

Prot. n. 5_427_PUBBLICO_IMPIEGO

Roma, 15 maggio 2009

Info Pubblico Impiego n. 11

UGL - DIPARTIMENTO DEI DIRITTI E DELLE OPPORTUNITA' PER TUTTI

Nell'inviarvi di seguito quanto predisposto dal costituendo "Dipartimento dei Diritti e delle Opportunità per tutti", vi sollecito a segnalarci nel più breve tempo possibile un nominativo di un iscritto, interessato a far parte dei lavori e dell'attività del dipartimento.

Cordialità.

Il Coordinatore Nazionale
Paola Saraceni
(347/0662930)

DOCUMENTO PROGRAMMATICO

PREMESSA

Comunemente, la locuzione "pari opportunità" viene intesa e riferita alla contrapposizione fra il genere maschile e femminile, con particolare riguardo alle maggiori difficoltà che le donne incontrano nell'esercizio di una particolare attività rispetto ai loro colleghi uomini.

Tuttavia, la tutela delle "pari opportunità" potrebbe tradursi semplicemente nel rovesciamento di un'ingiustizia, se si pensasse di promuovere chicchessia solo con riguardo al suo genere.

"Pari opportunità", quindi, dovrebbe più rettamente significare la valorizzazione del merito individuale sotto il profilo delle capacità e delle competenze, indipendentemente dal genere.

In altri termini, una più autentica attuazione del precetto di cui all'art. 3 della Costituzione della Repubblica Italiana volta ad affrontare tutte le problematiche e le discriminazioni legate non solo al genere ma anche ad età, disabilità, orientamenti sessuali, convinzioni personali, religione ed etnia.

Queste sono le premesse promotrici e garanti di autentiche "pari opportunità", finalizzate all'impegno e all'intervento affinché siano rimossi ostacoli materiali e normativi che generino disparità non giustificabili sotto il profilo della capacità e della competenza professionale.

00186 Roma - Via del Corea, 13 - Tel. 06/3233363 - 06/36000316 Fax 06/3226052
e-mail: ugl.statali@libero.it - paola.saraceni@uglstatali.it - 347/0662930
sito web: www.uglstatali.it

*Comunicaci la tua e-mail o fax ti invieremo la nostra newsletter.
Se invece intendi cancellarti o esercitare i diritti previsti dall'art 7, D.L. 30 giugno 2003, n. 196
scrivici, sarà nostra cura adempiere a quanto da te richiesto*

COMITATO PARI OPPORTUNITA'

La costituzione di un Comitato Pari Opportunità (CPO) all'interno dell'UGL Trasporti è senza dubbio il primo passo per una concreta realizzazione delle Politiche di Pari Opportunità nei vari settori che costituiscono la Federazione.

La scelta di creare un CPO interno alla Federazione Trasporti nasce dall'esigenza di poter dare al Comitato la possibilità di avere una visione trasversale delle peculiarità lavorative appartenenti a tutte le Categorie del Comparto. Il ruolo intersettoriale del CPO trova ulteriore concretezza nella possibilità che le azioni inerenti specifici settori possano, condizionatamente al raggiungimento di buoni risultati, essere applicate in altri ambiti lavorativi con l'ausilio di opportuni adattamenti.

Il CPO deve assumere il ruolo di organismo rappresentativo e di tutela delle necessità delle lavoratrici e dei lavoratori del settore dei Trasporti e deve, altresì, essere in grado di espletare la funzione promotrice di condizioni di Parità e Pari Opportunità.

I componenti del CPO vengono nominati dal Segretario Nazionale della Federazione tramite delibera cui seguirà una lettera ufficiale a formalizzare l'atto di incarico per ciascun membro.

Sulla base di queste premesse il CPO svolge un ruolo di studio, di proposizione e di ricerca sui principi di parità contenuti nella Normativa Comunitaria, Nazionale e Regionale.

In particolare al Comitato sono affidate le funzioni di elaborazione di azioni positive e di individuazione di misure atte a favorire la sostanziale parificazione tra lavoratori e lavoratrici nelle condizioni di attività, in un'ottica di prevenzione delle discriminazioni e di compensazione degli svantaggi.

Il punto d'inizio non può che essere una precisa conoscenza ed informazione sulla situazione di tutti i settori produttivi della Federazione in riferimento alla tematica delle Pari Opportunità del personale dipendente. Nello specifico andranno individuate ed evidenziate le criticità eventualmente esistenti, le esigenze e le aspettative delle lavoratrici e dei lavoratori.

Si attuerà un'indagine conoscitiva presso le varie Aziende del settore Trasporti attraverso la raccolta ed il monitoraggio dei dati del personale per la rilevazione dei profili professionali soprattutto al fine di individuare ed evidenziare eventuali ambiti che possano mostrare criticità tali da necessitare di azioni positive mirate. I dati acquisiti andranno veicolati ai lavoratori per aumentarne la consapevolezza sul tema in oggetto e per creare condivisione e partecipazione nell'ottica del raggiungimento degli obiettivi.

Accanto ad una fase di studio, deve senza dubbio affiancarsi una fase di verifica della corretta attuazione delle previsioni di legge e un monitoraggio della contrattualistica di settore e/o aziendale. E' assolutamente necessario evitare che le misure di garanzia e tutela in favore delle Pari Opportunità contengano indesiderati effetti ritorsivi delle logiche gestionali e ciò può

Comunicaci la tua e-mail o fax ti invieremo la nostra newsletter.

Se invece intendi cancellarti o esercitare i diritti previsti dall'art 7, D.L. 30 giugno 2003, n. 196 scrivici, sarà nostra cura adempiere a quanto da te richiesto

concretizzarsi attraverso la realizzazione di misure infrastrutturali che vadano a coniugare interessi sociali ed economici.

Esempio lampante che tutti conosciamo è ben rappresentato dalla questione dell'Esenzione dal Lavoro Notturno delle lavoratrici e dei lavoratori Alitalia, dove si è messo in discussione un diritto riconosciuto dalla normativa (D.Lgs. 151/200) e dove è venuto meno il riconoscimento sociale del ruolo della famiglia come realtà grazie alla quale la società realizza la propria continuità.

In questo ambito è necessario sottolineare l'aspetto principale che crea difficoltà ad un totale e completo inserimento delle donne all'interno del mondo del lavoro e che coincide con gli ostacoli che si riscontrano nel tentativo di conciliare responsabilità lavorative ed impegni familiari.

Rispetto ad altri Paesi europei, ci troviamo in una condizione di colpevole ritardo nella disponibilità data alle donne di strumenti che permettano una migliore gestione dei tempi di vita che si tradurrebbe immediatamente in un aiuto alle famiglie e, in particolare, in una miglior condivisione dei compiti che permetterebbe anche agli uomini di occuparsi degli affetti in maniera più presente contribuendo alla crescita della famiglia e alla vera realizzazione di un contesto di Pari Opportunità in ambito professionale e familiare.

L'obiettivo è l'individuazione di azioni sistemiche che prendano come riferimento le esigenze della famiglia e lo sviluppo di un contesto e di un'organizzazione lavorativi tali da favorire la conciliazione delle responsabilità lavorative e di quelle familiari per le donne e per gli uomini.

Come abbiamo sottolineato precedentemente le Pari Opportunità non devono intendersi solo come concretizzazione di una parità di genere. Ad avvalorare questo concetto, contribuisce l'inserimento del ruolo e dell'attività del CPO della Federazione Trasporti all'interno del progetto che la Confederazione sta portando avanti con la realizzazione del Dipartimento dei Diritti e delle Opportunità per Tutti. In questa direzione il Comitato deve essere attore protagonista all'interno di una rete di interlocuzioni e confronti con le controparti correttamente individuate. Si andrà dalle relazioni gestite in ambito aziendale, ai rapporti con le Istituzioni e gli Enti locali e con la possibilità di un riferimento continuo a livello locale attraverso gli Uffici Regionali e Provinciali del Dipartimento della Confederazione.

Il concetto di trasversalità (mainstreaming) delle Pari Opportunità deve essere pienamente acquisito, ma non deve essere inquadrato soltanto come mainstreaming di genere. Occorrono nuove modalità di lettura e decodifica della realtà economica e sociale che contribuiscano a rendere visibili e chiare le differenze non solo per creare Pari Opportunità, ma anche e soprattutto per ricavarne vantaggi complessivi per la comunità.

Si tratta, quindi, oltre che di un risultato anche e soprattutto di un metodo di lavoro molto importante che mira a cambiamenti culturali che coinvolgono tutte le componenti dei sistemi politici e sociali e che richiede l'adozione di strategie di comunicazione e programmazione.

Il risultato da conseguire consiste nella costruzione di un sistema di mainstreaming nell'ambito della contrattazione collettiva che attraverso la concertazione con le parti datoriali possa creare un'opportunità, anche e soprattutto alla luce dell'accordo interconfederale sul nuovo modello contrattuale che da una parte garantisce la centralità del Contratto nazionale e dall'altra concede maggiore libertà di azione per la rappresentanza aziendale che deve tradursi in un reale momento partecipativo in termini di Pari Opportunità. Ora più che mai, i tempi sono maturi per inserire all'interno delle piattaforme contrattuali istituti come il frazionamento dei permessi dei congedi parentali, il telelavoro, il part-time al rientro dalla maternità e per ribadire l'inderogabilità di normative come quelle che tutelano la maternità e la paternità.

In questo nuovo quadro che si delinea con l'accordo del 15 aprile, il CPO riveste un ruolo primario nell'orientamento delle politiche contrattuali e che deve concretizzarsi nella possibilità di indirizzarsi verso una contrattazione più "sociale".

La contrattazione di secondo livello, aziendale e territoriale, non è legata soltanto a temi quali la redditività e la produttività, ma anche a materie come la formazione, le condizioni di lavoro e le innovazioni organizzative delle risorse umane, elementi che contraddistinguono la qualità della contrattazione anche in termini di Pari Opportunità.

Al fine di contrastare la diffusione del fenomeno mobbing, che assume sempre più rilevanza sociale, e prevenire conseguenze pericolose per la salute fisica e psichica del lavoratore, e più in generale, migliorare la qualità e la sicurezza dell'ambiente di lavoro, è prevista la costituzione di un Comitato Paritetico Antimobbing (CPA) della Federazione Trasporti.

A fronte di un fenomeno, quale quello del mobbing, ancora sottovalutato ma che solo nel nostro Paese investe un milione e mezzo di lavoratori su 21 milioni di occupati, compito del Comitato sarà quello di raccolta e analisi dei dati presso le Aziende, di individuazione delle cause, di prevenzione e di repressione delle situazioni di criticità.

La costituzione ed il funzionamento da parte del CPA di uno sportello d'ascolto on-line, in collaborazione con l'Ufficio Antimobbing della Confederazione, rappresenta il tentativo di creare una prima struttura di accoglienza rapida, veloce ed informatizzata per chiunque ritenga di essere vittima di mobbing o di vivere situazioni di conflittualità e disagio psicologico che possano degenerare in una situazione di mobbing.

Il CPA potrà, altresì, formulare proposte per l'istituzione della figura del Consigliere o Consigliera di fiducia nonché per la definizione dei codici di comportamento. In relazione a detta problematica,

Comunicaci la tua e-mail o fax ti invieremo la nostra newsletter.

Se invece intendi cancellarti o esercitare i diritti previsti dall'art 7, D.L. 30 giugno 2003, n. 196 scrivici, sarà nostra cura adempiere a quanto da te richiesto

sono anche previste iniziative di formazione per favorire la consapevolezza della gravità del fenomeno in un'ottica di coinvolgimento partecipativo del sindacato nella lotta al fenomeno del mobbing che deve rappresentare l'elemento di novità.

Il riconoscimento della pericolosità del fenomeno, l'ammissione della possibile esistenza del fenomeno all'interno delle Aziende, l'impegno della parte pubblica a prevenire e contrastare tale fenomeno con il coinvolgimento delle Aziende, degli Enti Locali e delle Organizzazioni Sindacali di categoria sono i punti intorno ai quali il CPA deve espletare le sue funzioni politico-sindacali.

Nel corso degli ultimi anni è maturata la consapevolezza che le questioni di Pari Opportunità si intrecciano strettamente con la qualità della vita sociale e con la qualità del lavoro.

Molta strada è stata percorsa nel cammino verso una reale attuazione dei diritti per tutti ed una piena realizzazione delle Pari Opportunità in ogni contesto sociale e nei vari ambiti lavorativi.

L'essere cosciente di ciò che si è compiuto e del molto che resta ancora da fare, non può certamente rappresentare la garanzia di un successo facilmente ottenibile ma costituisce di certo la certezza che ci attende un futuro nel quale attraverso la nostra competenza e la nostra professionalità dovremo cercare di avvicinare il più possibile la completa tutela del diritto e della dignità del lavoratore.

COMPONENTI TAVOLO DI LAVORO OSSERVATORIO PARI DIRITTI

ORNELLA PETILLO Responsabile Nazionale ad interim dell'Ufficio Pari Opportunità e del Dipartimento dei diritti	388 3438051	opetillo@ugl.it
GIOVANNI SCACCIAVILLANI Responsabile nazionale dell'Ufficio H	333 3377532	gioscacciavillani@alice.it
LORETTA CIVILI Ugl Trasporti Autoferrotranvieri	388 9225488	lcivili@ugl.it
ADELE CIFANI Ufficio studi Ugl	338 4623910	a.cifani@ugl.it
CLAUDIO CROCE Rsu Ugl Trasporti - Assistente di volo	392 4236192	croceclaudio@hotmail.com
INES FEBBRAIO Ugl Credito	338 9147876	ifebbraio@invitalia.it
COSTANZA DI LELLA Rsu-Rls Ugl telecomunicazioni	340 5410504	ndandella@hotmail.it
CRISTINA CARNEVALE Ugl Trasporti Autoferrotranvieri	335 5307435	cristina_carnevale@libero.it
LETIZIA CIANCIO	338 5060037	lciancio@grandistazioni.it
NICOLA FABIO Ugl Pubblico Impiego Corte dei Conti	339 5713978	nicola.fabio@corteconti.it
MARINA CASTAGNA Ugl Metalmeccanici	335 1273679	marina.castagna@alice.it

Comunicaci la tua e-mail o fax ti invieremo la nostra newsletter.

*Se invece intendi cancellarti o esercitare i diritti previsti dall'art 7, D.L. 30 giugno 2003, n. 196
scrivici, sarà nostra cura adempiere a quanto da te richiesto*