

Le consigliere di parità fra le novità dei decreti del jobs act e i vecchi problemi

di **Francesca Bagni Cipriani** [*]

In questi ultimi giorni le pagine dei giornali sono state piene di articoli, valutazioni, e riflessioni sulle trasformazioni che il nostro paese dovrà gestire a seguito delle novità introdotte dall'approvazione della legge delega e dei suoi decreti attuativi: il jobs act.

Non altrettanta attenzione c'è stata sulle novità relative ai meccanismi che regolano il funzionamento della rete delle consigliere di parità.

Solo una piccola rivoluzione ma, in alcuni suoi punti significativa.

Il ragionamento portato avanti nel decreto ha come suo asse portante l'obiettivo di snellire e velocizzare tutte le procedure che regolano la nomina, il funzionamento e l'insediamento della consigliera di parità.

L'esigenza nasce dal fatto che, questa figura, ripensata e introdotta insieme col Codice delle Pari Opportunità e poi successivamente ulteriormente valorizzata e definita dal recepimento di una direttiva europea (direttiva 54/2006) si trova oggi in un contesto socio-economico e istituzionale molto diverso soprattutto per la trasformazione soggetti ai quali si deve riferire. Il mondo cambia, si è soliti dire, ma il problema è che siamo in presenza non solo delle evoluzioni che usualmente nel corso degli anni, navigano all'interno dei molteplici funzionamenti con cui si muove la macchina paese, ma un contesto che ha subito un'accelerazione di assoluta novità, a causa delle riforme che il governo e il parlamento hanno deciso di realizzare nel mercato del lavoro, nel funzionamento della pubblica amministrazione, nel sistema scolastico contemporaneamente all'avvio dell'insediamento delle nuove identità degli Enti Locali.

Un vero tornado che sta coinvolgendo, quindi ogni parte della nostra vita quotidiana.

Mi sento anche di affermare, non solo forte della mia esperienza sul campo ma anche dai risultati delle analisi delle trasformazioni socio economiche che continuamente vengono prodotte, che tutto questo vede la condizione femminile in crescente sofferenza e in prima linea fra i soggetti che meritano una particolare attenzione e vigilanza come strategici per la ripresa dello sviluppo e il risultato positivo delle riforme approvate.

Sappiamo che il problema della conciliazione tempi e orari della città, della cura verso la prole ma anche verso gli anziani della famiglia, se pure affrontati nel pacchetto dei decreti è ancora molto lontano da una soluzione che permetta veramente ad una donna una scelta di vita libera e consapevole.

Inoltre sappiamo, dai dati del servizio ispettivo circa le dimissioni nel primo anno di vita del bambino, che permane una situazione di forte condizionamento da parte del datore di lavoro nei confronti dell'avvio al lavoro delle donne, tanto da varare un provvedimento di contrasto allo sciagurato fenomeno delle "dimissioni in bianco".

Un'occupazione matrigna, insomma, nei confronti delle donne tanto è vero che il nostro livello di occupazione femminile è ancora molto al disotto del valore chiesto dall'Europa.

Tutte le indagini e ricerche nel campo dell'individuazione dei percorsi più efficaci per rilanciare lo sviluppo produttivo nel nostro paese, indicano il soggetto femminile come portatore delle potenzialità necessarie al raggiungimento di questo obiettivo.

Aumentare i livelli di occupazione femminile, incentivare la capacità di innovazione in ogni contesto, che caratterizza i comportamenti delle donne, valorizzare le loro competenze di long-life-learning per sperimentare nuove forme di soluzione ai problemi dello sviluppo produttivo, questa è la sfida nella quale la consigliera di parità può dare un contributo di esperienza e capacità di relazione con le forze che agiscono sui territori.

Obiettivi ambiziosi che si scontrano con alcuni punti critici che dobbiamo trovare il modo di affrontare: il rilancio e la valorizzazione del lavoro delle consigliere può essere uno degli strumenti.

Il decreto affronta alcuni aspetti di questo ruolo per renderlo più puntuale ed efficace, quando definisce l'identità della figura come un soggetto che opera nell'ambito dell'occupazione, in particolare quella femminile, sia quando promuove



azioni positive finalizzate alla sua crescita e ne tutela la condizione lavorativa, sia quando, come pubblico ufficiale interviene su eventuali comportamenti discriminatori da parte del datore di lavoro.

Quindi, la nomina è del Ministro del Lavoro e lo svolgersi della sua attività si muove con una logica di concerto con le scelte di programmazione di intervento del Ministro del Lavoro.

Ma oltre a questo, nel decreto, è detto molto puntualmente che l'attività della consigliera deve essere sempre in collaborazione, oltre che con tutti gli altri soggetti che operano per la realizzazione di azioni positive e per il raggiungimento delle pari opportunità sul lavoro, anche soprattutto col Servizio Ispettivo, ora rinnovato e con l'Agenzia di nuovo insediamento.

Quindi con un ruolo di snodo e di raccordo a largo spettro.

Compito importante e di grande complessità che le consigliere affronteranno, ma che dovrà vedere inoltre molto chiaramente la collaborazione di tutti i soggetti coinvolti.

È necessario infatti ottimizzare le risorse che si muovono sul territorio che a vario titolo si occupano di problematiche femminili per avere risultati efficaci e significativi.

Nessuna sovrapposizione quindi, ma un dialogo continuo aperto e trasparente.

La consigliera si trova quindi al crocevia fra il funzionamento degli strumenti rinnovati per la gestione delle politiche attive del lavoro e la sua collocazione nel territorio dell'Ente, a sua volta rinnovato, che la indica al Ministro per la nomina.

Emerge così chiaramente che questo ruolo di snodo fra le realtà che operano sul territorio a vario titolo e che hanno caratteristiche e funzionamenti legati alle loro identità sociali culturali, economiche, e istituzionali, può essere, di straordinaria importanza e originalità.

È infatti evidente che, proprio perché la figura così delineata ha caratteristiche fuori dagli schemi dati, che la consigliera di parità può dare un contributo di innovazione e semplificazione nella gestione dei fenomeni di cambiamento in atto.

Naturalmente non voglio nascondere le problematiche ancora tutte da risolvere.

Quella di grande rilievo, ovviamente è il problema delle risorse finanziarie che nell'arco degli ultimi anni sono venute meno e quindi condizionano la possibilità di azione della consigliera. Inoltre i pochi fondi residui, anche con l'avvento del nuovo ente "Area Vasta" devono trovare una loro modalità di fruizione all'interno del funzionamento dell'ente.

Si pone cioè il problema di coinvolgere i nuovi Enti nel momento della loro organizzazione interna e le Regioni a fronte delle loro nuove responsabilità a tenere conto anche di questo adempimento.

Di particolare sofferenza per il ruolo potrebbe essere la necessità di seguire in giudizio la lavoratrice o il lavoratore a fronte della mancanza di fondi per coprire le spese legali.

Il decreto cita molto chiaramente questa incombenza a carico dell'Ente: "l'agibilità del ruolo". È per questo che è di fondamentale importanza che ci sia la comprensione dell'originalità del ruolo e si mettano in campo tutti le possibili soluzioni per risolvere le difficoltà che nascono da questa anomalia.

Ricordo infine che la rete delle consigliere vede la presenza della sua figura diffusa e decentrata: una per ogni provincia, una per ogni regione e poi la consigliera nazionale che le coordina.

È un vero e proprio esercito che opera sul campo sia inteso come territorio che come problematiche; una straordinaria risorsa che si evidenzia proprio con il suo "esserci" e intervenire in modo decentrato, vicino ai soggetti e vicino ai problemi.

La scommessa quindi è quella di far comprendere l'originale novità di questa figura ancora non sempre conosciuta e l'importanza del suo utilizzo. ■



[*] Consigliera Nazionale di Parità (<http://lavoro.gov.it/ConsiglieraNazionale/LM/Consigliera/Pages/default.aspx>) - Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali