Trade unions for women in renewable: the case of Italy

Intervento di Manuela Lupi per la FLAEI *CISL*

16 luglio 2010 – Piazza IV Novembre 5, MILANO

La Flaei Cisl è la federazione della Cisl del settore elettrico ed è, per dimensioni ed importanza, la più rappresentativa considerato che si occupa, a differenza di altre sigle, del solo comparto elettrico.

Con il rinnovo del CCNL del luglio 2009 è stato esteso l'ambito di applicazione del contratto anche alle aziende, piccole e medie, che operano nel campo delle energie rinnovabili e che per loro natura non si caratterizzano come aziende elettriche.

La conquista contrattuale è importante perché anche i così detti "lavori verdi" rientrano nell'ambito di applicazione del CCNL del comparto elettrico.

Per tornare all'oggetto dell'intervento - che cosa può fare un sindacato come la Flaei Cisl per le donne nel settore delle energie rinnovabili in termini di accesso al lavoro, conciliazione vita-lavoro, servizi di assistenza, accesso alla formazione, percorsi di carriera, differenziali retributivi - la risposta più immediata sarebbe nulla di più di ciò che può fare per le donne in tutto il settore di applicazione del CCNL.

In realtà, proprio perché entriamo in una realtà di nuova generazione, il Sindacato può e deve svolgere un ruolo più incisivo e pregnante, anche attraverso la messa in campo di strumenti, pur esistenti, che tuttavia al momento sono stati poco applicati o addirittura mai utilizzati.

Prima di addentrarci sulle strade che un Sindacato può intraprendere per previsione di legge e di contratto, è opportuno inquadrare brevemente le attività che caratterizzano i nuovi "lavori verdi".

Si tratta di lavori di generazione di energia da fonti rinnovabili: fonti alternative, quali il solare, l'eolico, l'idroelettrico, il geotermico e le biomasse.

Fonti che per la loro più ampia diffusione dovrebbero richiedere figure professionali specifiche e nel cui ambito sarebbe possibile individuare maggiori spazi per una presenza femminile.

Le opportunità di lavoro riguardano aziende diverse, attive nella ricerca, nell'industria o nei servizi a seconda del momento in cui si collocano nello sviluppo del sistema delle energie rinnovabili: dallo studio di fattibilità di un impianto, alla costruzione dello stesso, all'installazione dei macchinari per giungere, infine, alla gestione e manutenzione delle opere eseguite.

Da recenti indagini è emerso che si riscontrano all'interno dei "lavori verdi":

1. profili professionali di basso livello, quali muratori, carpentieri, elettricisti, tecnici di vario tipo, in cui più difficilmente si riscontra presenza femminile;
2. profili intermedi, vale a dire una fascia di figure impiegatizie di staff con funzioni amministrative, legali, di gestione del personale in cui tradizionalmente è più facile poter individuare ambiti di inserimento femminile;
3. profili manageriali, tipicamente ingegneristici, ma anche di formazione economica o giuridica, in cui la presenza femminile non dovrebbe essere esclusa.

Se un passo importante è stato fatto con l'individuazione della filiera delle energie rinnovabili e la conseguente applicazione del CCNL degli elettrici all'intero settore, è necessario anche - al fine di garantire l'inserimento delle donne nelle nuove professionalità dei "lavori verdi" - che si realizzi un coordinamento stretto tra scuola, università ed enti bilaterali, il tutto con la regia del sindacato e della parte datoriale.

1. Accesso al lavoro e controllo sindacale

Il CCNL elettrico prevede la costituzione di un Organismo bilaterale di settore a cui saranno affidate competenze di monitoraggio, valutazione, promozione e verifica delle attività formative, nonché di rapporto con le Istituzioni competenti.

In sostanza l'Organismo bilaterale potrebbe svolgere in sinergia con le altre Parti sociali, quel ruolo formativo necessario per la promozione di quelle specifiche professionalità da inserire nel mondo delle rinnovabili.

Detta promozione formativa, se prevista prioritariamente per il lavoratore dipendente, con spirito innovativo potrà essere estesa anche al momento antecedente o contestuale alla costituzione del rapporto di lavoro, al fine di favorire l'ingresso in azienda di figure con le professionalità idonee alle nuove tecnologie "verdi", con una particolare attenzione alla presenza femminile.

Tuttavia un Sindacato non ha molti poteri nella fase dell'ingresso nel mondo del lavoro, salva la verifica che non si realizzino forme di discriminazione nell'accesso o nelle prove selettive - come la richiesta di particolari requisiti nei bandi che favoriscano l'occupazione maschile a scapito della femminile - nulla toglie che si possa attraverso la bilateralità promuovere un effettivo controllo preventivo antidiscriminatorio.

Ma esaminiamo una realtà effettivamente operativa soggetta ad obblighi di legge relativamente al censimento del proprio personale: la Società Enel Green Power del Gruppo Enel.

Dal rapporto biennale ex art. 46, legge 198/2006 "Codice delle pari opportunità", inviato agli Organismi di parità e alle Organizzazioni sindacali il 30 aprile di quest'anno, emerge un incremento della presenza femminile nella società Green Power.

L' obbligo di presentazione del rapporto biennale è imposto solo alle aziende con oltre 100 dipendenti; restano quindi fuori dall'analisi le piccole e medie aziende che si occupano di rinnovabili.

Dal rapporto non è possibile conoscere il dato specifico delle assunzioni di donne all'interno di Green Power; emerge, peraltro, un incremento significativo, in termini percentuali, del personale femminile in detta società determinato anche da cessioni di contratti di lavoro all'interno del gruppo ENEL.

Non è dato conoscere le forme di accesso, eventualmente anche con contratti atipici (da intendere come forme diverse dall'assunzione a tempo indeterminato), riferite alla miriade di piccole società che si occupano di energie rinnovabili e che non sono tenute alla redazione del rapporto ex legge 198/2006 .

Le principali forme di ingresso nel gruppo ENEL sono quelle dell'apprendistato professionalizzante e, in modo particolare per il personale femminile in certe aree geografiche, del contratto di inserimento, previsti espressamente dal CCNL.

Si tratta di forme di accesso che prevedono un piano formativo con il quale è possibile conseguire in azienda la professionalità richiesta dai nuovi "lavori verdi"; con la necessaria integrazione anche delle altre forme di apprendistato (per l'espletamento del diritto dovere di istruzione e per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione), al momento non previsti dal CCNL elettrico, sarebbe possibile conseguire in azienda proprio quei profili specifici necessari per l'attività che l'impresa intende ricoprire.

Per concludere, in sintonia con la recente sentenza della Corte Costituzionale n. 176/2010 in tema di apprendistato e formazione in azienda, oltre al possibile intervento delle Regioni, un percorso formativo con la regia del sindacato e della parte datoriale, attraverso l'ente bilaterale, potrebbe contemperare le esigenze aziendali con quelle legate all'ingresso delle donne nelle nuove "occupazioni verdi".

2. Conciliazione vita-lavoro, il ruolo del sindacato

Le strategie per promuovere un miglior equilibrio tra tempo di lavoro, di cura, di formazione e di relazione sociale nel più ampio quadro del sostegno alla famiglia, non vanno cercate solo nell'ambito delle relazioni sindacali, ma anche in quello delle politiche per la parità di accesso all'istruzione e alla formazione professionale, delle politiche fiscali, culturali e sociali in senso lato che vanno considerate anche nei loro effetti di interazione.

La mancanza dei giusti equilibri in vite spesso fagocitate dal lavoro genera una sfera di disagio sempre più ampia, che tocca le esistenze di ciascuno, non solo delle donne: non si può fare a meno di pensare che qualcosa sia sfuggito di mano e che l'esaltazione produttivistica del lavoro come luogo centrale della vita dell'individuo abbia perso un po' del suo fascino man mano che si è fatta spazio una consapevolezza più profonda in ordine alla necessità di vivere la vita su più tavoli e su più dimensioni.

La ricerca dell'equilibrio tra tempo di lavoro, cura, formazione e relazione sociale offre la possibilità, ad uomini e donne, di una ricomposizione esistenziale, la chance di un nuovo equilibrio fra le varie sfere della vita: una possibilità di vedere il lavoro come una parte della vita e non come la vita stessa.

Nell'ottica della necessaria integrazione tra politiche del lavoro e relazioni industriali si pone proprio il Piano Italia - Programma di azioni per l'inclusione delle donne nel mercato del lavoro, realizzato congiuntamente dal Ministero del lavoro e dal Ministero delle pari opportunità, presentato il 1 dicembre 2009.

Nel rilevare l'enorme scarto tra quadro di tutele formali e reali opportunità occupazionali e di carriera per le donne, il Piano Italia ha individuato alcune azioni prioritarie - attraverso anche il ruolo attivo dell'Associazione sindacale - che implicano il superamento di una visione di tutela legata esclusivamente alla maternità per accordare rilevanza alla condivisione della genitorialità e al complesso dei legami familiari, da un lato, ma anche, dall'altro, al riconoscimento del ruolo centrale della donna nelle attività di cura, non solo dei minori, ma anche dei congiunti portatori di handicap o gravemente ammalati e degli anziani bisognosi di assistenza.

In un'ottica di intervento sindacale quale garante delle tutele, si inerisce la revisione dei criteri e delle modalità per la concessione dei contributi di cui all'art. 9 legge 53/2000 con l'obiettivo di rilanciare e promuovere misure atte a sostenere i soggetti con responsabilità genitoriali o familiari.

L'elemento rilevante della revisione è rappresentato dal fatto che l'Accordo di progettazione della specifica azione ammessa al finanziamento potrà essere nelle grandi imprese, quale il gruppo ENEL, solo di natura sindacale.

Analogamente il rilancio del lavoro a tempo parziale e degli altri contratti a orario ridotto, modulato o flessibile passa attraverso la promozione delle nuove relazioni industriali e al contributo della contrattazione collettiva di settore e di secondo livello.

Infatti proprio la contrattazione di secondo livello potrà mettere a profitto le misure fiscali di detassazione delle somme erogate per i premi di produttività, che possono ricomprendere tutti i premi comunque legati a risultati di efficienza organizzativa, tra cui rientrano anche le misure di conciliazione, la modulazione degli orari e dei tempi di lavoro.

La contrattazione aziendale con la partecipazione attiva del Sindacato conduce necessariamente ad aprire una breve parentesi sull'Accordo interconfederale per la riforma del modello contrattuale firmato il 15 aprile, ispirato ai valori della solidarietà e della partecipazione.

Nell' Accordo, infatti, un ruolo importante sul fronte della solidarietà in termini partecipativi e cooperativi viene attribuita proprio al secondo livello di contrattazione - sostenuto dalle misure di decontribuzione e di detassazione dei premi aziendali di produttività ed efficienza organizzativa - e

alla bilateralità che nello specifico, attraverso la formazione, è chiamata a rendere socialmente sostenibili le nuove organizzazioni e gestioni necessarie nell'ambito delle energie rinnovabili.

Nell'ottica di un potenziamento del servizio di assistenza per la prima infanzia e di cura e assistenza alla persona, si inserisce l'Accordo sindacale dell'11 novembre 2009, relativo all'erogazione di un contributo ai lavoratori del gruppo ENEL per gli asili nido.

Per concludere il nuovo modello di relazioni industriali, con il ruolo prioritario attribuito alla bilateralità e alla contrattazione di secondo livello può incidere indirettamente sulle aziende che si occupano di energie rinnovabili incentivandole a valorizzare modelli organizzativi che consentano ai lavoratori di dar seguito a esigenze fondamentali di sviluppo della persona, contrastando, attraverso la prevenzione, il fenomeno delle discriminazioni sul lavoro: il benessere sul luogo di lavoro è indispensabile per una reale valorizzazione del capitale umano e dell'apporto di tutte le risorse che lavorano in azienda.

3. Differenziali retributivi: quale soluzione

Dai dati contenuti nel rapporto biennale ex art. 46, legge 198/2006 "Codice delle pari opportunità", emerge l'esistenza di un differenziale retributivo tra maschi e femmine in ciascuna categoria.

Nella ricerca delle possibili cause che determinano il differenziale retributivo non sono da trascurare istituti quali il part-time e congedi/aspettative, che sono principalmente adottati dalle lavoratrici, mentre il ricorso agli stessi istituti da parte dei maschi appare del tutto occasionale.

I dati sono relativi a tutto il gruppo ENEL nel quale gravita anche la società Green power che, pertanto, è da ritenere non esente dal problema dei differenziali retributivi, sebbene il rapporto biennale non dettagli per singola Società le retribuzioni del personale.

I differenziali ovviamente non conseguono a discriminazioni retributive, ma al fatto che le donne usufruiscono maggiormente degli strumenti di flessibilità, dal contratto di part-time, ai congedi e aspettative in misura maggiore dei dipendenti uomini.

La conciliazione di tempi vita-lavoro è ormai una necessità e pertanto le differenze retributive tenderanno a ridursi quando un numero maggiore di uomini si avvarrà degli stessi strumenti oggi appannaggio quasi esclusivo delle donne.

4. Progressione di carriera e possibili discriminazioni, il ruolo del sindacato

Tra le prerogative del Sindacato non può mancare un cenno all'attività di vigilanza affinché sui luoghi di lavoro non si verifichino discriminazioni, nel caso specifico di genere, legate non solo alla retribuzione, ma anche alla progressione di carriera e alla crescita professionale.

Recentemente il Dlgs 25 gennaio 2010 n. 5 di recepimento della direttiva comunitaria 2006/54/CE ha integrato sia il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (D. Lgs. 198/2006), sia il Testo unico in materia di tutela e sostegno della maternità e paternità (D. Lgs. 151/2001), rafforzando il principio discriminatorio di genere ed estendendolo, a tutti i livelli, nei diversi ambiti ed in particolare in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione, accompagnandolo, altresì, con sanzioni più severe.

In chiave preventiva, è stata attribuita al Sindacato, attraverso la contrattazione collettiva, la previsione di misure specifiche (inclusi codici di condotta, linee guida e buone prassi) per giocare d'anticipo su tutte le forme di discriminazione di genere nel luogo e nelle condizioni di lavoro, ma anche nella formazione e nella crescita professionale.

Oltre alla prevenzione, è stata riconosciuta una maggior tutela alla persona che, soggetta a discriminazioni, decida di rivolgersi alla giustizia, attraverso l'intervento dell'Organizzazione sindacale che, su delega del lavoratore, potrà agire in sede giudiziaria per il riconoscimento del diritto leso.

L'intervento del Sindacato è importante, tanto più che una disparità di trattamento nei confronti dei dipendenti, siano essi uomini o donne, può arrivare a costare al datore di lavoro fino a 50mila euro e l'arresto fino a sei mesi, oltre all'inasprimento delle sanzioni previste in caso di inottemperanza alla sentenza che accerta le discriminazioni o al decreto che ordina la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti.

Tale misura costituisce un deterrente a non discriminare le donne in termini sia retributivi, sia di carriere frequentemente meno brillanti.

Poiché sul tema dell' ingresso nel mondo del lavoro è stato sancito un divieto assoluto di discriminazione "per quanto riguarda l'accesso al lavoro in forma subordinata e/o autonoma o qualsiasi altra forma, compresi i criteri di selezione e le condizione di assunzione, nonché la promozione, indipendentemente dalle modalità di assunzione e qualsiasi sia il settore o il ramo di attività, a tutti i livelli della gerarchia professionale", il Sindacato è chiamato ad un ruolo vigile e antidiscriminatorio sui luoghi di lavoro.

Per quanto riguarda la retribuzione, è stato esplicitato il principio di "parità retributiva uomo-donna a parità di lavoro svolto".

Non va dimenticato che è stata estesa la tutela giurisdizionale anche alla vittimizzazione, intesa come "ogni comportamento pregiudizievole posto in essere, nei confronti della persona lesa da una discriminazione o di qualunque altra persona, quale reazione ad una qualsiasi attività diretta ad ottenere il rispetto del principio di parità di trattamento tra uomini e donne".

Per concludere è stata introdotta una nuova definizione di divieto di discriminazione connessa al sesso "con particolare riguardo ad ogni trattamento meno favorevole in ragione dello stato di gravidanza, nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti".

La parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione ed impiego è un obiettivo prioritario di un Sindacato e la Flaei Cisl ha da sempre svolto un ruolo attivo e attento nel mondo del lavoro elettrico affinché si realizzino quei principi di prevenzione e di divieto di discriminazione che consentono il raggiungimento effettivo delle pari opportunità.

5. Conclusioni

La conciliazione dei tempi di vita e di lavoro è chiamata a operare una saldatura virtuosa fra l'istanza di sostegno della maternità e della paternità e l'idea di più ampio respiro di rendere permeabile il rapporto di lavoro subordinato alla rilevanza giuridica di una serie di qualificati interessi, a rigore strettamente privati del lavoratore, che attengono ad una gamma diversa di beni della vita: appunto il diritto alla cura della prole, il diritto alla cura dei figli o dei congiunti portatori di handicap, il diritto alla cura dei prossimi congiunti in situazioni di significativa gravità, il diritto alla formazione, nella duplice veste di diritto al completamento una tantum dei propri percorsi formativi e di diritto di formazione continua per tutto l'arco della vita preferibilmente in sinergia con l'interesse aziendale alla riqualificazione professionale dei propri dipendenti.

Per concludere queste brevi riflessioni, l'opera della Flaei Cisl nel campo delle rinnovabili, attraverso un efficace sistema di relazioni industriali, deve portare necessariamente all'emersione ormai nitida e pressoché compiuta di una nuova, sintetica, figura di lavoratore che abbraccia tanto l'uomo che la donna e che diviene, quasi indifferentemente, titolare delle prerogative giuridiche conferite dall'ordinamento e dalla contrattazione collettiva per conciliare vita e lavoro.

Soltanto in questa ottica le politiche di conciliazione tra lavoro familiare e professionale - che trovano proprio nelle relazioni sindacali e nel dialogo sociale il luogo di attuazione - diverranno strumento particolarmente efficace di pari opportunità.