

Verso l'Assemblea Nazionale delle Delegate CGIL

Noi donne sindacaliste ed in particolare noi donne della CGIL possiamo dire di essere state sempre presenti, con senso di orgoglio e appartenenza, alle tante battaglie nel lungo cammino per la conquista della parità di genere in ogni aspetto della vita sociale. Senza abbatteci nello sconforto, la meta è ancora lontana ma noi siamo instancabili.

Quattro anni fa, in occasione dello scorso congresso, lanciavamo la piattaforma *“Tutte insieme vogliamo tutto”*, che verteva sostanzialmente su cinque temi dove agire per colmare il divario di genere: **occupazione, condivisione, welfare, parità di salario e molestie**.

Riprendendo gli obiettivi della piattaforma confederale noi sindacaliste della FISAC, che siamo organizzate sia a livello nazionale che nella maggior parte delle regioni in Coordinamenti Donne strutturati, decidemmo di entrare con una elaborazione nostra e in maniera più incisiva nelle discussioni sui rinnovi dei contratti collettivi nazionali.

La prima occasione fu la discussione della piattaforma del CCNL ABI. Il settore negli anni ha visto crescere la presenza femminile; nel maggior gruppo bancario italiano, Intesa Sanpaolo, supera quella maschile.

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

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

Per questo individuammo alcuni interventi su cui avremmo esercitato pressione per portarli nel CCNL:

- **Diritto alla formazione** per mezzo di progetti specifici, condivisi tra le parti, tali da garantire alle lavoratrici l'accesso paritario 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.
- **incentivi/disincentivi economici** (attivando in maniera diversificata i contributi dei fondi paritetici contrattuali) in modo da premiare quelle aziende che, in un tempo definito, avessero raggiunto un rapporto equilibrato tra la percentuale di genere nell'organico aziendale anche nei livelli di inquadramento più alti. In sostanza provare a rompere l'infrangibile soffitto di cristallo.
- **Protocolli in tutti i settori sulla violenza e sulle molestie nei luoghi di lavoro** (questo come obiettivo generale su tutti i contratti del settore, in quanto ABI aveva già firmato). Vi dico già che questo punto è stato raggiunto: oggi abbiamo protocolli in tutti i principali CCNL del settore: ANIA, Esattorie, Federcasse. Questo non era difficile, però, perché le aziende si fanno belle con poco, ne guadagnano in immagine e senza spesa. Diciamo che è importante aver scritto il principio, ora dobbiamo renderlo davvero esigibile.

Una particolare importanza e priorità veniva posta alla **retribuzione al 100% della maternità anticipata a rischio**, quale elemento simbolico e principio di civiltà, peraltro a costo ridotto, vista la necessità di certificazione medica, il basso tasso di natalità, l'alta età media delle lavoratrici e il basso tasso di assunzioni nel nostro settore.

Eravamo consapevoli che alcuni obiettivi erano molto ambiziosi, soprattutto quelli legati alle integrazioni economiche ai *caregiver*; era importante però anche la sola rivendicazione per farli uscire dal tabù del silenzio. Successivamente la pandemia ha fatto esplodere l'argomento in tutta la sua importanza.

Le nostre proposte passarono integralmente come proposte della categoria Fisac CGIL nella costruzione della piattaforma con le altre sigle sindacali. Uscì la piattaforma unitaria, molto ridimensionata, che confermò la bassa sensibilità del tavolo unitario verso **la centralità e le esigenze delle lavoratrici**. Per contro lo stimolo servì ad ampliare la rivendicazione sui temi della **conciliazione e sui permessi**. Di fatto questa impostazione fu accolta da controparte, e questo portammo a casa.

Il CCNL ABI fu firmato alle soglie della pandemia e quindi non fu possibile tenere le assemblee nei luoghi di lavoro. Era un buon contratto ed erano tutti contenti del recupero salariale, dopo tanti anni di stagnazione e rinnovi a zero. Un recupero salariale che praticamente si è già mangiato l'inflazione.

Quello che abbiamo patito di più fu l'indifferenza verso **la retribuzione integrale della maternità a rischio**, su cui non si capisce l'ottusa chiusura di controparte. Si disse che era stato già ottenuto da tempo nei principali contratti di secondo livello, ma proprio per questo risulta ancor più odioso non concederlo alle lavoratrici del settore che restavano fuori; un costo davvero basso in aziende, le banche, che hanno macinato utili anche in pandemia e distribuiscono dividendi.

Abbiamo ripetuto analoga esperienza nella **costruzione della piattaforma** dell'altro grande CCNL del settore, il contratto **ANIA**, affinando la consultazione e l'ascolto delle compagne del coordinamento donne ed il lavoro in rete con le compagne presenti nelle commissioni contrattuali. L'uso delle riunioni da remoto ci ha agevolate nel superare le distanze geografiche e la carenza di tempo e di risorse economiche, restituendo un lavoro condiviso, di squadra, che non si è potuto ignorare.

Le proposte di genere sono state sostanzialmente simili a quelle ABI come settori di intervento, arricchendosi però delle esperienze che andavano delineandosi durante la pandemia, con tutto il portato della modalità di **lavoro da remoto** e le nuove problematiche che questo apre, in particolare sulla durata della giornata di lavoro, sul diritto alla disconnessione. Inoltre abbiamo rivendicato una maggiore inclusività del contratto per le parti del comparto più deboli (come i call center e le agenzie) dove la presenza femminile è più alta.

Abbiamo messo in discussione il pregiudizio delle aziende, e purtroppo a volte anche dei sindacalisti, che la **produttività sia legata alla presenza e durata del tempo di lavoro**, cosa non vera e che ha sempre penalizzato le donne. Questo apre il tema della **riduzione dell'orario di lavoro a parità di salario**, discussione che abbiamo proposto e poi dimenticato, passando di emergenza in emergenza.

La piattaforma ANIA è stata da poco approvata, vedremo cosa resterà dopo il negoziato con la controparte.

Finora cosa abbiamo effettivamente portato a casa? Poco, ma non per questo non vale la pena insistere. Il lavoro sui contratti è lento, lungo, faticoso ed il primo ostacolo lo incontriamo all'interno e successivamente ai tavoli con controparte dove, al di là del *pinkwashing*, le prime rivendicazioni a cadere riguardano le donne. Non abbiamo fretta ma non molleremo.

Negli ultimi due anni abbiamo assistito a cambiamenti che hanno la portata di decenni. Cambiamenti non positivi, soprattutto per le donne, che hanno perso posti di lavoro, quindi salario, quindi indipendenza. A questo si aggiungono gli attacchi ai diritti civili delle donne.

Voliamo verso il 2% del PIL da destinare al riarmo, una cifra assurda sottratta al sociale, mentre i fondi destinati al riequilibrio del gap di genere sono briciole, elemosine (4,6 mld PNNR gap genere in 2 anni, di cui 400 milioni al Fondo Impresa Donna). **Ogni euro speso per la parità di genere è portatore di prosperità e pace.**

In questi cupi scenari vale ancora che *Tutte insieme vogliamo tutto*, non è velleitario, anzi. E' saggio come il detto confuciano *"Non affrettatevi troppo, non mirate a mete modeste. Chi si affretta non va lontano, e chi mira a mete modeste trascura le grandi."* Sempre **#Belleccio**, compagne.

10 maggio 2022

Esecutivo donne Fisac CGIL