

La contrattazione è un elemento dinamico della nostra attività sindacale, vive di idee che nascono dalle necessità del nostro quotidiano e di strumenti esistenti, molti dei quali arrivano proprio da quelle necessità che in passato, grandi lotte, hanno portato a conquiste di cui ancora oggi beneficiamo.

La Cgil, da sempre, rivendica alcune priorità tra le quali quella di un nuovo **stato sociale** che garantisca le risorse necessarie al funzionamento dei servizi pubblici e leggi specifiche a supporto delle persone con fragilità e dei componenti le loro famiglie che se ne prendono cura, di chi decide di crescere figli (propri o adottati) e più in generale del diritto di avvalersi di strutture pubbliche per gestire le proprie necessità rispetto ai servizi essenziali come per esempio istruzione e sanità.

Per far funzionare i servizi pubblici, servono risorse finanziarie e uno **straordinario piano di assunzioni** – rilanciato di recente dalla nostra Federazione Nazionale, e alla ricerca di nuovi strumenti affinché lavoratrici e lavoratori possano trovare sempre meno ostacoli e sempre più possibilità di perseguire le proprie aspirazioni professionali e nel contempo, poter avere cura della propria sfera privata.

Gli anni 70 sono stati anni di costruzione, per i diritti, alcuni hanno riguardato le donne nelle loro scelte più intime e in senso più ampio, le famiglie; la **legge 1204/71** sulla **“Tutela delle lavoratrici madri”** che rivista nel 2000 dalla **legge 53/2000** – il cui titolo è significativo **“Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città”** ha introdotto il concetto di “paternità”; la **legge 151/1975**, **“Riforma del diritto di famiglia”** che ha parificato diritti e doveri del padre a quelli della madre verso i figli, tant’è che oggi, finalmente, si parla di responsabilità genitoriale e non più di patria potestà; la **legge 833/78** l’**“Istituzione del Servizio Sanitario Nazionale”** le cui strutture, sebbene impoverite da politiche che hanno favorito l’attività privata, a distanza di 40 anni ci hanno salvato da un evento pandemico; infine e non in ordine di importanza la **legge 300/1970** lo **“Statuto dei lavoratori”** che ha fissato norme sulla tutela della libertà e dignità delle lavoratrici e dei lavoratori, della libertà e dell’attività sindacale nei luoghi di lavoro. Un corpo normativo fondamentale del diritto del lavoro italiano che ancora oggi costituisce la disciplina di riferimento per i rapporti tra lavoratrici, lavoratori e gli Enti e le Imprese. Aggiungo ancora che lo Statuto dei lavoratori è

stato preceduto dall'introduzione nell'ordinamento di alcune significative norme di tutela e garanzia: la **legge 1124/1965** in materia di “**Infortuni e malattie professionali**”, la **legge 903/65** in materia **pensionistica** e la **legge 604/66 in materia di licenziamenti**, possibili solo per giusta causa o giustificato motivo.

Più recente la **legge 104/92**, per l'assistenza e l'integrazione sociale e i diritti delle persone diversamente abili.

Oggi il mondo del lavoro è profondamente cambiato: i tipi di contratto esistenti sono molteplici e non sempre garantiscono diritti, alcuni non assicurano neppure la continuità temporale del rapporto di lavoro. E questo accade anche negli Enti pubblici, dove il precariato non dovrebbe esistere per principio e i diritti conquistati non apparire come una eccezionalità e un privilegio, ma la normalità di cui tutte le lavoratrici e i lavoratori, nel pubblico e nel privato, dovrebbero beneficiare.

Le leggi fin qui menzionate dimostrano che servono strumenti a tutti i livelli per assicurare diritti a tutte e tutti. La CGIL, nel 2016, è ripartita con la proposta dalla Carta dei Diritti, per aggiornare lo Statuto delle lavoratrici e dei lavoratori che, basandosi su principi Costituzionali, riporterebbe regole e diritti anche in quegli ambiti che nel tempo hanno sedimentato precarietà, lavoro povero e diseguaglianze nel mondo del lavoro.

Nel 2018, nella PA, abbiamo avuto modo di ricominciare a contrattare i diritti. Il CCNL 2016/2018 arrivò dopo circa dieci anni di stallo contrattuale, in un contesto di gestione amministrativa pubblica completamente cambiato per questo le linee guida cui si ispirava, avevano l'obiettivo di valorizzare il mondo del lavoro pubblico e di recepire all'interno della contrattazione normative che guardavano anche alla persona, collocandola in un'ottica che tenesse conto dell'orario di lavoro ma anche delle necessità personali.

Attraverso il sistema delle relazioni sindacali oggi è possibile agire nella contrattazione decentrata sull'orario di lavoro, rendendolo flessibile nella giornata - sia in entrata che in uscita dall'ufficio, oppure in un periodo temporale più ampio, concentrando il lavoro in una sola parte dell'anno lasciando libera l'altra (il così detto *orario multiperiodale*); l'attenzione verso il personale che effettua turni notturni per meglio gestire situazioni familiari particolarmente disagiate; la possibilità di fruire delle ferie a ore e quella di poter essere solidali con colleghe e colleghi che ne hanno bisogno, cedendo parte delle proprie.



## **POLITICHE DI GENERE E CONTRATTAZIONE**

La drammaticità che arriva dalle cronache in questi ultimi anni, riguardo le violenze verso le donne fuori e dentro le mura domestiche, ha fatto sì che la contrattazione nazionale desse modo alle donne coinvolte di poter usufruire di un periodo di astensione dal lavoro.

Infine, e non in ordine di importanza, l'ultimo CCNL tutela le lavoratrici e i lavoratori che intendono modificare nome e identità nell'espressione della propria autodeterminazione di genere, facendo in modo che le Amministrazioni riconoscano loro un'identità *alias* al fine di garantirne la riservatezza, eliminando possibili situazioni di disagio.

Siamo una società in evoluzione, che deve affrontare cambiamenti e come sindacato che costruisce e propone da sempre, dovremmo essere in grado di poter far marciare i diritti alla stessa velocità dei cambiamenti e cogliere le novità; le buone pratiche nascono, come detto in apertura, dalla quotidianità che siamo capaci di tradurre nei nostri contratti decentrati e attraverso la condivisione, farle diventare patrimonio comune.