ASSEMBLEA DELLE DELEGATE
DELLE LAVORATRICI E DELLE PENSIONATE
DELLA CGIL LOMBARDIA

11 MARZO 2008

VALERIA MIOTTO, Segreteria FP Lombardia

L'idea del Coordinamento regionale come luogo deputato alla discussione, approfondimento e divulgazione delle politiche sindacali, lette con ottica di genere in un luogo aperto, trasversale alle categorie ed ai livelli di impegno sindacale, che deve interagire con le Istituzioni e con le Associazioni di donne presenti sul territorio, mi convince molto. Soprattutto per contribuire a creare una rete di informazioni e di opportunità a disposizione delle donne. e di rilanciare la volontà , nelle categorie, nei territori, di luoghi di incontro e di elaborazione.

Come è importante la proposta di costruire una piattaforma che contenga obiettivi ci conciliazione sia per le lavoratrici della CGIL che per l'organizzazione del lavoro sindacale

E' a questo proposito che acquistano importanza le scelte che le donne possono fare su orario di lavoro e prospettive di carriera senza rinunciare alla maternità e alla cura della famiglia.

Non è più rinviabile nella nostra azione sindacale l'estensione in tutti i posti di lavoro della contrattazione sull'organizzazione del lavoro e sulla gestione dei tempi.

Troppo spesso la capacità che hanno le donne di integrare diverse funzioni e ruoli, non viene valorizzata in un organizzazione del lavoro improntata su ritmi e tempi che non tengono sempre conto delle differenze di genere.

IL 2007 è stato l'anno dedicato alle pari opportunità.

Il raggiungimento dello standard europeo del 60 per cento di donne lavoratrici entro l'anno 2010 è un traguardo distante, visto che

nel 2006 l'Italia si è attestata al 46,3 per cento laddove la media UE è del 57,4 per cento.
Possiamo contare su di una legislazione tra le più avanzate in Europa, dalla legge di parità, alla legislazione sulla tutela della maternità, alla legge sui congedi parentali e sui tempi; ancora oggi le donne, tra professione e tempi di cura, lavorano di più in termini di ore settimanali e mensili ed incontrano più difficoltà a conciliare lavoro e famiglia.
A ciò occorre aggiungere che il progressivo peggioramento delle tutele del welfare pubblico, fa ricadere sulle famiglie compiti assistenziali in precedenza assicurati dal servizio pubblico.
Tutto ciò impedisce una libera scelta verso la maternità ed ostacola un’effettiva parità in materia occupazionale e di sviluppo di carriera.
Questa contraddizione nel tempo si accentuata con la crescente flessibilità e precarietà del lavoro sia per sia lavoratrici pubbliche che private.

L’efficacia e l’efficienza per la crescita del sistema Paese, nelle amministrazioni pubbliche, così come scritto nel Memorandum per il lavoro pubblico non si possono determinare attraverso un irrigidimento delle condizione di lavoro, ma attraverso la valorizzando delle professionalità ma anche delle diversità.

Nei recenti rinnovi contrattuali del pubblico impiego abbiamo inserito un miglioramento dell’articolato che regolamenta il funzionamento ed i compiti dei Comitati Pari Opportunità.

Lo abbiamo fatto per far si che le amministrazioni pubbliche svolgano un ruolo di promozione ed attuazione concreta del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche rivolte al personale.
Ancora oggi, nonostante la presenza delle donne nel lavoro pubblico sia molto alta, è superiore al 50% del totale, la percentuale delle lavoratrici con incarichi dirigenziali e di

responsabilità è ancora molto bassa (intorno al 20%). Dallo studio di alcuni dati, considerando l'intera retribuzione, tra i compensi e gli incarichi aggiuntivi, le opportunità formative e il conseguente sviluppo di carriera si stima che le donne nelle PA percepiscano retribuzioni inferiori agli uomini di circa il 15%.
Tutto ciò avviene nonostante le pari opportunità siano un principio fondamentale della gestione delle risorse umane nella pubblica amministrazione.
A questo riguardo è bene sottolineare che l'Italia è l'unico paese dell'Europa dei 15 che ancora non si è dotato di un sistema statistico differenziato per genere. Solo il 18 dicembre scorso è stato presentato alla Camera un disegno di legge per le statistiche di genere. Per noi si tratta senz'altro di un tema su cui impegnare i CPO, ma anche di elementi conoscitivi che è necessario acquisire per sviluppare coerentemente le nostre politiche contrattuali.

Per queste ragioni abbiamo sostenuto l'introduzione del Bilancio di genere.

Il Bilancio di genere è un bilancio sociale, un bilancio consuntivo che diventa punto di partenza per definire nuovi obiettivi di miglioramento e può diventare strumento di programmazione. Può essere utilizzato sia come strumento interno per le politiche di gestione del personale, ma anche e soprattutto come strumento esterno per valutare l'efficacia e l'efficienza dell'azione svolta da ogni singola Amministrazione.

La legge finanziaria di quest'anno ci mette a disposizione fondi ed individua alcuni ministeri per la sperimentazione dei bilanci di genere, E' questo sicuramente un altro passo in avanti.

Dovrà essere uno dei nostri obiettivi inserire nelle piattaforme e nei prossimi contratti integrativi elementi che stimolino ed inducano i dirigenti pubblici ad incentivare la realizzazione di

statistiche e bilanci di genere, così da poterli utilizzare sia per una migliore gestione del personale, intervenendo sull'organizzazione del lavoro e sui tempi, ma anche sullo studio dei risultati ed il raggiungimento degli obiettivi che le Amministrazioni si pongono e conseguentemente anche come strumenti di valutazione della produttività.

Per fare ciò sarà necessario coinvolgere i Comitati pari Opportunità ed investire sul loro buon funzionamento, anche formando e sostenendo le compagne che in essi rappresentano la CGIL, accompagnare, insomma, il loro lavoro con l'attenzione di tutta l'organizzazione che, su questi temi, ha ancora bisogno di una maturazione collettiva.

Per altro, questa strada può anche costituire l'antidoto alla burocratizzazione o, peggio, allo snaturamento dei Comitati Pari Opportunità a cui abbiamo, in alcuni casi, assistito.

I Comitati Pari Opportunità possono essere fonte di analisi e proposte che la contrattazione integrativa può utilizzare di volta in volta per indirizzare le proprie scelte.

Ogni politica che pratichiamo ha una sua valenza di genere ed una ripercussione sulle differenze tra donne e uomini.

Per queste ragioni la Funzione Pubblica si è assunta l'impegno di individuare sedi periodiche e costanti di confronto tra i comitati degli iscritti, le delegazioni CGIL delle Rsu e le nostre rappresentanti dei Comitati Pari Opportunità sia per il doveroso scambio di informazioni, sia per l'individuazione e la verifica degli obiettivi della contrattazione integrativa.

La norma antidiscriminatoria dello statuto prevede l'inserimento delle donne negli organismi dirigenti. Come tutte sappiamo, esistono tanti altri organismi e gruppi di lavoro che non essendo riconosciuti dal nostro Statuto, sfuggono al rispetto di regole che , anche se non scritte, dovrebbero essere ormai entrate a far parte del nostro modo di pensare e di lavorare. Sono convinta della necessità di avere vincoli sulle liste elettorali per le RSU. Non solo. Permettetemi di dire che un passo importante nella

giusta direzione sta anche nel garantire l’equilibrio di genere nella composizione di tutte le delegazioni trattanti.
Necessario diventa adottare politiche che favoriscano l’ingresso e la permanenza delle donne nel sindacato, attraverso esperienze formative e l’adozione di specifici progetti organizzativi.

Le donne vogliono stare dentro i processi di costruzione della società , chiedono di non dover più scegliere fra lavoro, carriera e maternità. Vogliono essere riconosciute per il loro valore ed esercitare la libertà di realizzare i loro progetti di vita, superando la precarietà del lavoro, Vogliono sconfiggere la violenza sessuale e creare una cultura del rispetto del corpo e della dignità femminile.