

Piattaforma Goto Meeting

2 ottobre 2020

POLITICHE DI GENERE

categoria, confederazione, movimenti

Buongiorno a tutte,

a me tocca illustrare l'ultimo punto all'ordine del giorno nel nostro dibattito.

Oggi il nodo prioritario è la condivisione della piattaforma di genere per il rinnovo del contratto ANIA. E tuttavia non abbiamo voluto rinunciare ad **uno sguardo più complessivo sulle politiche di genere**, che superi l'ambito della categoria, per partecipare alla piattaforma confederale, senza perdere di vista l'obiettivo di stare in relazione con i movimenti femministi più attivi nel Paese.

➤ **Costruzione della piattaforma di genere confederale**

Vogliamo innanzitutto riconoscere **l'importanza di questo luogo** di elaborazione collettiva nient'affatto scontato, a cui ora partecipiamo con una certa continuità. Un'occasione che dobbiamo cogliere in tutta la sua portata, come luogo che può amplificare le nostre riflessioni e darci uno sguardo più ampio.

Come tutte saprete dai vostri territori (almeno lo spero), sono attivi 3 gruppi di lavoro: lo Smart Working in Cgil (Valentina Cappelletti), la contrattazione inclusiva (Susanna Camusso), la contrattazione sociale e territoriale (Daniela Cappelletti e Giorgia Fattinnanzi).

Il lavoro delle donne – ha esordito Susanna – possiede 3 qualità caratteristiche: è **gratuito, precario e invisibile**. Quindi, in sintesi, il primo insegnamento del lock-down è: **la cura deve essere finalmente riconosciuta e retribuita**. La contrattazione di genere non può limitarsi ad essere un capitolo della piattaforma contrattuale, ma deve attraversarla tutta **in senso trasversale**, mettendo in discussione organizzazione e orari di lavoro, anche a fronte dei processi di innovazione digitale accelerati dalla pandemia.

Noi abbiamo condiviso questo ragionamento e ci siamo inserite con la specificità della categoria. La nostra trasversalità dobbiamo giocarla innanzitutto nella **partita del rinnovo contrattuale ANIA**, includendo agenzie assicurative (e risolvendo così in maniera definitiva il problema dei contratti pirata), produttori/trici, call center. Senza dimenticare i continui processi di **esternalizzazione di attività che erodono sempre di più l'area contrattuale del credito**, dove lavorano fianco a fianco dipendenti e collaboratori esterni (spesso finti soci di cooperativa sottopagati). Abbiamo inoltre condiviso la necessità di una **contrattazione di sito**, che includa uno sguardo attento anche al personale di pulizia e vigilanza, che opera nelle aziende del settore, con scarse tutele e bassi salari.

Anche **l'attenzione al benessere organizzativo può costruire trasversalità**. Un motivo di forte malessere (frustrazione e demotivazione) tra le lavoratrici e i lavoratori del nostro settore è dato dall'assenza di una corrispondenza tra ruoli, responsabilità, inquadramenti e salari, alimentata dalla discrezionalità imperante nell'elargizione del salario variabile e nel riconoscimento dei provvedimenti di carriera. L'iniquità del sistema colpisce tutti e può essere un elemento unificante della lotta, anche se penalizza soprattutto le donne. Abbiamo quindi ricordato come la contrattazione su **conciliazione/condivisione della cura** non può essere disgiunta dal **contrasto alle disparità di carriera e salario**. La questione è culturale, ma si radica nei rapporti economici, sociali e di potere, che occorre sovvertire se vogliamo produrre un cambiamento reale nella vita delle persone. Questa in estrema sintesi la nostra lettura sui temi del dibattito confederale, che dovrebbe concludersi entro questo mese (ottobre) con l'assemblea delle delegate oppure con un coordinamento allargato, se la pandemia non segnerà una battuta di arresto.

➤ **Democrazia e rete: sperimentare nuove modalità di elaborazione politica collettiva**

Al di là della sintonia con i contenuti proposti dalla Confederazione, a cui possiamo legare le rivendicazioni condivise in tanti nostri dibattiti, mi interessa **focalizzare la nostra attenzione sul metodo adottato**. Credo che la

modalità di riunirsi in gruppi di lavoro – anche a distanza - attorno a temi/obiettivi specifici da condividere in plenaria sia un metodo di lavoro interessante, su cui dovremmo riflettere.

Anche da questo punto di vista dobbiamo fare tesoro della lezione del confinamento. Quali modalità di lavoro ha favorito e quali sono stati gli impatti della ridotta mobilità sui nostri bilanci? Destiniamo la maggior parte delle risorse economiche alle spese organizzative (rimborsi di viaggio, vitto e alloggio), **approfittando delle norme sul distanziamento possiamo provare a dirottare una quota di risorse verso l'attività politico sindacale più propria?**... Noi donne, al di là degli stereotipi, risultiamo generalmente più oculate e prudenti nelle spese e più attente a conciliare vita e lavoro, quindi siamo le più qualificate a dare l'esempio.

Siamo inoltre alla ricerca di un metodo, che ci consenta **un'elaborazione collettiva di linee e azioni politiche, garantendo allo stesso tempo il rispetto dei valori democratici**. Come possiamo favorire il confronto tra di noi, in modo da sviluppare saperi e produrre azioni sinergiche, per incidere sulle politiche dell'intera nostra organizzazione? Abbiamo provato a sperimentare diverse volte (per esempio, con i 4 spazi di dibattito on line dello scorso coordinamento, con il gruppo *AssicurSiamo*, e ancora prima con i laboratori formativi ancora attivi con un gruppo wa) e credo che dobbiamo insistere a provare nuove modalità, anche quando ci sembrano immediatamente deludenti. Le ragioni del fallimento vanno analizzate con cura, perché l'abitudine gioca a volte brutti scherzi e cambiare costa fatica. Anche qui se vogliamo che l'elaborazione sia davvero collettiva, è meglio che partiamo da noi, di uomini solo al comando è pieno il mondo.

Di certo **la fase di elaborazione richiede ambiti di dibattito più contenuti rispetto alla platea dell'intero coordinamento nazionale, che deve rimanere luogo essenziale di condivisione** del lavoro prodotto dai coordinamenti territoriali e aziendali, che qui possono trovare opportunità di confronto, spazi di condivisione e risonanza a livello nazionale.

➤ **Offerta informativa e formativa**

Il nostro ruolo è quindi di **fare sintesi e dare direzione e voce al lavoro prodotto sul territorio e supportare le compagne che operano più a contatto con le lavoratrici del settore**, motivandole e aiutandole ad organizzarsi sul territorio, costruendo tra di noi a vari livelli una comunicazione circolare.

E per questo ci chiediamo se gli approfondimenti di Femminile Plurale siano idonei a sviluppare idee e proposte per la contrattazione, se invece sia più utile un'informativa puntuale in materia di genitorialità per districarsi tra i vari DPCM, se sia preferibile un volantino semplice e chiaro da girare alle iscritte oppure una nota tecnica. Noi le abbiamo provate tutte in questo periodo di emergenza ci attendiamo indicazioni preziose sulle forme di comunicazione per voi più efficaci. Approfittate di quest'occasione per dirci di cosa avete più bisogno.

Insieme a Chiara Rossi e Valentina Mariani, le uniche compagne che compongono la rete della Formazione nazionale, stiamo inoltre progettando **un percorso formativo di genere**, che riprenda e rilanci l'idea dei laboratori. Con l'aiuto di esperte **su pari opportunità e molestie sul lavoro**, vogliamo riproporre i temi dell'assemblea delle delegate **in un contesto d'aula**, che favorisca la partecipazione attiva, un apprendimento più profondo e duraturo e la dimensione relazionale (per noi irrinunciabile). A proposito di molestie, segnaliamo che poche aziende hanno aderito al protocollo di intesa con ABI sui rimborsi dei crediti delle donne vittime di violenza

➤ **Dalla categoria alla confederazione e oltre: la rete delle donne**

La contrattazione da sola non può bastare per cambiare davvero la vita delle persone ed un sistema di potere economico, politico, sociale e culturale, che è lo stesso da sempre, nonostante qualche incrinatura e segnali di declino. Dobbiamo fare fronte comune, rafforzare la rete femminista, unificare le lotte e dialogare con tutti i soggetti che vedono nella diversità un valore. E **se i valori della parità e dell'equità non bastano più a muovere tutta l'organizzazione** verso la mobilitazione, sarà forse più convincente calcolare **quanto pesa sul fisco e di conseguenza sulle risorse pubbliche lo sfruttamento del lavoro sottopagato delle donne**.