



Contrattazione di genere: un'analisi che parte dal Piemonte

Partiamo dal presupposto che ad oggi la suddivisione dei ruoli tra donne ed uomini continua ad essere un'utopia. Ce lo confermano le recenti statistiche ISTAT che – si riferiscono un maggior coinvolgimento dei padri nell'ambito familiare con un tempo dedicato alla prole passato dalle 3 ore settimanali degli anni '80 alle 5 ore alla settimana attuali – ma ormai siamo nel 2015. Questa tendenza dell'aumento delle ore passate con la prole in 30 anni non fa minimamente pensare ad un possibile ribaltamento dei ruoli, cosa che peraltro a livello pedagogico potrebbe essere discutibile.

La vera innovazione, sulla suddivisione dei ruoli tra donne ed uomini, dovrebbe essere prima di tutto culturale, quindi tradotta dalle leggi e di conseguenza dai contratti a tutti i livelli. Partendo da questo presupposto va da sé che solo percorrendo questa strada si possono pensare delle alternative valide alla condizione di noi donne che siamo costrette, nella pratica, a sostituirci ai servizi che mancano (vedasi la campagna della Funzione Pubblica sugli asili nido in cui i bambini richiedono l'asilo) per esempio ricorrendo al "ghetto" dei part time, istituti che spesso sono l'unica scelta attuabile per supplire all'annientamento dei servizi per la collettività dello stato sociale.

Con l'aumento dell'età lavorativa, questo quadro si aggrava, con tutte le conseguenze rispetto alla nostra salute, ma anche in termini di assistenza ai nostri familiari.

Sempre più lavoratrici e lavoratori hanno esigenze di flessibilità, sia per problematiche personali attinenti ad attività di cura di familiari, sia per poter dedicare più tempo a se stessi, infatti gli orari flessibili nascono come strumento base per la conciliazione dei tempi vita/lavoro e per la riduzione dello stress lavoro correlato. Questa flessibilità deve essere focalizzata sul benessere delle persone permettendo loro di conciliare gli obiettivi aziendali con le esigenze personali.

Il part time, oltre ad essere nella pratica un ostacolo per lo sviluppo professionale della lavoratrice o del lavoratore che ne usufruisce, perché ancora si valuta la quantità del tempo speso in azienda piuttosto che la qualità del lavoro svolto, per svariate ragioni, quali la crisi economica, le instabilità familiari e l'esistenza di molti nuclei familiari mono genitoriali, non rappresenta più l'unica soluzione possibile.

Dopo questa introduzione "general-generica" verranno affrontati i seguenti tre punti su cui si è concentrato il Coordinamento Donne Piemonte:

- 1) abbiamo raccolto dati per fare il punto su quali strumenti sono presenti nelle varie aziende/gruppi del nostro territorio e quindi fornire spunti di contrattazione proposti in ottica di genere;
- 2) strumenti, suddivisi in "categorie tematiche" su cui c'è stato un lavoro nella maggior parte delle aziende da noi analizzate con proposte provenienti soprattutto dalle Aziende stesse e difficilmente ottenute con la contrattazione;
- 3) socializzare e diffondere i dati raccolti con l'ambizione di dare delle linee guida per la contrattazione futura.

Abbiamo ricevuto dati da 13 aziende/gruppi sia bancari sia assicurativi (non ci sono stati forniti i dati di Unicredit e Unipol). Il nostro lavoro non vuole essere esaustivo, ma è solo uno sguardo parziale sul panorama piemontese. È stato molto complesso comparare realtà così diverse quali la piccola banca locale ed il grande gruppo assicurativo, tuttavia è stato importante riuscire a trovare degli spunti utili per la contrattazione di genere.

Le “categorie tematiche” su cui ci si è soffermate sono le seguenti:

- a) infanzia;
- b) mensa/buono pasto;
- c) CRAL/convenzioni con attività commerciali;
- d) sviluppo professionale prima, durante e dopo il congedo parentale;
- e) flessibilità oraria e part time;
- f) sostegno al reddito;
- g) permessi retribuiti.

a. INFANZIA

AZIENDE SI = 8 SU 13, AZIENDE NO = 5 SU 13 - <i>delle 8 SI:</i>	SI		NO
	da contrattaz.	Iniz. Aziendale	
Nido in famiglia(baby sitting 3-12 mesi)		1	7
Baby parking	1	1	5
Asilo nido 12-36 mesi retta a costo ridotto/aziendale	1	4	3
Scuola materna 3-6 anni		1	7
Bimbi in ufficio, giornata di accoglienza bimbi 0-12 anni		3	5
Contributo economico per frequenza asilo nido (sede lavorativa diversa da Torino) (voucher conciliativo)	4	1	3

Nella categoria tematica “*Infanzia*” abbiamo analizzato il sostegno alle lavoratrici e lavoratori del settore, in materia di servizi educativi e di istruzione nei primi anni di vita della prole; su questo argomento dobbiamo constatare che l’iniziativa preponderante è da parte aziendale.

Delle 8 aziende/gruppi che hanno trattato questa materia abbiamo altresì riscontrato che l’attenzione si è concentrata sul sostegno e/o la partecipazione economica alle rette degli asili nido, sotto forma di voucher o convenzioni.

In questa materia ci sarebbe un’ampia possibilità di intervento e, quindi, di contrattazione da parte del sindacato che andrebbe a garantire un sostegno importante sia per l’introduzione del bambino o bambina in un progetto educativo sociale e collettivo, ma anche a fornire un valido sostegno alle lavoratrici per un rientro lavorativo sereno.

b. MENSA/BUONO PASTO

AZIENDE SI = 13 SU 13 AZIENDE NO = 0 SU 13 - <u>delle 13 SI:</u>	SI		NO
	da contrattaz.	Iniz. Aziendale	
Mensa aperta con servizio di asporto/ sedi direzionali	1	5	7
Buoni pasto per:			
Part-time sempre	9		4
Part-time con rientro da pausa pranzo	9	1	3
In allattamento sempre	9		4

Una materia che ha visto una alta percentuale di lavoro da parte del sindacato e aziende attraverso la contrattazione è stato il buono pasto e/o il servizio mensa poiché tutte le aziende e/o gruppi presi in esame vi hanno messo mano. Infatti il 69% delle realtà analizzate, ha contrattato la possibilità per i part time di accedere al buono pasto (chi riparametrandone l'importo in base alle ore lavorate, chi concordando delle pause durante l'orario di lavoro come requisito per potervi accedere). Diverso è stato per quanto riguarda il servizio mensa poiché solo 6 su 13 aziende/gruppi lo hanno. Di queste solo un'azienda/gruppo ne ha fatto materia di contrattazione mentre 5 lo hanno per iniziativa aziendale, in genere solo nelle sedi direzionali.

c. CRAL / CONVENZIONI CON ATTIVITÀ COMMERCIALI

AZIENDE SI = 12 SU 13 AZIENDE NO = 1 SU 13 - <u>delle 12 SI:</u>	SI		NO
	da contrattaz.	Iniz. Aziendale	
CRAL	5	7	

AZIENDE SI = 11 SU 13 AZIENDE NO = 2 SU 13 - <u>delle 11 SI:</u>	SI		NO
	da contrattaz.	Iniz. Aziendale	
CONVENZIONI	4	7	

Quasi tutte le aziende/gruppi presi in esame dimostrano attenzione ed interesse ad avere delle convenzioni con le attività commerciali (negozi, agenzie viaggi etc.), infatti in questa materia l'iniziativa è soprattutto presa da parte padronale sotto forma di vere e proprie convenzioni o attraverso il CRAL aziendale.

d. SVILUPPO PROFESSIONALE PRIMA, DURANTE E DOPO IL CONGEDO PARENTALE

AZIENDE SI = 8 SU 13 AZIENDE NO = 5 SU 13 - <u>delle 8 SI:</u>	SI		NO
	da contrattaz.	Iniz. Aziendale	
PRIMA DEL CONGEDO	2		6
DURANTE IL CONGEDO	1	1	6
DOPO IL CONGEDO	5	3	

Una materia che potrebbe essere soggetta ad interesse soprattutto da parte del sindacato è quella dello sviluppo professionale prima, durante e dopo il periodo di congedo parentale.

Molte di noi sanno cosa vuol dire rientrare sul posto di lavoro dopo una lunga assenza e doverlo fare, magari, anche in part time. Molte procedure cambiano, cambiano i colleghi e gli organigrammi subiscono variazioni importanti, soprattutto in questi anni di continue ristrutturazioni aziendali.

Per questi motivi dovrebbe diventare importante svolgere un lavoro in materia di sviluppo professionale nel periodo di congedo parentale ma potremmo dire in caso di lunga assenza dovuta a qualsiasi motivo.

Nel nostro lavoro abbiamo dovuto constatare che solo il 62% delle aziende/gruppi ha affrontato questo aspetto e di questa percentuale ci si è concentrati sul post congedo parentale con attività sindacale solo per il 62% attraverso la contrattazione mentre per il restante 38% si è lasciato campo libero alle aziende.

e. FLESSIBILITÀ ORARIA E PART TIME

AZIENDE SI = 13 SU 13 AZIENDE NO = 0 SU 13 - <u>delle 13 SI:</u>	SI		NO
	da contrattaz.	Iniz. Aziendale	
Orario flessibile in entrata e uscita, in entrata/uscita pausa pranzo	9	2	2
Orari di conciliazione (flessibilizzazione oraria personalizzata per cura figli o familiari non autosufficienti, per motivi di salute, gravi motivi)	7	5	1
PART TIME (per cura figli o familiari autosufficienti, per motivi di salute, per gravi motivi):	10	2	1
Flessibilità per dipendenti con forme di orario particolari (c.d. allattamento/legge 104)	7	2	4

In tutte le aziende/gruppi presi in esame si è provveduto ad occuparsi di “flessibilità oraria” per la cura di figli, familiari non autosufficienti, motivi gravi, per le lavoratrici e lavoratori con orari particolari (ad es. allattamento o legge 104) così come la richiesta, sempre con queste finalità, di orari part time.

Dobbiamo però constatare che la contrattazione si è svolta soprattutto in materia di part time mentre sulla flessibilità di entrata ed uscita non vi è stata la stessa attenzione.

Sia per l’allungamento dell’età lavorativa (causato dall’allungamento dell’età pensionabile) sia per le condizioni stesse del lavoro, sarà molto importante iniziare a pensare a nuove forme di sostegno volte a tutelare queste categorie di lavoratrici e lavoratori che, purtroppo, temiamo tenderanno ad aumentare, passando anche per una migliore e più favorevole flessibilità di orari (*menopausa).

f. SOSTEGNO AL REDDITO

AZIENDE SI = 13 SU 13 AZIENDE NO = 0 SU 13 - <i>delle 13 SI:</i>	SI		NO
	da contrattaz.	Iniz. Aziendale	
Premio aziendale	12		1
Integrazione indennità di maternità/paternità durante congedo parentale (facoltativo)	2		11
Conto corrente a condizioni agevolate	8	2	3
Scoperto di conto a tasso agevolato	8	2	3
Carta di Credito	5	2	6
Mutuo prima casa a tasso agevolato/Piano Case	12	1	
Alloggi in locazione a canone agevolato	3		10
Prestito per ristrutturazione alloggio	11		2
Prestito gravi motivi a tasso agevolato	10		3
Prestito individuale	11	1	2
Polizze assicurative agevolate	7	4	2
Cassa assistenza per rimborso spese mediche	12	1	
Polizza infortuni (costo a carico dell'azienda)	12	1	
Polizza caso morte (costo a carico dell'azienda)	10	1	2

Sotto la voce di “*sostegno al reddito*” sono raggruppate quelle categorie tematiche che vanno ad incidere direttamente sul reddito come, ad esempio, il premio aziendale, condizioni più favorevoli sui conti correnti, mutui e/o prestiti, polizze e rimborsi per spese mediche. Tutte e le aziende/gruppi analizzati si sono attivate su queste categorie tematiche con la contrattazione su tutti i livelli. Purtroppo, però, solo 2 aziende/gruppi hanno contrattato direttamente una integrazione della indennità per il congedo parentale... questa potrebbe essere una possibile e futura sfida su cui il sindacato dovrebbe attivarsi.

g. PERMESSI RETRIBUITI

AZIENDE SI = 13 SU 13 AZIENDE NO = 0 SU 13 - <i>delle 13 SI:</i>	SI		NO
	da contrattaz.	Iniz. Aziendale	
nascita figli	10	1	2
visite mediche, accertamenti diagnostici e terapie	10	2	1
indisposizione	3	3	7
Trasloco	5	1	7
pubblicazioni di matrimonio	1		12
lavoratori studenti	5		8
possibilità di fruizione ad ore dei permessi legge 53/2000 (decessi, infermità coniuge) – 3 giorni	8	1	4

Tutte le aziende/gruppi e i sindacati hanno contrattato le tematiche più importanti sui permessi retribuiti andando a tutelare le cause più comuni di assenza dovuti a visite mediche e nascita dei figli.

Sempre in vista dell'aumento dell'età pensionabile è necessario portare alla totale copertura e tutela delle assenze per visita medica.

Un salto qualitativo potrebbe essere aumentare la percentuale del 38% che vede il sindacato impegnato a favorire e tutelare le lavoratrici ed i lavoratori studenti.

Da queste analisi per "categorie tematiche" restano fuori i servizi in materia di sostegno per l'istruzione dei figli (come i centri estivi, vacanze studio, borse studio etc.), mobilità sostenibile e tutela della salute e sicurezza (formazione, sviluppo sostenibile e politiche commerciali), non perché riteniamo che siano meno importanti ma perché trattate da poche aziende/gruppi rispetto a quelle analizzate.

Al contrario riteniamo che attraverso un buon sostegno allo studio ed una maggiore attenzione per il rispetto dell'ambiente si possa contribuire in modo sostanziale ad una società migliore e più umana per tutte e tutti, per questo la nostra attività futura terrà conto anche di questi aspetti non meno importanti con proposte attive per il sindacato anche su questi temi incentrati sulle persone.

A questo punto il nostro lavoro verrà socializzato il più possibile a partire da questa assemblea delle delegate quindi con tutte le compagne del Coordinamento Donne Piemonte e lo presenteremo, infine, anche al nostro direttivo regionale in modo che coloro che si occupano di contrattazione ad ogni livello (donne e/o uomini), possano beneficiare di questo strumento prodotto in ottica di genere e ne facciano anche buon uso.

Pubblicheremo questa relazione sul sito della Fisac Piemonte in modo che possa essere visibile a chiunque voglia accedervi.

Richiamiamo il tema del soffitto di cristallo... Dobbiamo smettere di fare le Cenerentola continuando a spolverarlo, ma dobbiamo abbatterlo per rivendicare il nostro ruolo ed i nostri diritti di donne, lavoratrici e sindacaliste in tutti gli ambiti.

Coordinamento Donne FISAC CGIL Piemonte