

LAVORO, SERVIDORI: PER LA CONCILIAZIONE SFRUTTARE GLI ACCORDI DECENTRATI

Un centinaio di consigliere di parità che controllano e conciliano i casi di discriminazione di genere sul lavoro in ogni provincia. Sono capeggiate da Alessandra Servidori, consigliera nazionale di parità dal 2008 e docente alle università di Bologna e Modena. Vive sotto scorta da quando collaborava con Marco Biagi, il giuslavorista ucciso dalle Nuove Br nel 2002. Le minacce non sono mai cessate.

La incontriamo mentre ha organizzato a Roma un seminario di formazione per le consigliere, ospitato all'Inail. L'attività antidiscriminatoria è finanziata da poco più di 1 milione di euro all'anno: "ci hanno tagliato molte risorse - commenta Servidori - il nostro non è un lavoro, è un mandato, ciascuna di noi fa anche altro", spiega.

D. QUAL È IL RUOLO DELLE CONSIGLIERE DI PARITÀ?

R. Abbiamo il compito di prevenire e gestire sul luogo di lavoro eventuali discriminazioni che possono essere salariali, di carriera, blocco nell'accesso dei concorsi, demansionamento, contribuzione diversa dal livello in cui si è inquadrati. Una delle più frequenti è il demansionamento, si viene assunti a un certo livello ma poi si fa altro.

La lavoratrice può chiedere il nostro aiuto, la consigliera di parità fa un'istruttoria, cerca di capire se ci sono le condizioni per agire e trova il modo di trovare una conciliazione con il datore di lavoro. È la cosa migliore perché se vai davanti al giudice hai già perso.

D. IN CHE SENSO?

R. Hai esaurito le tue possibilità di trovare il modo di sanare il danno perché il giudice attiva la sanzione. Diventa difficile per la lavoratrice o il lavoratore mantenere il proprio posto di lavoro. Con la transazione finanziaria c'è un accordo sottoscritto presso la direzione provinciale del lavoro e ratificata dalle parti che azzera il conflitto e consente di ricominciare, mantenendo il proprio posto di lavoro"

D. QUINDI VOI CONSIGLIERE PROMUOVETE LA CONCILIAZIONE?

R. Siamo il braccio armato del ministero (del Lavoro, ndr). Agiamo nei casi singoli o quando siamo di fronte a una discriminazione collettiva. Siamo intervenute nell'accordo Fiat di Pomigliano per il bonus annuale, firmato da tutti i sindacati, con esclusione della Fiom che ci ha chiamato. Si trattava di circa 800 euro e la maternità non veniva conteggiata nelle presenze, nonostante il Testo unico 151 dica che è computabile.

Siamo intervenute per Poste Italiane, sempre per il bonus annuale non riconosciuto alle donne in maternità, 104 euro. Sono stata chiamata da Cgil e Cisl, ho portato il caso al ministro Fornero che è intervenuta parlando con l'amministratore delegato. Poste aveva anche firmato il codice delle pari opportunità.

In Italia la maternità è una delle più tutelate ma la normativa deve essere applicata. Spesso non c'è una conoscenza approfondita del diritto discriminatorio, in particolare nelle piccole e piccolissime aziende.

D. DIMISSIONI IN BIANCO: LA NUOVA LEGGE FUNZIONA?

R. Abbiamo dati imperfetti, la legge Fornero entrata in vigore in agosto (e che reintroduce il divieto di dimissioni in bianco, cancellate dal precedente governo Berlusconi, ndr) allarga il monitoraggio delle dimissioni fino ai 3 anni di vita del bambino quindi dobbiamo aspettare. Con la legge Fornero il vincolo di controllo è più stringente, c'è il diritto di recesso: se la dimissione non viene confermata automaticamente la lavoratrice viene reintegrata.

R. ALCUNE ASSOCIAZIONI FEMMINILI HANNO CRITICATO LA FORMULAZIONE DELLA LEGGE, CONSIDERANDOLA MENO PROTETTIVA DELLA 188 INTRODOLTA DAL GOVERNO PRODI E CANCELLATA DAL SUCCESSORE. SECONDO LEI INVECE VA BENE?

D. Sì, la 188 era repellente rispetto all'assunzione di donne, era legata a una modulistica datata e avevamo visto un calo nelle assunzioni. Se, invece, il datore di lavoro ha consapevolezza che ci sono sanzioni pesanti la situazione cambia.

Anche l'articolo 8 (sugli accordi in deroga, introdotto dall'ex ministro del Lavoro Sacconi, ndr) che tutti contestano, in realtà può aiutare le donne. Quando parliamo di strumenti di conciliazione, quello sovrano è rappresentato dagli accordi decentrati: modifichi la struttura del lavoro, le persone lavorano meglio e le aziende hanno un incentivo.

Abbiamo raccolto duemila accordi nel nostro Osservatorio sulla contrattazione decentrata. Pochissimi sono sulla conciliazione ai fini della produttività e quindi soggetti all'alleggerimento finanziario. Anche i sindacati e le associazioni femminili devono spingere su questi strumenti che abbiamo, c'è la copertura finanziaria anche per il prossimo anno. Ma queste prassi, prima di tutto, devono essere conosciute.

(di Laura Preite)