

Norme contrattuali e problemi di genere

Alberto Civica

Segretario generale UIL PAUIR

Vi ringrazio per l'invito e cercherò di essere breve.

Credo che il compito che c'era stato assegnato riguardasse il rapporto con il contratto di lavoro, ossia il problema fra le pari opportunità e il contratto di lavoro. Se dovessi parlare del contratto di lavoro attuale, ma in particolare nel pubblico impiego, tanto non fa molta differenza tra contratto degli statali, parastatali o contratto della ricerca, l'argomento si concluderebbe in 30 secondi; il contratto non dice assolutamente niente al di là di ricordare che bisogna applicare la legge 53/00, (cosa che risulta ovvia, si applicherebbe anche se non lo dicesse il contratto) e che conferma come si eleggono i comitati di pari opportunità. I contratti si fermano qui; la ragione è che probabilmente lo strumento contrattuale viene un po' banalizzato; anche nella discussione di stamattina non ne ho mai sentito parlare: ho sentito parlare di leggi, regolamenti, ma mai di contratto; ora, se ci si riferisce al contratto così com'è oggi, è chiaro che uno non parla di contratto perché niente c'è, se però lo immaginiamo come uno strumento potenziale nel campo del diritto al lavoro, e oggi anche nel pubblico impiego è fonte normativa, allora può essere uno strumento utilizzabile per cercare di individuare i temi e darne soluzioni rispetto alle questioni che voi avete rappresentato.

È un po' come il dibattito sulla ricerca scientifica: c'è bisogno sicuramente di analizzare la situazione e quindi come nella ricerca scientifica io vado a convegni nei quali si dimostra che la ricerca scientifica non è finanziata, non è pagata, ecc..., il problema è il passo successivo, stabilito che è così vediamo che cosa si può fare. Immagino che se qualcuno producesse un grafico del sindacato, ed io per carità di patria non l'ho fatto, si vedrebbe probabilmente che la presenza femminile sarebbe nelle percentuali statutarie, se qualcuno le ha introdotte statutariamente, se no sta nella media, il che porterebbe a concludere che siccome il problema è culturale bisogna cambiare la cultura....

Una considerazione che può farsi, ma dal mio punto di vista è sbagliata, è che sia lo strumento concorsuale a distinguere, per esempio, il modo di far carriera dei ricercatori da quello della dirigenza amministrativa, come diceva qualcuno, per potere divino del principe. Mi sembra che non abbia prodotto in quanto tale un beneficio: il dirigente di ricerca è una punta rispetto alle popolazioni di riferimento esattamente come il dirigente generale, anche se i metodi con i quali vengono fatti i dirigenti amministrativi so-

no completamente diversi. Quindi lo strumento del concorso non mi sembra che abbia aiutato rispetto non tanto all'assunzione, all'immissione negli enti, ma quanto al problema delle carriere; il problema dello strumento credo che sia importante se sono chiari gli obiettivi che si vogliono raggiungere.

Il contratto sicuramente però è uno strumento di potenza che andrebbe utilizzato e andrebbe utilizzato in un rapporto con i comitati di pari opportunità, forse in modo un po' più stretto e un po' più stringente di quanto non si sia fatto fino ad oggi; rispetto a ciò se volete le colpe del sindacato le enuncio io, e non per assolvermi, ma perché sono di fronte a tutti. Il sindacato ha questa mentalità e questa voglia di fagocitare un po' tutto, di imporre le sue regole, eccetera eccetera. Però attenzione, perché non vorrei che d'altra parte ci fosse un atteggiamento per cui, per avere la giusta autonomia che i comitati di pari opportunità vogliono avere, essi dimenticano il rapporto con il sindacato, si rivolgono direttamente agli enti, si rivolgono direttamente al Parlamento, alle istituzioni, a chi produce la legislazione dimenticando che il sindacato può essere un veicolo, almeno questo i contratti lo dicono, per portare al tavolo delle contrattazioni progetti di azioni positive.

Nella mia esperienza non è capitato nemmeno una volta un contatto proficuo con un comitato, e non faccio il responsabile del sindacato da un giorno, allora dobbiamo trovare però un modo attraverso il quale questa sinergia, io la chiamo così, si metta in piedi. Credo che ci sia il rischio, l'ho sentito dire da voi quindi mi permetto solo di ripeterlo, il rischio che a forza di parlare al proprio interno, si provi una sorta di beatitudine nel farlo e poi la proiezione verso l'esterno rischi di essere una funzione un po' depressa. Fra l'altro vorrei ricordare che le legislazioni, anche le legislazioni d'avanguardia, si innestano sempre nei sistemi culturali che ogni paese si porta appresso; ora l'Italia è un paese abbastanza particolare da questo punto di vista, per cui molte delle innovazioni europee nel campo della flessibilità, flessibilità in ingresso al lavoro per esempio, hanno spazzato via in un colpo solo quelle che erano delle regole faticosamente conquistate proprio su questi terreni.

Io ricordo a tutti, e a me stesso in particolare, che la legge 230 del lontano 1962 sul lavoro a tempo determinato era una legge che cercava di proteggere il lavoratore e lo faceva attraverso uno strumento molto efficace che era il rapporto causale, cioè quale era la ragione del ricorso al tempo determinato, stabilito e regolato dalla legge. La legge 368/01, attualmente in vigore, che viene da una direttiva europea, che noi possiamo recepire, adeguare ma non certo modificare nei principi, stravolge completamente questi principi e dice che il nesso causale è praticamente inesistente: se si vogliono fare dei contratti a tempo determinato si possono fare e l'unico baluardo difensivo è il contratto di lavoro, perché l'unica fonte, l'unico luogo nel quale si può limitare la percentuale dei contratti rispetto all'organico, è contratto di lavoro e credo di non dire una cosa a voi non conosciuta se dico che la flessibilità la pagano prima le donne e poi gli altri, basta guardare i contratti a tempo determinato, basta guardare le borse di studio.

Più che un intervento il mio diventa un'esortazione a tentare di lavorare assieme partendo dal pubblico impiego, sapendo che il pubblico impiego ha una particolarità ri-

spetto al diritto del lavoro comune, l'accesso è regolato dalla legge e dalla Costituzione, le difese dal punto di vista legislativo sono abbastanza adeguate.

La 125/91 mi sembra che da questo punto di vista abbia dato qualche segnale forte e al di là di come poi si possa applicare, quindi l'unica possibilità che io vedo è quella di lavorare insieme. Come farlo? Sicuramente il sindacato, che ha fatto una battaglia perché all'interno dei comitati pari opportunità vi fossero presenze designate dal sindacato, credo che sia ora che le utilizzi cercando di formare ad esempio all'interno del sindacato una sorta di organismo delle rappresentanti nei comitati pari opportunità, perché i ragionamenti sviluppati all'interno dei comitati siano riportati anche all'interno degli organismi del sindacato. Altrimenti c'è proprio una specie di frattura che tocca anche le persone. Io non riesco ad immaginare perché una compagna del sindacato designata all'interno di un Comitato per le pari opportunità non possa portare questi temi dal comitato all'organizzazione sindacale e quindi all'interno dell'organizzazione sindacale essi non fanno cultura, non riescono a spostare le idee.

Questo può essere un modo per iniziare, sta di fatto che il sindacato agisce su queste questioni e quindi la nostra posizione, la nostra linea sarà quella di vedere quanto e come possiamo utilizzare questo rapporto per migliorare una situazione che è quella che voi avete rappresentato. Io non ho molte idee da lanciare in questo momento, credo che sia più una cosa che vada costruita e vada costruita nel tempo, per cercare di evitare che accada quello che veniva paventato, cioè che nel frattempo si parta per non so quali lidi e si perda quello che magari uno già aveva. Ho sentito parlare di due canali che devono camminare in contemporanea, cioè quello della protezione e quello delle azioni positive; sicuramente sul primo il sindacato può fare molto insieme a voi, sul secondo lo strumento contrattuale forse è meno efficace, ma sicuramente qualcosa può fare.

Chiudo dicendo molto brevemente che molto si poteva fare sui regolamenti, utilizzare l'occasione di confronto che la legge ha dato al sindacato rispetto ai regolamenti degli enti era un'occasione che si poteva utilizzare. Noi non abbiamo avuto, ripeto prendendomi le mie responsabilità, non scaricando responsabilità su nessuno, non abbiamo avuto nessuno stimolo su questi temi, e ve lo dice chi per esempio sul CNR ha fatto ricorsi al TAR sui regolamenti; così come io ho avuto notizia di alcune attività, di alcune iniziative del CPO da membri del Consiglio Direttivo dell'INFN e non direttamente dai Comitati pari opportunità; questa cosa non la dico per rivendicare nessuna casella postale privilegiata, la dico perché se vogliamo trovare un modo per lavorare insieme il primo problema è essere convinti che lavorare insieme serve. Grazie.