

Documento Politico Assemblea Nazionale Delegate Fisac Cgil 2024

L'Assemblea Nazionale delle Delegate riunita a Catania il 29, 30 e 31 gennaio 2024 alla presenza di N. 165 delegate, assume la relazione introduttiva presentata dall'Esecutivo Donne Nazionale e le conclusioni della Segretaria Generale Nazionale Fisac Susy Esposito.

L'Assemblea assume inoltre come propria la piattaforma di genere BelleCiao, alla cui costruzione è stato dato l'attivo contributo da parte del nostro Coordinamento Donne Nazionale, ed è in tal senso un atto politico in linea con la necessità di condivisione degli obiettivi di parità di genere nel lavoro, nella società, e all'interno della CGIL.

La relazione ha ripercorso le principali attività svolte dal Coordinamento Donne Nazionale, organizzate e promosse dall'Esecutivo Donne uscente nel corso del proprio mandato da febbraio 2020 ad oggi, e con il contributo degli interventi delle delegate ha delineato gli ambiti di intervento che dovranno vederci impegnate nel prossimo futuro.

La discussione ha ribadito il ruolo imprescindibile del Coordinamento Donne come luogo autonomo e libero di confronto tra le compagne, nonché luogo di costruzione delle proposte politiche di genere da far vivere nei luoghi misti dell'organizzazione, nel rapporto con le lavoratrici e i lavoratori nella contrattazione.

Il documento politico dell'ultima Assemblea delle donne di Rimini descriveva anni difficili per l'intero Paese, in cui non soltanto era diminuita la ricchezza, ma erano aumentate le disuguaglianze. Subito dopo è successo l'imprevedibile.

La pandemia scoppiata nel 2020, la guerra Russia-Ucraina nel 2022 e il sanguinoso conflitto di Gaza, con le inevitabili ripercussioni socio-economiche hanno rallentato gli obiettivi fissati in quella assemblea senza cancellare, però, l'idea e la direzione politica e strategica che la nostra Organizzazione si era data per ristabilire una giusta, equa e solidale rappresentanza delle lavoratrici, dei lavoratori e in generale delle persone in difficoltà.

Durante il Covid abbiamo vissuto una realtà dolorosa. Abbiamo toccato con mano l'esperienza del lavoro remoto, apprezzato i vantaggi della digitalizzazione ma anche compreso i pericoli che si annidano nella rivoluzione tecnologica. Abbiamo altresì preso consapevolezza che nel futuro è necessario esserci senza averne paura o demonizzandolo, sapendo che indietro non si torna. Il Covid 19 è stato uno stress test per il lavoro tradizionalmente inteso. Il lavoro agile ha stravolto le dinamiche all'interno delle famiglie, ridefinendo anche i rapporti tra donne e uomini e tra dimensione lavorativa e vita privata.

In questo scenario, l'attuale Governo si dimostra incapace di affrontare in modo costruttivo e strutturale i problemi, con misure che aggravano le già difficili condizioni di vita delle persone, alimenta un approccio individualista ed egoista, secondo un modello che esclude e discrimina.

Registriamo l'assenza di investimenti mirati a creare nuova occupazione femminile con percentuali riservate alle donne, come era previsto dal PNRR, e l'assenza di investimenti pubblici, a cominciare dal sistema educativo per la fascia 0-6 anni riconoscendo alla genitorialità il suo valore sociale. Questo Governo finanzia bonus nido senza che vi siano i nidi e gli asili pubblici, e intanto una donna su cinque smette di lavorare per valutazioni di carattere economico e perché su di lei continua a pesare anche il lavoro di cura non retribuito.

L'Italia è stato e continua ad essere un paese difficile per le donne.

“[...] senza distinzione di sesso [...]”, recita il terzo articolo della nostra Costituzione, eppure la parità è un sogno ancora lontano.

Le donne che lavorano vengono pagate un terzo meno degli uomini. Si tratta del gap più difficile da colmare. Carriere interrotte, responsabilità assistenziali e discriminazioni salariali perpetuano il gap salariale per tutta la vita.

E' evidente il persistere del tentativo di imporre una visione della società incentrata sul modello patriarcale con una visione antiquata della famiglia e del ruolo della donna e il prevalere istanze retrograde.

L'impegno della CGIL nel promuovere tutte le iniziative di contrasto a questa visione distorta della realtà deve perseverare e deve essere massimo. Il Coordinamento Donne Nazionale Fisac proseguirà nell'essere luogo di analisi ed elaborazione del pensiero femminile, di scambio di informazioni e deve promuovere iniziative concrete di contrasto a tutti quei progetti lontani da una concezione plurale e veramente democratica della società.

Il Coordinamento Donne Nazionale Fisac è il luogo dove la nostra azione è improntata alla sorellanza da far vivere dentro e fuori l'organizzazione.

Ogni progresso si alimenta da due lati: dibattito civile da un lato e movimenti concreti dall'altro e sono questi i due poli che vogliamo avere sempre presenti nella nostra azione sindacale di donne dentro la Cgil, nella Fisac, ai tavoli di contrattazione.

Sentiamo ancora con forza la valenza simbolica della data dell'8 marzo, lungi da stanche celebrazioni rituali. La copertura politica espressa dalla categoria allo sciopero è stato un passo importante per lasciare a tutte e a tutti la libertà e l'autonomia di aderirvi.

Un obiettivo che dobbiamo perseguire, e monitorare periodicamente, è il rispetto della norma antidiscriminatoria e, pur consapevoli che la nostra proposta del 50 e 50 si scontra con una realtà che vede ancora inapplicata la presenza di genere tra il 40% e il 60% in tutte le strutture, riteniamo che sia necessario perseguirla in tempi certi, forti di una presenza di genere nei nostri settori che non lascia alibi.

E' necessario, oggi più che mai, che continui ad essere attiva una rete delle donne della Fisac, della CGIL Tutta, che coinvolga Tutte le donne per contrastare ogni forma di violenza e di abuso. Per questo motivo i coordinamenti donne costituiti a tutti i livelli territoriali vanno sostenuti e alimentati con adeguati stanziamenti di risorse che ne consentano l'attività; al nostro interno come nella società la crisi di risorse non può e non deve penalizzare ulteriormente le donne.

La violenza contro le donne è un problema sentito nella società e nell'organizzazione, pertanto la Fisac tutta esprime sostegno concreto e solidarietà a tutte le vittime.

La violenza contro le donne ha molteplici forme: psicologica, fisica, economica, sessuale. E ancora è stalking, catcalling, mansplaining. La violenza ha mille volti e, in tutte le sue forme, si radica e progredisce nella disuguaglianza e nella discriminazione. Per cambiare questo portato culturale radicato da millenni, servono sia azioni simboliche che dimostrative, che aprano prospettive e facciano clamore, per sensibilizzare l'opinione pubblica. Ma serve anche agire tramite la contrattazione di genere, che deve quindi essere assunta in via prioritaria da tutta l'Organizzazione. Il rinnovo dei nostri contratti nazionali è l'ulteriore strada da percorrere, il terreno per agire il cambiamento.

Ne sono la prova l'inserimento nell'articolato del CCNL ANIA, FEDERCASSE, ADER e ABI della “Dichiarazione congiunta in materia di molestie e violenze di genere sui luoghi di lavoro”.

Sarà inoltre necessario lavorare all'ampliamento delle tutele perché chiunque vada incluso e tutelato, e debba sentirsi accolto, a prescindere dalle diversità sue proprie, per orientamento sessuale, religioso, disabilità, che sia di famiglia tradizionale, coppia di fatto o unione civile e per questo sarà necessario tenere distinte le peculiarità delle due argomentazioni: "pari opportunità" e "inclusione".

E' importante continuare l'attività di informazione e formazione delle delegate e dei delegati e il lavoro di scambio e contaminazione tra i diversi dipartimenti e i diversi livelli territoriali e aziendali dell'organizzazione, al fine di rendere la nostra azione sempre più efficace concentrandola su obiettivi comuni perseguiti capillarmente. Ne è stata una prova il corso di formazione sulle molestie "Liberiamo il lavoro dalle molestie", tenuto a Roma, che a detta degli stessi partecipanti, componenti delle segreterie di coordinamento e delle delegazioni trattanti di aziende bancarie e assicurative, ha fornito nuove conoscenze e rinnovata consapevolezza per poter trattare con le aziende accordi efficaci per far emergere, prevenire e gestire le molestie nelle aziende, che di fatto a oggi sono in gran parte sommerse. La valutazione positiva di quest'esperienza ci suggerisce di proseguire con la formazione di genere ai sindacalisti e alle sindacaliste, in collaborazione con la formazione nazionale, per diffondere la cultura di genere in tutta la categoria. Parimenti virtuoso e fondamentale è favorire e diffondere temi relativi all'educazione finanziaria, agli investimenti ed al credito in un'ottica di genere e di credito socialmente responsabile; favorire e diffondere temi relativi al linguaggio come motore del cambiamento in ottica di genere.

L'analisi dei rapporti di pari opportunità ci permette una lettura in ottica di genere dell'evoluzione del settore e in linea con questa idea è necessario continuare a diffondere la **lettura dei rapporti** in modo capillare, per coinvolgere ogni sede sindacale e aziendale. Ai sensi della Legge 162/2021 per la parità salariale, i rapporti conterranno ulteriori indicazioni di dettaglio, utili per proseguire nel lavoro di monitoraggio dello stato delle pari opportunità in categoria.

La contrattazione di II livello deve concentrarsi per agire in via prioritaria, prevalente e stringente sul divario salariale, forzando le aziende a costruire percorsi di carriera paritetici, che non penalizzino in alcun modo le assenze per cura e assistenza a bambini e anziani; deve inoltre garantire alle colleghe le stesse ore di formazione pro capite dei colleghi, adattando gli orari dei corsi all'orario medio delle lavoratrici a part-time, e comunque riconoscendo il recupero degli orari eccedenti. Lo stesso impegno va rivolto ad ottenere l'estensione del congedo di paternità obbligatorio, retribuito e di un'adeguata durata per appianare la disparità di genere.

Tale capacità di interpretare la realtà va agita e ampliata in particolare in tutte le aziende del settore assicurativo, cercando di rendere concreta l'applicazione delle previsioni della normativa contrattuale, che prevede incontri tra le parti finalizzati all'informazione sulla struttura e sull'evoluzione anche della rete distributiva (produttori e dipendenti amministrativi di agenzia).

Grazie alla contrattazione di II livello in alcune aziende del settore che rappresentiamo sono stati fatti degli avanzamenti, non soltanto rispetto alla presenza meramente numerica delle donne, ma perché abbiamo ottenuto che le colleghe potessero accedere ai primi livelli dei quadri direttivi.

Purtroppo dobbiamo però riconoscere come spesso la presenza delle donne nei ruoli apicali comporti una omologazione delle donne ai modelli di leadership maschili, modelli che ricalcano certi aspetti di mascolinità tossica. Questo non favorisce il miglioramento del benessere organizzativo, improntati a modelli di leadership diversi, che valorizzino l'ascolto, la ricchezza delle differenti opinioni, la gestione costruttiva dei conflitti, modelli che hanno effetti positivi sull'intera società, famiglie e imprese comprese.

Per parte nostra, noi dobbiamo vigilare e intervenire, chiedendo garanzie della partecipazione delle lavoratrici alle attività formative, pretendendo che sia rispettata la quota di genere in tutti i casi di formazione finanziata con i Fondi Paritetici di settore, assicurando metodologie di fruizione della formazione che ne garantiscano l'efficacia attraverso la fruizione in tempi e luoghi protetti. Analogo monitoraggio deve avvenire per le promozioni, la premialità e la valorizzazione delle competenze femminili. Se non c'è questo sguardo mirato e consapevole, non si può produrre il cambiamento necessario, considerato che il potere direttivo è quasi esclusivamente nelle mani degli uomini, che tendono a concentrarlo e a mantenerlo. Anche qui la formazione, in questo caso manageriale, riveste un ruolo di primo piano. Occorre ripensare metodi e criteri di valutazione, che siano equilibrati dal punto di vista di genere, cioè in grado di valorizzare diverse competenze e abilità finora mortificate.

Ancora oggi persiste un vuoto normativo sulla rappresentanza, che penalizza il settore delle agenzie assicurative in gestione libera, l'unico della nostra categoria ad avere il problema del dumping contrattuale, con personale impiegatizio al 90% femminile, dove il sindacato ha grandi difficoltà.

Il Coordinamento Donne, in continuità con il lavoro svolto sino ad ora, si impegna a lavorare con i territori, anche attraverso specifiche iniziative a livello nazionale, volte a presidiare il settore e a non far sentire isolate le lavoratrici di un comparto così delicato. Il medesimo impegno viene preso verso le produttrici di Alleanza e Generali.

Tra l'altro, anche nel settore bancario- viste le procedure di riorganizzazione - si percepiscono massimamente gli effetti delle esternalizzazioni, della desertificazione, delle aperture di negozi finanziari e della digitalizzazione; uno scenario che, in futuro, senza una nostra forte azione contrattuale che lo regoli e lo limiti, sembra destinato a estendersi in modo irreversibile e incontrollato allargandosi progressivamente.

Per banche e assicurazioni il profitto è certo al centro dell'attenzione, ma il sindacato deve porre il tema della responsabilità e sostenibilità sociale e dell'eticità dei prodotti finanziari.

Pari opportunità e inclusione non vanno limitate al solo contesto aziendale, ma declinate lungo tutta la filiera produttiva per una responsabilità sociale d'impresa veramente inclusiva.

Nei luoghi di lavoro spesso si perpetuano le dinamiche di dominio uomo- donna, sia all'interno dei rapporti gerarchici che non. Linguaggio sessista, comportamenti e toni di voce aggressivi e molestie (sessuali e non) sono rivolti molto più frequentemente verso le lavoratrici che verso i lavoratori. Vanno dunque stimulate le aziende a condividere progetti che prevedano indagini sul fenomeno (ad esempio, interviste anonime a colleghe e colleghi). Vanno parimenti costruiti canali protetti per le segnalazioni di tali episodi e attivate le Commissioni laddove previste dalla contrattazione di primo e secondo livello.

Riteniamo necessario lavorare per costruire e rafforzare al nostro interno, nel rapporto con le altre sigle sindacali e con le aziende, sistemi efficaci e autonomi in grado di prevenire, far emergere e gestire i comportamenti molesti e per garantire compagne e compagni, che ne fossero oggetto.

In questo contesto, la Convenzione 190 OIL (Organizzazione Internazionale del Lavoro), ratificata anche in Italia, dopo essere stata approvata a Ginevra da ben 187 Paesi nell'ambito di quel percorso mirato all'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro, si inserisce come strumento che, lontano dal costituire generiche affermazioni programmatiche, fornisce disposizioni che si contraddistinguono invece per la loro estrema "concretezza".

Siamo di fronte, per la prima volta, a una regolamentazione unitaria del fenomeno dell'aggressività sul lavoro, finalizzata a dare ordine all'insieme eterogeneo delle sue molteplici fattispecie. Si applica inoltre ad ogni settore sia privato che pubblico, indipendentemente dallo status contrattuale.

Bisogna consolidare lo spirito femminista e pacifista che ci contraddistingue, per contrastare ogni forma di violenza, perché le guerre rafforzano la gerarchia di genere e aumentano le differenze socioeconomiche. Nella militarizzazione e nella guerra non c'è liberazione ma costrizione.

La cultura di genere è determinante per un cambiamento della società e della Cgil. Per realizzare questo rinnovamento non basta la mera presenza femminile, deve esserci l'effettiva possibilità per noi donne di farci portatrici di un diverso modo di essere e di lavorare dentro l'Organizzazione.

Questo significa che Siamo qui per il Potere, Siamo qui per fare Rumore, Siamo qui per Contare!

Approvato all'unanimità dal Coordinamento donne nazionale Fisac 2024.