

LA PARITA' SI CONTRATTA

di Cora Prussi

La parità si contratta e dobbiamo contrattarne sempre di più perché purtroppo nel nostro Paese di parità di genere c'è n'è ancora poca e le differenze nel mercato del lavoro sono consistenti. Secondo gli ultimi dati Istat, il tasso di occupazione maschile si attesta in Italia al 67.1% rispetto al 49.4% di quello femminile. La differenza è ancora più marcata se focalizziamo l'attenzione sui 25-54enni con figli: il tasso di occupazione degli uomini è pari all'88.2%; quello delle donne si ferma al 57.4%, con una differenza di oltre trenta punti percentuali.

Le differenze di opportunità, di salario, di ruolo, di progressione di carriera hanno radici lontane e i fronti su cui lavorare sono sicuramente plurimi: quello culturale, quello strutturale, quello contrattuale. Ma il sindacato può fare molto per promuovere pari opportunità dentro e fuori il mondo del lavoro.

Innanzitutto, anche se la nostra azione è prevalentemente di natura contrattuale, possiamo essere sempre più protagonisti sul fronte culturale nel cercare di diffondere, a partire dai luoghi di lavoro, una visione diversa nella gestione delle responsabilità familiari e una conciliazione che deve sempre più essere condivisa, in famiglia, nelle aziende, nella società, altrimenti non riusciremo mai a colmare il gender gap e le donne saranno condannate per sempre a scegliere fra i figli e il lavoro.

In secondo luogo, i contratti nazionali tracciano una cornice importante relativamente all'orario di lavoro e al sistema delle tutele come il trattamento totale in caso di gravidanza, la fruizione di congedi parentali con la possibilità di utilizzo frazionato, la fruizione di permessi per eventi particolari e tutto l'aspetto legato al welfare contrattuale.

Infine, un ambito in cui dobbiamo continuare ad investire è quello della contrattazione aziendale, dove certe tematiche possono essere ancor più sviluppate, tessendo un vestito sartoriale per ogni realtà. La contrattazione aziendale è strumento fondamentale per permettere una maggiore conciliabilità familiare, anche allargando gli interventi legati all'orario di lavoro in un'ottica di rinnovamento organizzativo, introducendo una maggiore flessibilità oraria con possibilità di compensazione, attuando le "banche delle ore", ampliando i permessi per visite mediche e/o assistenza a figli minori o familiari portatori di disabilità. Anche lo smart working - se correttamente utilizzato e adeguatamente contrattato - può rappresentare uno strumento di conciliazione fra tempi di vita e di lavoro e ridurre la quota di part time involontario ancora così ampiamente diffusa fra le lavoratrici.

SPUNTIstel

Le buone relazioni sindacali permettono di capire meglio insieme quali siano le difficoltà e le opportunità all' interno delle aziende e trovare strumenti condivisi per risolverle e migliorare le condizioni di lavoratori e lavoratrici, creando un clima di equilibrio in cui tutte le parti hanno da trarre giovamento.