

# Norme contrattuali e problemi di genere

**Rita Guariniello**

Segreteria nazionale CGIL - SNUR

---

Vi ringrazio dell'invito e dello spazio dato allo Snur Cgil. Dalle relazioni di questa mattina e dai relativi grafici esplicativi emerge che negli Enti di ricerca come nell'università la condizione delle donne è difficile; il livello culturale molto alto di chi lavora negli Enti di ricerca dovrebbe garantirci, almeno in teoria, un approccio intellettuale sinceramente paritario, in realtà rende la discriminazione nei confronti della donna più strisciante e sottaciuta che in altri ambienti di lavoro, e forse per questo più difficile da contrastare; evidentemente la misoginia si esplica anche negli Enti di ricerca come in molti, troppi, ambienti di lavoro.

Le politiche del Governo nei confronti delle donne peggioreranno la nostra condizione: rimanendo in tema di ricerca si prevedono forti tagli ai finanziamenti della ricerca, oggi si è lamentata la difficoltà delle donne ad ottenerne i finanziamenti, e domani? Di fronte ad una forte limitazione economica non aumenteranno ulteriormente queste difficoltà? I tagli alla spesa sociale operati dal Governo e la conseguente mancanza di servizi da chi verranno pagati se non dalle donne?

Quanto viene detto e scritto si tramuterà in atti concreti, non sottovalutiamolo: un membro autorevole del Governo sostiene che “la vera libertà per una donna è scegliere fra il lavoro e la famiglia” può sembrare una frase innocua che in realtà riporta indietro di anni la condizione della donna e sottace al vero progetto di questo Governo: far tornare la donna a casa per sopperire alla mancanza di servizi sociali, lasciare il mercato del lavoro libero per i “celoduristi” uomini. E allora è più agevole convincere la donna che il suo fine vitale è dedicarsi solamente alla famiglia, che se studia, (come hanno dimostrato alcune ricerche la donna studia più degli uomini) lo fa per sua scelta soggettiva, che la sua professionalità è secondaria rispetto al lavoro di cura, che la donna non si esprime attraverso il lavoro scelto ma che lavora perché non ha nessuno che la mantenga.

Piuttosto che varare leggi che potrebbero creare forti opposizioni, magari trasversali, perché non utilizzare invece i molti modi a disposizione per estromettere le donne dal lavoro? Per esempio colpevolizzandole nei confronti dei figli: alcuni sociologi sostengono che molti usi legati alla maternità sono legati al mercato del lavoro, il periodo di allattamento è passato da tre mesi inderogabili quando necessitava la mano d'opera fem-

minile ai sei mesi, fino ad oggi dove il periodo di allattamento in alcuni casi dura fino a un anno del bambino.

Dobbiamo mantenere una costante attenzione ed un forte atteggiamento critico nei confronti di quei ragionamenti che sembrano banali e che amplificati dai mass media, ripresi nei colloqui di salotto diventano affermazioni apodittiche, vengono condivise in maniera acritica, si tramutano facilmente in pensiero comune aprendo la strada a leggi e provvedimenti disastrosi per la condizione femminile; l'Italia è diventata razzista grazie alle sciocchezze scritte sui giornali e grazie alle analisi false diffuse da questo Governo. È così che rischia di passare, fra la disinformazione generale e l'indifferenza o la rassegnazione, il taglio ai fondi dei consultori familiari operato dalle Giunte di destra di alcune regioni, e il pagamento dei tickets per tutte le analisi necessarie durante la gravidanza, previste nel piano sanitario nazionale approvato dal Governo con assoluta mancanza di coerenza per il tanto conclamato ruolo della famiglia.

Nel Libro Bianco presentato dal Governo, scritto dal povero Marco Biagi e senza nulla togliere all'atrocità del suo assassinio, c'è un capitolo apposito sulle donne che sono considerate, rispetto all'inserimento nel mercato del lavoro, assieme agli over 50, i portatori di handicap e gli immigrati. Si propone di reinserirle nel mondo del lavoro attraverso il part-time o il lavoro precario, solo ed esclusivamente attraverso il lavoro precario, in modo da garantire che la donna si occupi del lavoro di cura, sostituendosi ai servizi sociali. Il rapporto annuale dell'Istat mette in luce la percentuale di influenza dell'occupazione e del contesto familiare fra uomini e donne e, in barba a tutte le leggi che noi donne abbiamo voluto, si evidenzia che il contesto familiare di fatto influenza quasi ed esclusivamente la donna, che più facilmente si allontana dal lavoro: meno del 56% delle donne con figli partecipa al mondo del lavoro e l'87% delle donne chiede il part-time, percentuali che analizzate in dettaglio sottolineano come queste scelte siano spesso legate ad un livello d'istruzione basso e quindi ad una scarsa professionalità.

La donna che non abbandona il lavoro, come già è stato detto, deve riuscire a coniugarlo con l'età riproduttiva nel momento della carriera e con i compiti di cura alla famiglia. È quindi importante il ruolo dei CPO nel mondo del lavoro per impedire tutte quelle discriminazioni che potrebbero portare anche all'abbandono del lavoro per mancanza di sostegno, per difficoltà soggettive ed oggettive, per stanchezza.

I CPO degli EPR possono svolgere un ruolo rispetto all'applicazione dei contratti? Sicuramente sì e devo premettere che le rappresentanti delle lavoratrici designate nei CPO, giustamente consapevoli del loro ruolo ma anche delle difficoltà che trovano nello svolgerlo, avevano chiesto un incontro con i sindacati in occasione del rinnovo contrattuale per indicare normative necessarie al migliore funzionamento dei CPO, non è stato possibile farlo, probabilmente abbiamo sbagliato a sottovalutare le proposte che ci sono pervenute.

Tutti sapete che questo rinnovo contrattuale è stato sufficientemente drammatico e difficile ma credo che, anche se il contratto non ha modificato nulla, i CPO possano svolgere un ruolo importante negli EPR anche in riferimento all'applicazione contrattuale partendo da quello che avete detto già voi: il CPO che è un luogo di analisi, elabora-

zione e proposta. Mi soffermo solo su alcuni dei temi possibili.

Un argomento complesso e delicato è quello dell'utilizzo del lavoro precario negli Enti di ricerca: i sindacati avevano provato nella trattativa a ricondurre tutte le varie forme di assunzione precarie ad un'unica forma; evidentemente non ci siamo riusciti, però i comitati possono fare molto, esercitando il diritto ad avere dati ufficiali, per sapere quanti sono e quali le forme di precariato che vengono utilizzate negli Enti di ricerca (vi ricordo che il CNR è l'unico ente di ricerca che ha approvato un regolamento sull'utilizzo del lavoro interinale a cui i sindacati si sono opposti). È importante analizzare quante donne, e non solo, vengono utilizzate con rapporti di lavoro precari, quali sono queste forme di precariato: sono assegni di ricerca, lavoro interinale, co.co.co. magari utilizzate impropriamente? Che lavoro svolgono, come sono pagate? Si applicano loro le norme sulla salute e sicurezza nei posti di lavoro? Una volta studiato il quadro si può intervenire nei regolamenti che gli Enti devono fare per organizzare, gestire e regolamentare queste forme di lavoro precario. I regolamenti dovranno prevedere la tutela del congedo obbligatorio per maternità e di conseguenza la sospensione del periodo di durata dell'assegno di ricerca, e possibilmente una quota a carico dell'ente che integri l'assegno di maternità già previsto.

Questo dovrebbe sanare il problema che oggi ci hanno posto le assegniste di ricerca: rinunciare ai cinque mesi di congedo obbligatorio di maternità per non rinunciare all'assegno, proposta inaccettabile che sottolinea drammaticamente il disagio per la mancanza dei diritti più elementari; nei regolamenti dovrebbe essere previsto anche il riconoscimento di un periodo di malattia, di ferie, il diritto alla mensa.

L'applicazione di alcune norme del contratto degli Enti di ricerca richiede molta attenzione perché potrebbe diventare una discriminazione indiretta nei confronti delle donne: è prevista la possibilità di accedere alla formazione sia per il personale tecnico amministrativo che ricercatore e tecnologo e nel primo caso è uno dei parametri su cui si basa la progressione di carriera sia nel passaggio all'interno dei livelli che fra i profili.

Il contratto prevede che la formazione obbligatoria debba essere fatta in orario di lavoro ma possono essere tenuti corsi, anche fuori orario di lavoro e fuori sede, è prevista anche la possibilità di proporre individualmente o a gruppi la partecipazione a corsi di formazione che si possono svolgere fuori sede e, di norma, fuori dell'orario di lavoro; l'attività di formazione dei ricercatori e tecnologi può essere fatta dovunque in Italia e all'estero nella sede di lavoro o in altre istituzioni. È evidente che il ruolo dei CPO è fondamentale per garantire che la partecipazione alle attività di formazione sia paritaria altrimenti il rischio è che venga penalizzata la donna, perché non scelta per la misoginia di cui abbiamo già parlato o perché rinuncia per gli impegni familiari. Il CPO deve valutare e ragionare su come si può evitare quella che può essere una vera e propria discriminazione che peraltro rischia di influenzare negativamente la carriera di ognuno. Il CNR vorrebbe sperimentare il telelavoro, che è regolamentato in questo contratto: il telelavoro si può considerare una modalità possibile di lavoro, anche in questo caso il ruolo dei CPO è fondamentale perché sia una possibilità e non diventi una discriminazione.

Il telelavoro è già stato sperimentato in alcune categorie del pubblico impiego, ad esempio l'Inps, con un risultato a dir poco deludente: è stato scelto prevalentemente dalle donne e da uomini con malattie invalidanti. Lo hanno scelto donne con bambini piccoli o con problemi di cura familiare, presto si sono rese conto che svolgevano un lavoro totalmente inutile perché non congruo all'organizzazione reale dell'ufficio, sono di fatto escluse da rapporti sia professionali che interpersonali, lavorano in ore improponibili (alle cinque del mattino o dopo le nove di sera), appena hanno potuto sono ritornate al posto di lavoro.

Il telelavoro può essere utile, soprattutto nelle grandi città, può consentire ritmi e tempi di lavoro più congeniali alle proprie esigenze, ma allora si devono prevedere dei progetti di telelavoro che vedano riconosciuto quel lavoro come utile all'organizzazione di tutti, che venga assicurata la casella postale e l'informazione anche sindacale, che si prevedano dei rientri sul posto di lavoro settimanali o quindicinali.

Evidentemente ho proposto solo alcuni dei tanti temi di cui si può e si deve occupare il CPO con l'augurio di poterne ancora parlare e di formulare analisi, studi, proposte che possano diventare patrimonio di tutti gli Enti di ricerca e non solo.