



Coordinamento Donne
Via Vicenza 5/a – 00185 Roma
Tel. 06.95.58.25.65 fax 06/4457356
e-mail donne1@fisac.it
www.fisac-cgil.it/donne



COORDINAMENTO DONNE NAZIONALE

16 novembre 2022

Contrattazione di genere nei rinnovi contrattuali (Abi in dettaglio)

Sappiamo bene che il 2022 non è - e non sarà - soltanto l'anno del nostro Congresso, ma anche l'anno in cui si è avviata la stagione dei rinnovi dei CCNL della nostra categoria.

Abbiamo in cantiere il rinnovo del CCNL del Credito Cooperativo. E' stata raggiunta l'intesa per il rinnovo di quello della Riscossione ed è in fase di definizione la piattaforma per il rinnovo del CCNL dei dirigenti bancari.

E' proprio in questi giorni in corso la trattativa per il rinnovo del CCNL nazionale ANIA. Ci apprestiamo ad aprire la trattativa per il CCNL dell'appalto assicurativo, la cui piattaforma è in valutazione delle assemblee delle lavoratrici e dei lavoratori.

Per ciò che riguarda il contratto ABI, il rinnovo del contratto nazionale dei bancari, implica, ovviamente l'avvio di una ampia discussione al nostro interno, frutto delle trattative anche degli altri settori di categoria, che incidono su quanto accadrà in Abi. Gli accordi infatti sono più intrecciati e si influenzano più di quanto si possa immaginare.

Per dirla tutta, in questo periodo siamo chiamate contemporaneamente a tenere insieme e ad assolvere a tre importanti compiti:

- essere partecipi delle iniziative d'impegno e mobilitazione che sarà necessario sviluppare nel rapporto politico con il Governo e le controparti rispetto alla difficile e complessa situazione economica e sociale che stiamo vivendo;
- essere come sempre protagoniste della stagione dei rinnovi contrattuali, facendo pesare come nel passato idee, proposte e cultura sindacale della Fisac e della CGIL;
- e poi diciamo, da ultimo, condurre con impegno il percorso congressuale che ci attende, sia a livello di Categoria, sia in ambito confederale.

Questo, ci tenevo a dirvelo, per inquadrare un po' il contesto in cui ci muoviamo e stiamo lavorando.

La nostra Segreteria Nazionale Fisac ha voluto che si organizzasse il lavoro attraverso quattro commissioni contrattuali che si sono costituite a fine settembre e a cui, come Esecutivo, siamo state chiamate a partecipare e che hanno coinvolto con concreto spirito collaborativo tutta la Categoria.

I temi oggetto di discussione del rinnovo contrattuale ABI e su cui vogliamo incidere sono:

- in primis il miglioramento della normativa sul lavoro agile, dal quale siamo state travolte in fase emergenziale, ma che va normato e monitorato nella sua concreta attuazione.

Fatta salva la volontarietà nell'adesione, va riconosciuto il buono pasto, va garantita la postazione ergonomica, (il datore di lavoro deve assicurare che la lavoratrice non si ammali in dipendenza del

lavoro, anche se lavora in casa sua). Poi... e su questo dovremo incidere come Fisac....lo smart working va garantito, deve essere garantito anche alla rete filiali e non solo ai palazzi, agli uffici centrali.

La posizione recente di Intesa di non voler estendere di fatto lo smart e le altre flessibilità (come la settimana corte del 4*9) a chi lavora nella rete filiali è una posizione pregiudiziale, del tutto slegata da qualsiasi ragione di compatibilità economica, produttiva o di organizzazione del lavoro.

Laddove, invece, nella nostra società, ancora pervasa da rigurgiti patriarcali, sono ancora le donne a vivere sotto il macigno del doppio lavoro. Il lavoro di cura, non retribuito spetta a loro.... e quindi lo smart working è stato inevitabilmente vissuto dalle lavoratrici come una forma di conciliazione di fatto; ma ove si è lontani dalla condivisione dei compiti di cura, una flessibilità maggiore nell'utilizzo dello smart working potrebbe nella nostra categoria, a prevalenza di presenza femminile, andare incontro non soltanto alle esigenze aziendali, ma anche ai bisogni delle donne che rappresentiamo, comportando, ad esempio, una riduzione della quantità di lavoratrici in part time (volontario) contribuendo a ridurre la penalizzazione in termini contributivi e quindi anche pensionistici che queste lavoratrici subiscono, oltre alla perdita di salario dovuta alla riduzione oraria, con l'ambizioso obiettivo di provare di fatto a limitare il gender gap di categoria.

- la tutela della salute, che nella nostra categoria significa difendere le colleghe dallo stress da lavoro correlato derivante dalle pressioni commerciali.

Alcuni recenti studi dimostrano che 1 lavoratore su 4 ne è vittima.

Le lavoratrici hanno maggiori stress legati a fattori quali il lavoro di cura, i ruoli di minore responsabilità e la maggiore esposizione a mobbing e molestie.

La nostra categoria è sempre stata, storicamente dispensata dai classici studi su salute e sicurezza. Il testo unico per la sicurezza sul lavoro il d.lgs 81/2008 ha lo scopo principale di minimizzare il numero di incidenti e limitare i rischi legati alle attività professionali, ed è il primo testo normativo che introduce le differenze di genere quale ulteriore aspetto sul quale focalizzarsi nelle azioni di prevenzione dei rischi professionali.

Lo stress lavoro-correlato in ottica di genere è una concezione innovativa. Il mondo del lavoro è stato per molto tempo declinato al maschile e le problematiche legate alle differenze tra uomini e donne, in quest'ambito, sono state lungamente trascurate. L'attenzione alle lavoratrici è stata per molto tempo circoscritta alla sola maternità, prevedendo misure di tutela particolari rivolte, esclusivamente, alla donna in gravidanza e allattamento. Nel corso degli anni le politiche e le azioni comunitarie sono, tuttavia, diventate sempre più attente a considerare la variabile di genere...e si è registrato un cospicuo aumento dell'interesse per le differenze di genere coinvolte nello stress lavoro-correlato.

Convinte della importanza di tale tema abbiamo, come Fisac, chiesto di porre maggiore attenzione alla presenza di compagne tra i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza.

Proseguo velocemente su altri temi, altrimenti non rispetterei i tempi assegnati, ma mi riservo, se lo riterrete interessante, di approfondire in un momento successivo questa tematica di salute e sicurezza, che ho a cuore.

- riduzione dell'orario di lavoro, anche su questo argomento, noi sosteniamo in epoca di digitalizzazione, se si accetta la sfida dell'innovazione non asservita esclusivamente a logiche di profitto, ma anche al servizio delle persone e finalizzata al loro benessere, c'è la necessità di

affrontare tra gli altri il tema della riduzione dell'orario di lavoro a parità di salario come si sta facendo in altre nazioni europee.

Bene, riteniamo che si possa integrare questa importantissima tematica, del "Lavorare meno, vivere meglio", citando il testo di Fausto Durante anche in un'ottica di genere, considerando in relazione alla riduzione dell'orario di lavoro non solo tutti i vantaggi economici come:

- ✓ la produttività oraria,
- ✓ l'aumento occupazionale, *che già di per sé avrebbe una valenza di genere, vista la gravità dei dati sull'occupazione femminile nel nostro paese e nel Sud in particolare.*

Ma per la parità di genere la riduzione oraria potrebbe comportare una più adeguata e moderna conciliazione dei tempi di vita e di lavoro specialmente a fronte dei doppi carichi che il mondo delle lavoratrici sostiene.

Liberare tempo per la vita personale e familiare, ok, ma per l'equità di genere dovrà entrare in gioco il principio secondo cui il tempo liberato dovrà essere equamente distribuito a favore di entrambi i generi, al contrario di quanto è accaduto finora e su questo tema abbiamo una infinità di indagini sul lavoro da remoto durante la fase pandemica e su come sia stato impiegato in maniera differente il tempo liberato: tempo per sé per gli uomini e tempo per la cura per le donne.

- Venendo alle partite economiche, è prioritario difendere gli stipendi dall'inflazione ed ottenere un recupero salariale che vada oltre l'inflazione. Per recuperare potere d'acquisto, è necessario rivendicare aumenti salariali che coprano l'inflazione reale, i costi energetici...ma non solo, vista la distanza dei salari italiani da quelli europei del settore (come Germania, Francia e Spagna). I nostri salari sono fermi da decenni, non è più fronteggiabile una inflazione di tale entità e non possiamo continuare a scambiarli con altre contropartite (come il welfare aziendale, fondi pensione e fondi sanitari integrativi). Dobbiamo inoltre intervenire in maniera incisiva sul salario variabile, partita in cui si annidano le discriminazioni di genere.

Altre partite economiche che, più in generale, possono sostenere chi svolge attività di cura, favorendo la conciliazione tra impegni familiari e professionali, sono:

- ✓ Integrazione retributiva per i periodi di congedo parentale e di altre assenze legate alla cura a carico aziendale;
- ✓ Integrazione contributiva aziendale alle persone in part time per esigenze di cura (in prevalenza donne) evitando così ripercussioni negative sui trattamenti previdenziali (AGO e previdenza integrativa);

- Saranno poi, per noi fondamentali le rivendicazioni relative alla parte normativa. Perché se fossimo concentrate solo sul tema dei salari, la parte economica, con un mondo in evoluzione vorticoso (vedi la transizione digitale), sui diritti resteremmo troppo indietro e lasceremmo alle aziende margini difficilmente recuperabili nel tempo, cosa che in questa fase storica non ci possiamo permettere!



Coordinamento Donne
Via Vicenza 5/a – 00185 Roma
Tel. 06.95.58.25.65 fax 06/4457356
e-mail donne1@fisac.it
www.fisac-cgil.it/donne



Quindi in tema dei diritti, in un settore in cui lavorano in prevalenza donne, si tratta di rivendicare un diritto di civiltà quando si chiede il riconoscimento del trattamento pieno, al 100% della maternità a rischio, cosa che in alcuni integrativi è prevista, ma va garantita a tutte le mamme nel settore.

Stesso identico ragionamento vale per la parificazione della maternità per le apprendiste.

Altre nostre richieste sono:

- ✓ Permessi retribuiti per malattia di familiari diretti (di 1° grado);
- ✓ Suddivisione equa del montante complessivo del salario incentivante in base alle percentuali di genere presenti in azienda;
- ✓ Indicatori di inclusività e parità per la determinazione dei premi di produttività;
- ✓ Reale fruibilità della formazione per chi lavora a part time e svolge attività di cura;
- ✓ Percorsi paritari di formazione, con certificazione e valutazione delle competenze;
- ✓ Utilizzo dei Fondi di Settore per realizzare le pari opportunità, tramite progetti di formazione legati a percorsi professionali a favore del personale femminile.

Tra la pluralità dei temi che crediamo vadano approfonditi in una piattaforma contrattuale, c'è il rafforzamento dell'area contrattuale, che è un importante strumento di tutela occupazionale. La solidarietà tra chi lavora è un valore della CGIL, che dobbiamo sentire nella pratica quotidiana, quando assistiamo...per esempio... allo sfruttamento nei servizi appaltati dalle banche, parlo nel ns caso dei servizi di pulizia, dove, anche qui, lavorano in prevalenza donne.

Esecutivo Donne Nazionale