paternità sostenibile destinate alle imprese che accompagnano la genitorialità attraverso azioni positive di conciliazione dei tempi di cura- tempi di lavoro.

Insieme all'adozione del quoziente familiare rappresentano un riferimento necessario per accompagnare e sostenere il nucleo primario della nostra società.

Per ciò che riguarda gli Organismi di Parità l'Ugl chiede, in funzione della completa applicazione di quanto dettato dalle Direttive comunitarie, che si inizi una riflessione seria e imparziale sul ruolo ed i compiti a questi

attribuiti. Gli Organismi di Parità, nati prima della riforma costituzionale, operano ormai in un clima completamente mutato rispetto alla normativa di riferimento che risulta, quindi, ridondante e non più rispondente al mutato quadro istituzionale.

Il testo di proposte presentato nei tavoli attivati presso il Ministero delle Pari Opportunità e al Cnel, vuole essere occasione di confronto anche con il ministero del Lavoro, il Dipartimento della Famiglia, il Comitato di parità e pari opportunità presso il ministero del Lavoro, la Rete della Consigliere di Parità e quanti vorranno avere l'occasione per una pratica di lavoro condivisa e non perdere un'occasione offertaci dalla direttiva 54/2006.

* **Responsabile del Dipartimento dei Diritti e delle Opportunità per tutti**

PROPOSTE CONCRETE DI LAVORO

Avvertiamo da tempo la necessità, se non l'urgenza, di un ripensamento delle politiche di genere realizzate oggi nel nostro Paese.

Una rinnovata riflessione che coinvolga quanti, come noi, ne avvertono le contraddizioni ed i limiti che impediscono compatibilità, convivenza sociale e, di conseguenza lavorativa, necessarie per lo sviluppo armonico della nostra società. Il raggiungimento della parità nel rispetto delle differenze è esercizio necessario in ogni campo, da quello lavorativo a quello socio/economico, dal riconoscimento della parità di genere nei processi decisionali a quelli nei luoghi di rappresentanza.

Nei sistemi democratici il riconoscimento ed il rispetto condiviso dei diritti e delle opportunità per tutti ha un suo intrinseco valore ed assume un investimento imprescrittibile in termini di civiltà e pace sociale.

In particolare la parità di genere diventa segno di qualità della società; laddove maggiormente si concretizza definisce benefici di ritorno enormi, anche solo riferendoci ai più freddi e assoluti termini economici. Dal punto di vista occupazionale avere eguale possibilità di lavoro per uomini e donne significa implementare un impianto di servizi alla persona ed alle famiglie che genera un sistema virtuoso di occupazione che si riflette anche in termini di Pil.

Un importante incoraggiamento nel perseguire la strada della concreta parità di genere ci è stato dato dalle parole del Presidente della Repubblica Giorgio Napolitano che in una sua lettera sollecita il nostro segretario generale Renata Polverini, a non abbandonare il lavoro, dichiarandosi al nostro fianco soprattutto in un momento dove "...deve preoccuparci la possibile evoluzione della disoccupazione femminile. In Italia essa appare anche alimentata da un'ampia quota di donne prima inattive, che si presentano oggi, purtroppo spesso senza successo, sul mercato del lavoro. Ma questa nuova volontà di occupazione, forse dovuta anche alla maggiore insicurezza che caratterizza oggi più che mai famiglie monoreddito, non dovrebbe andare frustrata...".

L'Ugl accoglie le parole del Presidente e intensificando il proprio impegno per la tutela dei diritti e le pari opportunità fa proposte concrete di lavoro.

La legislazione italiana sulle pari opportunità per molto tempo è stata ritenuta all'avanguardia rispetto ad altri Paesi europei, ma lo scarto tra la normativa vigente e la sua applicazione pratica ci ha sempre attanagliato e, come se non bastasse, negli ultimi tempi questa distanza è aumentata. Sembra di essere in una fase di regressione, spinti in un angolo anche dalle conti-



Nella foto Ornella Petillo, Responsabile del Dipartimento dei Diritti e delle Opportunità per tutti, durante il suo intervento al Consiglio nazionale dell'Ugl

nue bacchettate dell'Unione europea a cui sembra che l'Italia abbia difficoltà a rispondere.

Tutto ciò ci impone di ridiscutere le regole, non per stravolgerle, ma per migliorarle e renderle più rispondenti alle esigenze del Paese. In particolare il D.Lgs. 198/2006 - Codice delle Pari Opportunità - nato esso stesso come un personale testo di rifusione di normative preesistenti, in alcuni punti non perfettamente coerenti tra loro, necessita di una rivisitazione.

L'occasione ci viene offerta dal recepimento della Direttiva 2006/54/Ce.

Sotto l'impulso dei tavoli di concertazione aperti sull'argomento con il ministro della Pari Opportunità e con il Cnel, dando seguito al messaggio del Presidente della Repubblica, l'Ugl presenta una proposta di lavoro.

La proposta è articolata su più punti, tra i quali due in particolare, di carattere strategico: la costituzione dei Comitati Pari Opportunità (Cpo) di Filiera o di Ambito territoriale e il riconoscimento della specificità e del contributo sociale delle madri lavoratrici e dei padri lavoratori mediante l'attribuzione di un bonus previdenziale.

I Comitati per le Pari Opportunità, dove costi-

tuiti, hanno dato sia negli enti pubblici che nelle aziende private un grande impulso alla lotta alle discriminazioni ed alla promozione delle pari opportunità nel mondo del lavoro. Tale grande patrimonio di esperienze ha prodotto un'ampia capacità di mediazione e di dialogo, aumentando la vivibilità delle aziende e la qualità del lavoro.

Purtroppo, questa tipologia di tutela contrattuale non raggiunge tutti; per questo l'Ugl ritiene che, con l'implementazione dei Cpo filiera o di ambiti territoriali, le lavoratrici ed i lavoratori appartenenti ad imprese di una stessa filiera produttiva o ad uno stesso distretto o ambito territoriale potranno essere maggiormente tutelati. Il Bonus previdenziale è in linea con il sistema sindacale di proposte che l'Ugl ha scelto e che ha come riferimento primario la famiglia, nucleo fondante attorno al quale si costituisce la vita della comunità, essa va sostenuta con grande convizione, soprattutto nel difficile momento di crisi economica che sta attraversando il nostro Paese. Il quoziente familiare, per il quale l'Ugl si sta impegnando da tempo, appartiene a questo orizzonte di senso. La famiglia è catalizzatrice di

processi di crescita in condizioni di serenità, ma anche luogo e spazio in cui si riversano le maggiori criticità se non adeguatamente sostenuta e supportata.

Per l'Ugl partire dalla famiglia per interpretare i nuovi bisogni della società è una pratica necessaria per tutti gli attori sociali impegnati per la crescita del nostro Paese.

Alla luce di queste premesse si consegna, a quanti vorranno confrontarsi su questi temi, questa proposta che tiene conto anche del particolare momento che stiamo vivendo. Infatti, l'applicazione del nuovo modello contrattuale, voluto e sostenuto dall'Ugl, aprirà una stagione di grande importanza per tutti i lavoratori e le lavoratrici; una fase di relazioni sindacali sicuramente delicata.

Da parte di tutti ci deve essere la precisa consapevolezza che le Pari Opportunità di genere non siano dialogo occasionale o, ancora peggio, residuale.

La reale applicazione di genere e genitoriale deve caratterizzare e migliorare la concertazione sociale e condurre alla garanzia del rispetto dei diritti per tutti, nessuno escluso.