

Care compagne e cari compagni,

Giusto un anno fa, a partire dal coordinamento donne nazionale tenutosi a Catania e per tutto il 2018, fu avviato un percorso che portò alla formulazione di proposte specifiche in tema di politiche di genere. Tali proposte furono dibattute ed inserite nel documento congressuale di categoria, oltre ad aver stimolato la discussione sui temi anche nelle assemblee congressuali confederali. Le proposte scaturivano da una serie di contributi collettivi, venuti da coordinamenti donne Fisac regionali. Un ringraziamento va a tutte le compagne che hanno collaborato, e possiamo andare orgogliose di questo esercizio di democrazia e di esempio di "intellettuale collettivo".

Ma adesso iniziano veramente le danze, per quanto riguarda ABI, con l'avvio del contrattazione per il rinnovo del CCNL.

Partendo dal documento di categoria, si definivano un paio di **obiettivi** cardine, ovvero:

1. Favorire la conciliazione tra vita, lavoro e attività di cura
2. Colmare il gap salariale e pensionistico tra uomini e donne

Per questo venivano individuati alcuni **interventi** su cui battersi per portarli nei CCNL del nostro settore. Per memoria:

- Diritto alla formazione per garantire una partecipazione reale e paritaria delle donne ai percorsi professionali
- Riconoscimento pieno dei periodi di assenza per attività di cura ai fini dei percorsi professionali e del salario variabile e incentivante
- Integrazioni retributive e contributive per i suddetti periodi quando prevedano decurtazioni di stipendio (e di conseguenza anche di contributi). In particolare, per il CCNL ABI, il riconoscimento della retribuzione al 100% della maternità a rischio.
- Accordo in tutti i settori sulla violenza e sulle molestie nei luoghi di lavoro.

Su questo ultimo punto in ABI gli accordi sono stati fatti, che ha aperto la strada per altri accordi nel nostro settore (le Esattorie, l'Ania è in corso), quello sulle molestie recentissimo. Si tratterà di monitorare e capire se questi accordi vivranno nei posti di lavoro, se tali diritti verranno realmente rivendicati dalle donne, trattandosi di una materia molto delicata. Sta a noi sindacaliste e sindacalisti essere sensibili e vigilare.

Per quanto riguarda gli altri interventi, esaminando la piattaforma contrattuale ABI abbiamo riscontrato, in generale, che la maggior parte di essi sono stati inseriti.

Nel dettaglio:

- **Formazione:** oltre alle declaratorie sul diritto alla formazione per tutte/i, con particolare riguardo agli impatti previsti dai processi di digitalizzazione e riconversione professionale, nello specifico di genere si richiede che le donne accedano in una percentuale almeno pari a quella delle donne occupate in azienda. Auspichiamo che questa affermazione nel contratto sia tradotta in provvedimenti concreti e non resti un richiamo generico. (pag.16). Al riguardo ricordiamo che nell'art. 35 punto e) del CCNL attuale si stabilisce che la formazione professionale per i part-time è penalizzante in quanto prevede che i corsi, qualora superassero l'orario del part-time, sono fruibili senza costi per l'azienda. Trattandosi di "norma transitoria", chiediamo che venga discussa una rivisitazione di tale articolo in cui si elimini *"senza alcun onere per l'impresa"*.
- **Riconoscimento dei periodi di cura ai fini professionali:** la richiesta è stata inserita nel paragrafo "Politiche di genere" (pag. 13)
- **Integrazioni retributive e contributive:** le integrazioni contributive non compaiono nella piattaforma. Siamo

consapevoli che è un progetto difficile da avviare e probabilmente ha un respiro più confederale che di categoria, ma sarebbe un segnale di buone pratiche e di immagine se fosse avviato dalle banche. Per quanto riguarda le integrazioni retributive nel paragrafo genitorialità si parla genericamente di integrazione economica aggiuntiva a quella di legge per i congedi parentali. (pag.11). Si parla inoltre di ampliare le forme di flessibilità per esigenze di cura senza penalizzazioni. (pag. 10). Vedremo gli sviluppi e la quantificazione. Un tema importante come la **maternità a rischio**, di cui si chiede la retribuzione al 100%, può essere ravvisato nella dicitura sul congedo di maternità, di cui si chiede l'integrazione al 100%. Se dovesse rimanere questa la formula, dovremo sorvegliare che le aziende la applichino correttamente anche nei congedi per maternità a rischio.

Una considerazione va fatta sull'**orario di lavoro**, di cui si chiede la riduzione di mezz'ora la settimana. Una richiesta positiva ed importante per avviare un recupero di profitto, in termini di tempo, anche da parte delle lavoratrici e dei lavoratori. Ben sappiamo quanto il fattore tempo sia sentito dalle donne. Va tenuto conto, però, della realtà attuale in cui le prestazioni non retribuite sono all'ordine del giorno nelle filiali e nelle direzioni, e c'è il rischio concreto che quella mezz'ora, ammesso che riusciamo a portarla a casa, venga fagocitata nell'extra orario regalato all'azienda. Dobbiamo quindi tallonare le aziende perché si forniscano i dati delle presenze non retribuite. Dobbiamo batterci perché non sia considerato "mancanza di disponibilità" il rispetto dell'orario di lavoro. Oltre al diritto alla disconnessione digitale, è importante esigere anche la *disconnessione fisica* dal luogo di lavoro a fine orario.

In ultimo, ma non per importanza, abbiamo visto sul sito la foto della delegazione sindacale trattante nella quale spicca la scarsa, per la verità quasi nulla, presenza delle donne, soprattutto nelle altre sigle sindacali. Sebbene la presenza di donne nelle trattative non sia automaticamente garanzia di sensibilità ai problemi di genere, di certo non è un bel vedere una delegazione quasi completamente maschile. E' una condizione non sufficiente ma necessaria la presenza di donne nelle delegazioni trattanti, il cui buon senso e sensibilità sarebbe di grande aiuto non solo verso le altre donne, ma per tutti i lavoratori della categoria.

Fin qui abbiamo tracciato un quadro generale sulla piattaforma, procediamo quindi nell'analisi della piattaforma, entrando più nel dettaglio.

Capitolo CONCILIAZIONE VITA E LAVORO

Paragrafo PART TIME: al di là di qualche imprecisione su ciò che è diritto o priorità già per legge (L. 81/2015), riteniamo che sia necessario concentrarsi su ciò che per legge ancora non abbiamo, come ad esempio **il part time per la cura del figlio fino a 3 anni e per i figli disabili**. Vogliamo anche portare un suggerimento, quello di inserire una **limitazione sulla mobilità territoriale**. Eviteremmo, così, ciò che per esempio sta avvenendo in Banca Carige, una mobilità selvaggia che in realtà nasconde la volontà di ottenere licenziamenti.

Capitolo FLESSIBILITA' PER ESIGENZE DI CURA

Si potrebbero prevedere **permessi retribuiti anche per la malattia dei figli**. In alcune banche la contrattazione di secondo livello già lo prevede. Perché non allargare la possibilità all'intero settore?

Sono stati indicati in piattaforma anche i permessi per DSA/DES. Riteniamo, come già suggerito alla commissione contrattuale, che si debba utilizzare una terminologia più generica, come **disturbi del neuro-**

sviluppo (DNS) e disturbi/deficit cognitivi dei figli minorenni. Ci sono patologie che sono state scoperte negli ultimi anni, non ricomprese in DSA e DSE, e che sono in aumento. Un esempio è la ADHD, patologia rientrante nella categoria dei disturbi del neuro-sviluppo, che causa disattenzione, disorganizzazione, iperattività, impulsività e che oggi colpisce il 5% dei bambini italiani.

Capitolo GENITORIALITA'/AFFIDO/TUTELA MINORI

Quando si parla di **Congedo di maternità e di integrazione al 100%, è indispensabile specificare meglio che vogliamo coprire la maternità cosiddetta anticipata.** Sottolineiamo, inoltre, che per noi questo punto ha **massima priorità** rispetto a tutti gli altri, sia perché il primo gruppo bancario italiano già lo prevede (oltre al settore del pubblico impiego), sia perché stiamo rinnovando da tempo questa richiesta.

Capitolo DIRITTI CIVILI E SOCIALI PER L'INCLUSIVITA'

Esprimiamo parere contrario alla proposta di costituzione di una Commissione Nazionale per le Politiche di Inclusione, in quanto esiste già la **Commissione Nazionale sulle Pari Opportunità**. I compiti elencati nella proposta sono praticamente gli stessi della CPO.

Capitolo POLITICHE DI GENERE

La parte relativa alla conciliazione vita/lavoro risulta più concreta. Qui bisogna fare altrettanto.

Si parla di *"individuare norme ben definite per tutelare l'accesso, al personale femminile, ad inquadramenti più elevati in condizione di reale parità"* e, poi, di *"eliminare ogni discriminazione diretta o indiretta che possa incidere sulle progressioni di carriera"*. Come intendiamo ottenere questi due risultati? Qui non è indicato. Ci permettiamo di fare alcune proposte, emerse durante le riunioni del coordinamento donne, di cui abbiamo stilato un documento già lo scorso anno:

- 1- Spingere le aziende verso un'analisi dei rapporti biennali del personale maschile e femminile – evitando che tutto si riduca a una mera consegna alla Consigliera di Parità nazionale o alle organizzazioni sindacali – che diventi uno strumento da cui partire per studiare soluzioni, insieme alle commissioni pari opportunità;
- 2- Prevedere nelle informative annuali delle specifiche di genere per tutti i dati relativi a progressioni di carriera, avanzamenti di grado, sistemi incentivanti;
- 3- Inserire elementi di vantaggio per le aziende che promuovono le donne;
- 4- Prevedere percorsi paritari di formazione, con certificazione e valutazione delle competenze acquisite, affidate a soggetti terzi, all'interno di un progetto condiviso tra le parti.

Sempre all'interno di questo capitolo, nel periodo in cui si parla di *"riconoscere l'intero periodo di congedo di maternità/paternità ai fini dei sistemi premianti/incentivanti (...)"*, chiediamo di sostituire le parole *maternità/paternità* in congedo parentale.

Capitolo FORMAZIONE

Alla fine del capitolo si propone di definire un obbligo per le aziende affinché *“le donne accedano alla formazione in una percentuale perlomeno pari alla percentuale di donne presenti in azienda”*. Noi chiediamo di rafforzare il punto. **Allo scopo di ottenere una reale fruibilità della formazione per chi svolge lavoro a part-time, proponiamo di modificare l’articolo del contratto nazionale che prevede il diritto alla formazione a parità di costi per l’azienda, in modo da consentire il recupero del maggiore orario prestato nelle giornate di formazione**, o meglio adattando orari e sedi dei percorsi formativi alle esigenze di conciliazione tra vita, lavoro e, soprattutto, attività di cura.

Nella speranza che si possano accogliere le nostre osservazioni e i nostri suggerimenti, concludiamo con una valutazione complessiva positiva da un punto di vista di genere della piattaforma contrattuale. Rispetto alle precedenti, è ricca di proposte relative a un riequilibrio di genere. Ci auguriamo che ci siano risultati concreti per le lavoratrici del settore.

Esecutivo nazionale donne Fisac Cgil

22 marzo 2019