

*Colleghe e Colleghi,*

oggi ho pensato di iniziare il mio intervento utilizzando parole che definiscono, a mio parere, l'essenza stessa del nostro mandato e del nostro impegno, un impegno quotidiano, nella lotta per l'uguaglianza:

**"CONTRATTARE SIGNIFICA GESTIRE UN PERCORSO DEMOCRATICO GUARDANDO I BISOGNI DELLE PERSONE. ALLE PARTI SOCIALI, ALLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI COMPETE L'ANALISI DI TALI BISOGNI E LA TRASFORMAZIONE DI QUEI BISOGNI IN RIVENDICAZIONI. VIVIAMO IN UN TEMPO FORTEMENTE IMPATTATO DALLA PRECARIETA' E DALLA CRESCITA DELLE DISUGUAGLIANZE, UNA SERIE DI BARRIERE CHE DIVIDONO GENERAZIONI, GENERI E TERRITORI. IN QUESTO CONTESTO IL NOSTRO IMPEGNO NELLA CONTRATTAZIONE RISULTA ANCORA PIÙ IMPORTANTE E DIVENTA PER MOLTE E MOLTI L'ESSENZIALE. PER QUESTO, IN TEMA DI CONTRASTO AL DIVARIO DI GENERE DOBBIAMO AGIRE CON L'INTENTO DI SFIDARE I PREGIUDIZI CULTURALI CHE SI PROIETTANO NEL MERCATO DEL LAVORO."**

**LAVORO:** il lavoro rappresenta uno strumento di emancipazione e garantisce una dimensione sociale alla persona e ne impedisce l'isolamento. Con questa idea, la contrattazione deve essere, per noi, la via maestra per affermare la dignità di ogni lavoratrice e lavoratore.

Mentre affrontiamo la sfida di un'enorme piaga culturale che affonda le sue radici nel patriarcato, è fondamentale mettere in luce ciò che, attraverso la contrattazione e l'azione sindacale, è stato fatto e migliorato e ciò che sempre con la contrattazione possiamo ancora smuovere, risolvere, cambiare. Se guardiamo i contenuti emersi dalla nostra recente "stagione contrattuale", scopriremo che sono molti gli obiettivi raggiunti nell'ambito della parità di genere.

## **LA CONTRATTAZIONE CONTRO LA VIOLENZA E PER LA SICUREZZA**

Nel contesto della lotta alla violenza di genere e alle molestie, la contrattazione ha rappresentato lo strumento chiave per trasformare le norme in azioni concrete.

1. **Rafforzamento della Rappresentanza:** un esempio concreto di contrattazione di genere integrata è l'introduzione della figura della Rappresentanza Garante di Parità. Questa figura deve diventare uno strumento cruciale nella lotta contro la violenza e le molestie sul lavoro. La sua designazione è una misura supplementare di assistenza e prevenzione per i reati di violenza e molestia.
2. **Obblighi per i Datori di Lavoro:** L'impegno della UILTUCS ha portato a rendere la prevenzione della violenza di genere oggetto di negoziazione a tutti i livelli, introducendo obblighi in tal senso per i datori di lavoro.
3. **Tutela delle Vittime:** È stata rafforzata la nostra missione di proteggere le vittime di violenza. Attraverso misure derivanti dalla contrattazione, è stato riconosciuto il diritto a periodi di congedo e all'utilizzo della rappresentanza per supportare legalmente le vittime. Questo include l'impegno a monitorare e prevenire possibili ritorsioni, dirette e indirette, sul posto di lavoro.
4. **Promozione Culturale:** Al di là delle tutele normative, è con la contrattazione che possiamo promuovere una cultura diversa, dentro e fuori i luoghi di lavoro, anche in vista del recepimento della Direttiva (UE) 2024/1385 sulla lotta alla violenza contro le donne. Questo passa anche attraverso la formazione specifica e aggiornata per affrontare tematiche delicate come la violenza e le molestie di genere.

## **INTERVENTI POSSIBILI SULLE DISUGUAGLIANZE STRUTTURALI E RETRIBUTIVE**

L'azione contrattuale, inoltre, si è mossa per affrontare le disuguaglianze strutturali che contribuiscono al persistente divario retributivo di genere.

L'istituzione della rappresentanza con espliciti compiti in ambito di parità di genere è il risultato del confronto su tale tema. Questo include la possibilità di accedere a dati che riguardano la popolazione aziendale, divisa per genere, con l'esplicitazione dei dati retributivi. Molte aziende stanno adottando la certificazione sulla parità di genere UNI PDR 125; questo strumento, tuttavia non contempla il confronto sindacale. Con la contrattazione abbiamo aperto agli audit retributivi di genere e implementato le informazioni all'interno dei Rapporti biennali di genere, in vigore a partire dal 2006.

Infine dobbiamo riflettere sull'esigibilità dei diritti: con i rinnovi del 2024 abbiamo identificato i bisogni, li abbiamo trasformati in rivendicazioni e li abbiamo iscritti nei contratti. Oggi occorre fare in modo che questi risultati non siano "solo inchiostro posato su una pagina" per questo, dibattiti e confronti come quello odierno sono fondamentali per favorire la parità di genere. Il progetto SD4EU ha messo in luce altre strade, altri percorsi che vale la pena di percorrere.

Parlare di questi temi nelle imprese e favorire il dibattito all'interno delle assemblee, avviare percorsi formativi di supporto e campagne di sensibilizzazione tra le lavoratrici e i lavoratori sono azioni che devono essere favorite da tutte le Parti Sociali.

Solo attraverso l'impegno costante nella contrattazione, integrando la dimensione di genere in tutti i contratti collettivi nazionali e decentrati, e solo con un grande senso di responsabilità, sarà possibile giungere alla piena parità.