



By: [Nicola Zingaretti](#) – All Rights Reserved

Ordine del Giorno presentato dal Coordinamento Donne della Fisac/Cgil Milano e approvato dal congresso comprensoriale del 25 e 26 febbraio u.s.

Il percorso, che ha visto le Donne della Cgil impegnate in un'analisi complessiva su welfare, Europa e contrattazione, è stato per noi un momento significativo di una riflessione già avviata sui cambiamenti intervenuti nel mondo del lavoro e sulla rappresentanza in un contesto così profondamente mutato. Insieme alle compagne delle Categorie e della Confederazione abbiamo definito tra gli obiettivi fondamentali la creazione di nuova e buona occupazione, attraverso l'attuazione del piano del lavoro e la contrattazione aziendale, territoriale e nazionale, in un mercato del lavoro in contrazione.

Anche in tempo di crisi e di precarietà è tuttavia necessario continuare ad esprimere il nostro punto di vista sulla qualità del lavoro, su ciò che si produce e su come si lavora e si produce. Il benessere, la qualità del lavoro e l'equilibrio dei tempi di vita e di lavoro, sono infatti temi tradizionalmente oggetto della nostra riflessione, ma richiedono un aggiornamento, proprio nel momento in cui il nostro modello economico rivela tutti i suoi limiti. L'acquisizione di una migliore conciliazione dei tempi di vita e lavoro si ottiene anche con la flessibilità sostenibile, se utilizzata in base alle esigenze personali di chi lavora, negoziate con il bisogno dell'impresa di fornire un servizio prolungato alla clientela o alla filiera produttiva. L'orario di lavoro "a menù", ad esempio, si fonda su un modello di regolazione del tempo di lavoro opposto al modello standard tradizionale, che consente la scelta del lavoratore/lavoratrice e dell'impresa tra schemi orari variabili, negoziati e ben definiti, nel rispetto dei tetti massimi previsti dalla normativa (di legge e di contratto).

E' necessario riaffermare il valore sociale del lavoro di cura, inteso come il prendersi cura dei figli e dei soggetti più fragili nell'ambito familiare (anziani, disabili, ammalati), dal punto di vista materiale e relazionale. E' quindi fondamentale incentivare la condivisione del lavoro di cura tra uomini e donne e la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, indirizzando tale processo nella contrattazione sindacale a tutti i livelli:

- I 3 giorni di congedo di paternità, introdotti di recente, devono essere incrementati nella contrattazione di categoria. La Cgil deve inoltre promuovere un'azione di sensibilizzazione nei confronti del legislatore, per confermare la norma, assunta in via sperimentale fino al 2015, e riconoscere ai padri un periodo per la cura dei figli più coerente alle Direttive europee.
- La frazionabilità dei congedi parentali a ore deve essere urgentemente definita nelle modalità di fruizione dalla contrattazione collettiva di categoria.
- Le innovazioni tecnologiche degli ultimi anni consentono forme di telelavoro poco strutturate, poco costose per le Aziende e talvolta molto appetibili per lavoratrici e lavoratori, che possono utilizzarle in modo temporaneo o saltuario. Il cosiddetto Lavoro Agile o Smart Work, al quale il comune di Milano ha dedicato una giornata, è stato oggetto di una recente proposta di legge. Dobbiamo ragionare su questi temi per evitare il rischio che queste modalità di telelavoro siano adottate dalle Aziende in modo

autonomo senza un adeguato presidio sindacale.

- Il part-time deve essere valorizzato come modalità di organizzazione del lavoro, che possa coniugare i bisogni di lavoratrici e lavoratori con la flessibilità richiesta dalle Aziende. Inoltre il part-time può costituire un modello non traumatico di risoluzione delle tensioni occupazionali. Chiediamo un intervento della Cgil per promuovere un'iniziativa legislativa, che conceda sgravi fiscali alle aziende per i contratti part-time in cambio di una maggiorazione della paga oraria rispetto al tempo pieno.
- L'incremento dell'indennità per i periodi di congedo parentale può essere realizzato attraverso progetti pilota, che utilizzino i finanziamenti previsti ai sensi dell'articolo 9 Legge 53/2000.

In questo modo operiamo anche per la riduzione concreta delle differenze salariali tra uomini e donne.

Altri interventi da adottare in questa direzione devono prevedere la salvaguardia retributiva dei periodi di cura, anche per quanto riguarda il salario variabile e regole certe per un'equa distribuzione di genere degli incentivi e degli avanzamenti di carriera, per contrastare l'esclusione di chi lavora a tempo parziale e di chi svolge attività di cura.

A questo scopo dobbiamo impegnarci nella promozione di Azioni Positive nelle aziende, che agevolino l'ingresso delle donne nel lavoro e nei percorsi di carriera, anche attraverso la progettazione di percorsi formativi dedicati, utilizzando anche l'effettiva bilateralità del nostro fondo di settore FBA. Si rendono anche necessarie iniziative di riqualificazione e formazione professionale per i rientri dopo lunghe assenze.

Il welfare aziendale è troppo spesso appannaggio esclusivo delle aziende. Il sindacato deve svolgere un ruolo più attivo, coinvolgendo direttamente lavoratrici e lavoratori nella costruzione del sistema integrativo di servizi alla persona. Va inoltre rafforzata una contrattazione territoriale, che punti ad avere una rete qualificata di servizi di welfare nel territorio, compresi dalla mancanza di risorse pubbliche.

Un'attenzione specifica deve andare alla tutela delle donne migranti, sia per il ruolo che svolgono nell'ambito del welfare, sia per i rapporti sociali che le riguardano. Spesso inserite nelle famiglie italiane, per le quali lavorano, non possono essere segregate in questo ambito, ma devono trovare spazi autonomi di aggregazione e inclusione sociale. In questo le Camere del Lavoro territoriali possono e devono giocare un ruolo.

L'assemblea delle donne di Milano ha proposto di costituire un osservatorio confederale intrecciato con le categorie, che sia punto di riferimento e di proposta per sostenere una contrattazione integrativa più centrata sui temi della condivisione e delle pari opportunità, a partire dai bisogni delle lavoratrici e dei lavoratori.

L'osservatorio sarà anche punto di raccolta e di monitoraggio della contrattazione di secondo livello aziendale, territoriale e sociale, per promuovere la conoscenza e la messa in rete delle esperienze più significative in tema di conciliazione, condivisione, welfare, flessibilità concordata, benessere e qualità del lavoro e nel lavoro.

Condizione necessaria per operare una contrattazione di genere di portata davvero innovativa è coinvolgere tutta l'organizzazione in maniera trasversale, cancellandone la dimensione di parzialità, che l'ha contraddistinta come contrattazione residuale e di nicchia. Per questo chiediamo la presenza paritaria di uomini e donne al 50 e 50 ai tavoli di trattativa contrattuale, oltre che in tutte le strutture della nostra organizzazione (RSU/RSA,

Comitati Direttivi, Coordinamenti aziendali, Segreterie, Zone, Servizi, Apparati).

Il Congresso nel far proprio questo ordine del giorno si impegna ad operare per la sua realizzazione.