SEMINARIO

"I diritti delle donne – Le Forze Armate e le Forze dell'Ordine sempre più in rosa"
Sala Mechelli- Consiglio Regionale Lazio
Roma

Buongiorno a tutti i presenti,

ringrazio Antonella Cortese e l'AISPIS per l'opportunità di confrontarsi sempre con la volontà di portare all'attenzione pubblica tematiche di strategica importanza per chi ha a cuore e difende interessi costituzionalmente tutelati.

L'argomento scelto è talmente importante che bisognerebbe avere il tatto di una donna per affrontarlo con un giusto approccio, quindi mi scuso sin d'ora se il mio intervento ha la presunzione di incarnare pensieri che spero siano condivisibili ma di certo declinati anche a nome del Coordinamento per le Pari Opportunità dell'Unione Sindacati di Polizia Penitenziaria, alle cui componenti oggi purtroppo qui non presenti per altre concomitanti incombenze, devo rivolgere un sentito ringraziamento anche per i dati che più avanti vi fornirò.

Per tentare di affrontare queste tematiche, a mio avviso non bisogna dimenticare il lungo percorso fatto per arrivare al concetto di uguaglianza fra uomo e donna, un diritto fondamentale riconosciuto dal Trattato di Roma del 1957 e dalla Carta dei diritti fondamentali e rappresenta un valore determinante per la democrazia.

La storia insegna che l'eguaglianza costituzionale, ha incontrato a lungo tenaci resistenze.

Ne è un chiaro esempio il fatto che nonostante la capacità giuridica fosse stata riconosciuta nel 1919, solo con la Riforma del diritto di famiglia del 1975 viene eliminata la patria potestas che attribuiva al marito tutte le scelte e le decisioni familiari, dall'educazione dei figli al luogo di residenza; ancora, le leggi sul divorzio (1970) e sull'aborto (1978), approvate tardivamente, devono poi superare la prova di referendum popolari indetti per abrogarle e dove solo nel 1981 la legge abroga il delitto d'onore e il matrimonio riparatore; dove solo nel 1996 la violenza sessuale diventa un delitto contro la persona e non "contro la moralità pubblica".

Per essere compiuto pienamente però, il diritto non deve essere solo riconosciuto per legge, ma deve essere effettivamente esercitato e riguardare tutti gli aspetti della vita:

politica, economica, sociale e culturale.

Tutti ambiti nei quali è possibile agire adottando un approccio nuovo e operando cambiamenti non solo strutturali, ma anche "un mutamento del paradigma di pensiero".

In questo percorso gli enti locali e regionali, che sono gli ambiti di governo più vicini ai cittadini, rappresentano i livelli d'intervento più idonei per combattere il persistere e il riprodursi delle disparità e per promuovere una società veramente equa.

Essi possono, nelle loro sfere di competenza ed in cooperazione con l'insieme degli attori locali, intraprendere azioni concrete a favore della parità con azioni che producano un impatto sulla vita quotidiana dei cittadini, non possiamo infatti non considerare che il principio di sussidiarietà, che si applica a tutti i livelli di governo – europeo, nazionale, regionale e locale - ha un ruolo particolarmente importante per quanto riguarda l'attuazione del diritto alla parità, con azioni che producano un impatto sulla vita quotidiana dei cittadini.

Per le prefate ragioni, desideriamo, non solo la nostra Nazione ma un mondo intero giusto e rispettoso delle pari opportunità, ed in particolare desideriamo fortemente che nella nostra Europa, le donne possano crescere nella consapevolezza che saranno loro garantiti gli stessi diritti e le stesse opportunità dei propri fratelli maschi.

Negli ultimi decenni in effetti si sono compiuti progressi importanti, grazie al fatto che le donne hanno sempre combattuto con tenacia e coraggio riuscendo a guadagnarsi con capacità e valore il giusto ruolo in moltissimi ambiti della società a volte, purtroppo, anche pagando un prezzo altissimo (come pregiudizi legati a lavori prettamente maschi, in termini di forza fisica e qualità delle prestazioni).

Molti dei presenti sanno che la legge 380 del 20 ottobre 1999 ha aperto per la prima volta le porte delle forze armate anche al reclutamento delle donne, organizzazioni che erano unicamente maschili, potremmo definirla, una vera rivoluzione nel panorama, soprattutto delle forze armate, fino ad allora di esclusivo appannaggio di quest'ultimi.

Ciò premesso, nel concordare con le proposte di un riequilibrio tra personale femminile e maschile che opera nelle forze dell'ordine e forze armate proprio, il Corpo di Polizia Penitenziaria, che va ricordato essere una delle 4 forze di polizia con oltre 200 anni di storia, dove le donne prima della riforma del 1990 erano un Corpo civile separato con funzioni diverse da quelle svolte dal personale maschile, oggi vede al suo interno, in base ai dati relativi alla pianta organica attuale (DM 2017), una quota rosa nel ruolo agenti e assistenti solo pari a circa il 10% della forza totale (2912 donne su 28.085 unità previste), nel ruolo degli ispettori pari al 12% (489 donne su 3701unità previste) e nel ruolo dei sovrintendenti pari al 7% (424 donne su un totale di 4876 unità previste) al ruolo dei sovrintendente.

Diversa la situazione nel ruolo direttivo e dirigenziale, la pianta organica (di 715 unità) non prevede aliquote differenti ed attualmente ci sono in servizio 215 unità femminili su un totale in servizio di poco superiore alle 500 unità.

Dati che non tiene conto di una scopertura in ogni ruolo di circa il 13%.

Proprio la richiesta, proveniente da più parti, di modifica delle tabelle organiche, è una costante importante in quanto ancora oggi ci sono posti di servizio preclusi al personale femminile, frutto di un vecchio retaggio culturale che vede la donna seppur in divisa soggetto più fragile, dimenticando che quando si indossa una divisa, non vi è distinzione tra uomo e donna, si ha la stessa dignità e si rappresenta in egual misura l'amministrazione a cui si appartiene.

Una condizione questa, necessaria per abbattere definitivamente il muro delle disuguaglianze, che può essere superato soltanto acquisendo la consapevolezza che le differenze (di sesso, di genere, più in generale di pensiero) non devono essere "discriminante" ma "valore aggiunto" e che queste vanno valorizzate al punto di divenire punto di forza del Corpo a cui si appartiene, soprattutto in un contesto come quello penitenziario dove molto spesso grazie alla sensibilità tipica della donne si riescono ad arginare situazioni critiche che potrebbero anche compromette l'ordine interno.

Bisogna dire che anche strumenti contrattuali come l'istituzione di un Comitato delle Pari Opportunità, organismo paritetico (oo.ss./amministrazione) costituito anche presso l'amministrazione penitenziaria ha consentito il superamento di numerose criticità e disparità, ma ancora oggi, ad oltre un decennio dalla sua costituzione, non riesce a trovare soluzioni ad annose problematiche che affliggono il personale femminile che subisce, purtroppo, ancora penalizzazioni rispetto all'impiego in posti di servizio che sono attualmente solo ad appannaggio del personale maschile. Le varie denunce e segnalazioni pervenute allo stesso comitato, anche se possono considerarsi per certi aspetti residuali, spaziano dalla lesione dei diritti relativi alla maternità con il mancato esonero del personale femminile dai turni notturni e pomeridiani, al mancato impiego in servizi diversi dalla sezione detentiva maschile (di fatto l'unica limitazione normativa prevista dalla Legge 395/90 istitutiva del Corpo), ad interpelli escludenti aprioristicamente il suddetto personale, ad un abbassamento dei rapporto informativo a seguito di utilizzo di norme a garanzia dell'allattamento, o ancora nel caso di personale graduato il mancato impiego in posti come quello di preposto alla Sorveglianza generale e fino ad arrivare all'esclusione da vari interpelli come quello di autista.

Lo stesso Comitato ha avanzato diverse proposte per il superamento dell'art.6 della Legge 395/90 *(..«il personale del corpo di polizia penitenziaria da adibire ai servizi in Istituto all'interno delle sezioni deve essere dello stesso sesso dei detenuti»),* ovvero della limitazione all'impiego nelle sezioni detentive maschili, in aderenza a quanto adottato in molti Stati europei, in ragione dell'espletamento di analoghe funzioni, insistendo sull'adeguamento della pianta organica (portando la presenza femminile almeno al 30% della forza totale), per superare le limitazioni all'impiego nei diversi posti di servizio, da cui viene escluso il personale femminile anche per l'esiguità delle risorse da impiegare nelle sezioni femminili.

Non è certo questa la sede per parlare della salubrità che dovrebbero avere i luoghi di lavoro, ì ma anche della quasi totale assenza di aree di benessere e di caserme accoglienti anche per il rispetto della privacy del personale interessato, ma è chiaro che anche questi aspetti, unitamente ad un retaggio comportale maschile per certi versi ancora inadeguato e non sempre rispettoso della dignità della collega donna, pregiudicano significativamente la serenità lavorativa del personale femminile.

Combattere discriminazioni è uno dei principali obiettivi dell'Unione Sindacati di Polizia Penitenziaria (USPP) che ha plaudito la predisposizione del Codice contro le molestie sessuali sul luogo di lavoro, promosso dal Comitato Pari Opportunità approvato dall'amministrazione, che costituisce lo strumento specifico per contrastare i comportamenti non consoni e le violazioni della deontologia professionale che si ripercuotono sulla sfera psico/fisica del personale femminile.

Un grande risultato è poi l'estensione della misura dedicata a combattere la violenza di genere, adottata nel contratto del pubblico impiego recependone i contenuti anche nel nuovo contratto del comparto sicurezza e difesa del triennio 2019/2021, con un articolo nell'emanando DPR che ne ricalca i contenuti e a seguito della cui applicazione sarà consentito a chi ne subisce gli effetti anche di avere un periodo aggiuntivo di congedo per superare le conseguenze non certo cancellabili anche a livello psicologico.

Sicuramente sono stati compiuti molti passi avanti, ma tanto ancora deve e può essere fatto, ed il potere del cambiamento se è vero che risiede nelle Istituzioni, dipende indissolubilmente dalla volontà di ciascuno di noi e con questo auspicio, saluto la platea certo che in una società moderna, dinamica e vincente, non si può prescindere dall'avere in ogni settore una adeguata presenza femminile, presenza che deve divenire una costante di "normalità".

Per concludere questo mio intervento ringraziando ancora l'AISPIS per l'invito ad eventi sempre interessantissimi e la Regione Lazio per questo spazio messo a dispozione ma non per ultimo anche tutte le autorità intervenute ed in particolare i rappresentati responsabili dei neonati sindacati delle forze armate, mi permetto di citare una massima della scrittrice Virginia Wolf, figura iconica dell'ambiente letterario inglese, che si attaglia drammaticamente all'inqualificabile momento che sta vivendo non solo la popolazione ucraina, a cui va tutta la nostra umana solidarietà per le assurde perdite umane anche fra donne e bambini, ma tutta l'umanità e che ben fa comprendere l'importanza della donna nella evoluzione della società.

Ebbene occorrerebbe fermarsi a riflettere su questo concetto :

"la guerra non appartiene alla storia della donna".

Grazie per la cortese attenzione.

IL PRESIDENTE
Dott. Giuseppe MORETTI

Presidenza e Segreteria Nazionale - Via Crescenzio, 19 - int. 4 - 00193 Roma - Tel 06 01907734 - Mobile +39 3428095479 - Fax 06 01907730
Email: segreterianazionale@uspp.it
Twitter: @USPolPen Instagram: @uspolpen Facebook : USPP Polizia Penitenziaria Sito: www.uspp.it