

Norme contrattuali e problemi di genere

Donatella Sacco

Segreteria nazionale ANPRI EPR

Buongiorno io sono Donatella Sacco sono un ricercatore dell'ISPEF, membro della Segreteria Nazionale dell'ANPRI. Voi sapete, immagino, che l'ANPRI è un'associazione professionale che si propone di valorizzare la funzione scientifica e culturale dei ricercatori e tecnologi degli enti pubblici di ricerca per tutelarne gli interessi professionali e salvaguardare lo status. Voi sapete che noi siamo da sempre impegnati nella speranza di definizione di una legge di stato giuridico che definisca una volta per tutte il ruolo di ricercatore, i profili, i livelli e le modalità di concorso, i diritti e doveri, in modo tale che il discorso contrattuale sia un discorso che non metta di nuovo in discussione ad ogni tornata contrattuale chi siamo, cosa facciamo e in qualche modo anche perché esistiamo. È una associazione che da sempre è rivolta alla trasparenza ed anche alle pari opportunità, sia nell'accesso all'attività di ricerca sia nella progressione in carriera, e tutela i ricercatori e i tecnologi anche in ambito giurisdizionale. Mi fa piacere presentare questa trasparenza perché devo dire che le donne nell'ANPRI sono ben rappresentate: adesso ci sono tre membri di Segreteria, nella Segreteria Nazionale, ed il Presidente, nella precedente Segreteria Nazionale erano ben quattro e Enza Celluprica è stata a lungo Segretario Nazionale, io trovo questo dato molto confortante.

Ora farò un excursus molto veloce su, diciamo, la normativa attuale e sul ruolo dei sindacati nell'ambito delle leggi che sono rivolte alle pari opportunità. Cominciamo dalla legge 903 che è la legge che individua la parità fra uomo e donna nel mondo del lavoro e quindi la parità di trattamento tra uomini e donna. Vediamo che nella contrattazione i sindacati possono dare indicazioni su deroghe, se vogliamo dire, a questa parità di trattamento là dove si possono individuare lavori particolarmente pesanti oppure nel caso di lavoro notturno. Ancora, i lavoratori che decidono di andare in giudizio possono delegare le associazioni e i sindacati per denunciare delle violazioni. In questa legge, l'articolo 19 si pone comunque al di sopra del contratto perché dichiara nulle tutte le norme contrattuali e anche ordinamentali di tutte le varie istituzioni che sono in contrasto con i principi e dettami di questa legge. C'è anche un decreto legislativo del '99 sull'orario notturno dove è previsto abbastanza pesantemente, come dire, l'intervento di sindacati sia a livello di trattativa sia livello di consultazione, la legge 125 e il decreto legislativo 196 del 2000, che in realtà modifica in parte o a volte tutti gli articoli della leg-

ge al 125, che è quella legge che prevede le azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro, è una legge molto importante, se ne è parlato anche precedentemente, perché ha lo scopo di favorire l'occupazione femminile e di realizzare l'uguaglianza sostanziale fra uomini e donna mediante l'utilizzo di azioni positive che devono rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione delle pari opportunità. Questa legge prevede a priori dei finanziamenti da parte del Ministero del Lavoro per le associazioni sindacali che promuovono delle azioni positive; se queste azioni positive sono poi concordate con le istituzioni c'è addirittura una forma di precedenza nel finanziamento. Ancora questa legge prevede delle norme di conciliazione previste dai contratti nazionali, il datore di lavoro consulta i sindacati per rimuovere le discriminazioni accertate dai consiglieri o dalle consigliere regionali di parità, e il giudice nella sentenza, una volta ovviamente accertata la discriminazione, ordina un piano di rimozione della discriminazione sentiti i sindacati.

Infine la legge 53, diciamo, è la legge più conosciuta. Promuove riequilibrio fra i tempi di lavoro e di cura e di formazione e di relazione, è quella che si conosce come legge sui congedi parentali, per cui i congedi possono essere dati non solo alla mamma lavoratrice ma al padre lavoratore, il sostegno per i genitori che hanno figli con handicap, prevede la formazione, sia in caso, diciamo, di formazione continua sia in caso di lavoratori che hanno goduto di periodi di congedo, coordinamento dei tempi di funzionamento e promozione del tempo per la solidarietà. Nel dettaglio i contratti disciplinano le ipotesi di differimento e di diniego da parte delle amministrazioni e possono anche comunque prevedere delle condizioni più favorevoli per il reinserimento, più favorevoli della legge stessa. Per quello che riguarda la formazione, i contratti definiscono il monte euro per i congedi, individuano i lavoratori che ne possono utilizzare, le modalità di orario e le retribuzioni per la formazione stessa e la flessibilità di orario. Trovo molto interessante questo articolo sulla flessibilità di orario che è volto proprio al fine di promuovere, incentivare forme di articolazione della prestazione lavorativa volte a conciliare il tempo di vita e di lavoro. Ovviamente questo vale per tutti, per gli uomini e per le donne, però noi sappiamo quanto è fondamentale soprattutto per le donne, per il loro ruolo familiare e di madri, quindi quest'articolo prevede il finanziamento per le aziende che applichino accordi con azioni positive, lavoro a domicilio, telelavoro, insomma direi una flessibilità su tutti i fronti.

Vediamo adesso che cosa ha fatto l'ANPRI in tema di contratto. Nell'ambito del rinnovo del contratto nazionale ha proposto di inserire la flessibilità dell'orario, dell'orario di lavoro, telelavoro, lavoro a casa, obbligatorietà di sentire il Comitato della pari opportunità nella contrattazione decentrata e il supporto delle famiglie nell'età prescolare. Mi soffermo, diciamo, in particolar modo sul discorso della flessibilità dell'orario poiché nel nostro contratto non si riesce ad applicare o, diciamo, non si riesce ad applicare a fondo, quanto previsto dall'articolo 9 della legge 53 sulla flessibilità di orario. Voi sapete che la flessibilità di orario per la nostra associazione è, se vogliamo, un cavallo di battaglia che a volte ci procura più di qualche critica in quanto come dire, ci accusano in qualche modo di pretendere dei privilegi. Noi siamo fundamentalmente convinti che

l'attività dei ricercatori uomini e donne, insomma l'attività di ricerca è un'attività molto particolare, non è certo un'attività di tipo ministeriale, non è una attività di azienda, non è un'attività di servizio ora, molti dei problemi che si presentano al fine dell'ottimizzazione dei risultati all'interno di un'istituzione scientifica e mi riferisco ad esempio a quanto detto anche dal professor Bianco sull'organizzazione e l'efficienza del lavoro, l'organizzazione e l'efficienza del lavoro scientifico a nostro avviso migliorerebbe enormemente se venisse riconosciuto una flessibilità di orario nel mondo della ricerca, per gli uomini e le donne, perché il lavoro del ricercatore è definito dall'autodeterminazione della ricerca e dello studio e non rigidamente, e quindi non dovrebbe essere rigidamente schematizzato in un tipo d'orario come quello adatto a una istituzione di servizio, o a istituzioni di tipo ministeriale. Purtroppo questo non ci viene riconosciuto, a fronte di un articolo che parla di autodeterminazione del nostro orario di lavoro, nel contratto questa autodeterminazione deve essere sempre compatibile con l'attività di servizio dell'ente e questo che vuol dire, vuol dire che in enti illuminati, chiamiamo, come l'INFN c'è di fatto una totale flessibilità di lavoro per cui un ricercatore può lavorare dall'ora 1 all'ora 24, sabato e domeniche e può accedere continuamente al lavoro, ci sono altri istituti come ad esempio il mio istituto dove è rigidamente definito l'orario di servizio dalle 8 alle 20 per cui se lavori prima non ti viene neanche riconosciuto come maggior orario, non puoi lavorare il sabato non puoi lavorare la domenica perché è proprio pensata come una cosa inconcepibile che tu, se stai facendo un esperimento, se stai facendo un'attività di laboratorio, possa andare a lavorare il sabato e la domenica. Quindi noi speriamo di avere una regolamentazione contrattuale che tuteli tutti i ricercatori di tutti gli Enti di ricerca e che dia a tutti quanti la possibilità di lavorare in modo sensato. Purtroppo ancora nel contratto attuale che è stato approvato, come sapete, pochissimo tempo fa, dopo la legge 53 del 2000 che parla di flessibilità dell'orario per conciliare il tempo di vita e di lavoro noi abbiamo ancora una situazione del genere dove si rimanda ad una commissione paritetica il compito di esaminare le possibilità di introduzione in via sperimentale di ulteriori modalità di gestione dell'orario di lavoro e ci sembra veramente molto penalizzante. Il problema è che i contratti sono in parte blindati dal punto di vista economico ma sono anche blindati, a volte, dal punto di vista ideologico perché noi ci ritroviamo a confrontarci con l'altra parte, il Governo, che non ha la minima idea, come dire, non si rende conto di come sia in realtà l'attività lavorativa degli Enti di ricerca, forse non a caso perché nel Parlamento come vedevamo oggi la rappresentanza universitaria è presente, forse è anche una lobby ma quella dei ricercatori e degli Enti pubblici di ricerca è una lobby negata, non c'è neanche un ricercatore nel nostro Parlamento.

L'ANPRI intende riportare, ovviamente, nella prossima contrattazione le proposte non ancora accolte, farsi carico delle azioni di ricorso quando se ne presentano le condizioni, in caso di discriminazioni ovviamente accertate nei confronti delle pari opportunità, sollecitare le amministrazioni a fornire ai Comitati per le pari opportunità dati articolati per genere relativi ai finanziamenti, alle composizioni dei comitati e agli incarichi, pretendere il rispetto della norma che pretende il 30% delle donne in commissio-

ne, sostenere il diritto alla maternità per donne che usufruiscono di assegni, borse ed altre forme di formazione lavoro con l'aspettativa obbligatoria finanziata dai fondi di ente, alcuni enti già lo fanno, io fortunatamente ne ho usufruito già nel '87 ma in molti enti questo non succede. Queste sono le conclusioni a cui vorrei aggiungere ovviamente i ringraziamenti alle organizzatrici di questo convegno per averci dato l'opportunità di confrontarci.