



DISPARITÀ NEL LAVORO STRATEGIE PER RIDURRE IL GENDER GAP

Traccia dell'intervento della segretaria First Cisl Milano Metropoli Maddalena Acquaviti

Il settore che rappresento, ovvero quello finanziario-assicurativo, risulta **emblematico rispetto alle differenze di genere**.

Nel nostro settore **metà della popolazione è femminile**. Per cui, in cosa consiste la differenza rispetto al genere?

Le donne vengono **assunte tanto quanto gli uomini** (anzi negli ultimi anni forse in maggior numero perché spesso hanno carriere universitarie più brillanti). Eppure, la prima differenza la troviamo proprio all'accesso. Infatti, spesso le donne vengono **assunte per posizioni d'ingresso mentre più spesso gli uomini vengono assunti in posizioni già apicali**.

Il divario, inoltre, **cresce con il trascorrere degli anni e passando ai livelli più alti**. Poche le donne che fanno carriera (questo dai dati del rapporto biennale si evince chiaramente), poche le donne che ricoprono ruoli apicali.

Quali le cause?

Come dicevamo, vengono **assunte in posizioni base e spesso sono confinate in attività con inferiori prospettive di crescita**.

La **maternità** continua a rimanere un elemento che determina ancora oggi un enorme freno alla crescita professionale e, il **lavoro di cura** di cui spesso si fanno carico in famiglia (figli e genitori anziani), porta le donne ad avere una minore disponibilità temporale ed essere escluse dai percorsi di crescita.

Sindacalmente, quindi, cosa possiamo fare?

Francamente dobbiamo ammettere che **non possiamo agire direttamente sulle assunzioni**, leva che le aziende faticano a condividere. Dobbiamo **agire di sponda, sia sugli aspetti culturali che su quelli più operativi** ovvero, ribadire l'introduzione del **principio della partecipazione**.

Abbiamo rilevato, ma non è una novità per nessuno, che **il lavoro di cura che spesso è a carico delle donne è il principale freno nella crescita** (non solo per una minore disponibilità temporale ma soprattutto perché le aziende lasciano con un certo sadismo che questo inneschi delle vere e proprie guerre fra poveri).

A Milano abbiamo una situazione molto variegata di aziende grandi e piccole. **Le grandi hanno maggiore attenzione e risorse e spesso hanno un sistema di relazioni industriali più maturo**. In tutte, ogni risultato ottenuto è una conquista.

Quindi, i nostri **interventi, non potendo essere diretti, hanno riguardato le politiche di welfare e conciliazione**.

Con il tempo abbiamo assistito anche ad **un'evoluzione** sugli interventi fatti in tal senso: nel passato lo strumento principale utilizzato e favorito era il **part-time**. In alcuni accordi sono state stabilite **percentuali minime di domande di part-time accolte** e sono state previste **graduatorie** per il riconoscimento in base a fattori di maggiore necessità quali numero dei figli, disabili in famiglia, ecc. Va da sé che questo strumento è stato utilizzato quasi esclusivamente dalle donne.

Nel corso del tempo ci si è spostati su altri strumenti quali:

- permessi ad hoc riconosciuti a tanto **a donne quanto agli uomini** in modo da condividere e distribuire i carichi di cura:
 - permessi per occuparsi dei figli con disturbi dell'apprendimento
 - permessi per l'inserimento dei figli a scuola
 - permessi aggiuntivi per la malattia figli
 - anticipo banca ore
 - possibilità di usare le ferie anche a ore
 - permessi per disabili anche non con L.104 senza art. 3 comma 3
- Banca del tempo solidale che permette di versare delle ore che poi verranno utilizzati da altri (per esempio coloro che beneficiano della L.104 senza art.3 comma 3);
- welcome back: percorsi di **rientro** delle donne in azienda.

Approccio che ha visto una serie di limiti perché **utile e necessario ma di fatto comportava ancora il dover scegliere fra lavoro e cura**. Infatti, è pur vero che sono strumenti utili e necessari ma lo sono tanto più perché ancora oggi spesso le donne devono ancora scegliere se lavorare o occuparsi della famiglia

Il part-time, in particolare, per molte è una scelta obbligata.

Il nostro obiettivo, invece, deve essere quello di **non allontanare le donne dal mondo del lavoro e non costringerla a scelte obbligate**. Per questo risulta più utile lavorare su strumenti organizzativi quali la flessibilità.

Ora c'è lo **smart working**, molti dei nostri accordi recenti sono su questo argomento.

Cosa prevedono:

- smart working per donne in gravidanza (es Fineco: ultimi due mesi è possibile lavorare da remoto);
- prioritario e con giornate aggiuntive per genitori con figli piccoli;
- priorità per chi lavora su turni;
- per chi ha disabili in famiglia;
- maggiore flessibilità oraria in ingresso/uscita/pausa pranzo.

Aspetti positivi:

- è uno strumento utilizzato da uomini e donne;
- può favorire la condivisione dei carichi anche se finora non è stato così (donne che hanno lavorato con figli a casa.);
- è molto apprezzato;
- consente alle donne di lavorare e non di tirarsi fuori;
- ci permette, anche se con difficoltà, di entrare nell'organizzazione del lavoro (e quindi sempre quell'agire di sponda).

Non è un elogio, però. Lo smart working ha **rischi enormi**:

Non può essere utilizzato da tutti

- si può fare anche con accordi individuali spesso capestro. Le persone pur di farlo accettano qualunque condizione;
- le aziende lo usano spesso per scaricare i costi sui lavoratori o come ammortizzatore sociale o meglio come ricatto (chiudo la sede quindi o licenzio o lavori da casa) snaturandone totalmente la natura;
- se avrà reali effetti positivi lo scopriremo con il tempo

E poi c'è il, tutt'altro secondario, tema **dell'orario del lavoro**. Assistiamo già oggi ad attacchi sull'orario di lavoro. Ci sono già aziende che stanno tentando di trasformare la **flessibilità nella destrutturazione dell'orario di lavoro**. Possiamo capire quanto questo sia drammatico sia per uomini che per donne ma, per le donne può diventare assolutamente deleterio fino a spingerle fuori dal mondo del lavoro.

Questi rischi possono essere ridotti e governati solo passando da accordi collettivi che consentano anche di intervenire sull'organizzazione del lavoro.

Gli strumenti sono utili se **integrati**. Non ce n'è uno migliore degli altri che risponde a tutte le esigenze.

Ho voluto fare una fotografia dello stato dell'arte:

- Da un modello basato sugli strumenti che è quello utilizzato fino ad oggi, si **deve passare ad un modello di interventi sull'organizzazione del lavoro**.
- Come abbiamo detto purtroppo non si riesce in maniera diretta ma dobbiamo farlo in maniera trasversale agendo sugli **spazi che troviamo e che riusciamo a ricavarci**. Gli accordi sullo smartworking possono esserlo.
- L'intervento sindacale può e deve avere questo compito di **non tirarsi indietro davanti alle sfide ma anzi di affrontarle rispetto ad un modo e a esigenze in trasformazione per creare valore per le persone**.
- Dove **le aziende agiscono di iniziativa, spesso, lo fanno nel loro esclusivo interesse ma capita anche che producano dei veri danni**. Quando le aziende agiscono in maniera

unilaterale (e per farsi pubblicità) spesso generano malumore perché non vi è trasparenza. Caso UniCredit ed erogazione solo ad alcune donne.

- E non dimentichiamo il **monitoraggio**. Le aziende non ci forniscono i dati se non quelli obbligatori. Inseriamo negli accordi un momento in cui verificare l'efficacia delle cose che facciamo.

E infine il nostro compito più banale, ovvio, scontato ma mai da sottovalutare è quello del **presidio**, di esserci perché, dove ci siamo, le aziende stanno più attente a come agiscono o tornano sui propri passi rispetto a iniziative deleterie.

Pochi giorni fa, nell'ottobre 2022 nel settore bancario, mi chiama una lavoratrice disperata, in lacrime e mi racconta che l'azienda l'ha chiamata prima del suo rientro dalla maternità che avverrà il prossimo novembre per comunicarle che non sarebbe rientrata al suo posto in cui c'era la persona che ormai l'aveva sostituita ma sarebbe andata a svolgere l'attività che svolgeva 2 anni prima, di fatto demansionandola. Inoltre, in quella posizione avrebbero dovuto fare dei turni 13-22 incompatibili con la sua attuale situazione. Piangendo si chiedeva come fosse possibile che fosse capitato a lei che ha sempre lavorato al meglio contribuendo alla crescita della sua area, che aveva preso solo la maternità obbligatoria (e sì, perché a questo era costretta) per rientrare dopo 5 mesi lasciando una neonata per tornare al lavoro (perché, attenzione, poteva farlo...non tutte possono per questioni economiche e di disponibilità dei servizi), che aveva iscritto la bambina al nido certa di tornare al suo posto ma, con questi orari, era una soluzione inutile. Inoltre, aggiunge, **“le mie colleghe hanno paura di fare figli perché temono la stessa sorte”**. Questa lavoratrice non è la prima, non sarà l'ultima.

Nel settore bancario, nel 2022, in aziende che si fregiano del bollino rosa. Spesso le lavoratrici non parlano perché temono ripercussioni. E così addio conciliazione, addio crescita professionale. È chiaro che qui siamo intervenuti a posteriori quando il nostro impegno è nel prevenire situazioni di questo tipo. Noi siamo intervenuti ma se non ci fossimo stati?

Il nostro compito è tutt'altro che finito in questo campo, **anzi, non solo continua ad essere necessario ma, ai compiti tradizionali di presidio e tutela, se ne aggiungono di nuovi che richiedono il nostro intervento direttamente nell'organizzazione del lavoro per far sì che siano individuate soluzioni che creino davvero valore per le persone.**

Bisogna passare da un modello per cui il tema della parità di genere è un **“problema della donna” a quello in cui è un “tema organizzativo” che deve andare in una direzione di maggiore partecipazione.**

Milano, 25 ottobre 2022

Maddalena Acquaviti
Segretaria First Cisl Milano Metropoli