

Con la violenza non si tratta

Roma, 23 novembre 2017

Relazione di **Vilma Marrone**
Responsabile della Struttura nazionale
Donne e Politiche di Parità e di Genere di First Cisl

Per la First Cisl oggi è una giornata importante e ricca di emozioni.

Prima di entrare nel vivo dei lavori di questa giornata, lasciatemi ringraziare la Cisl nazionale.

Grazie alla sensibilità e alla determinazione con le quali la segretaria generale Annamaria Furlan ha schierato la Cisl contro la violenza alle donne e grazie a Liliana Ocmin, Responsabile del Dipartimento Donne Immigrati e Giovani della Cisl, che ci guida in modo attento e puntuale, la nostra Confederazione ci ha dato gli stimoli per entrare in gioco, anche noi, direttamente, nel sostegno a questa causa.

Un ringraziamento al nostro segretario generale Giulio Romani, che ha messo a disposizione le forze di First Cisl per realizzare questo convegno, che abbiamo voluto organizzare nel solco delle iniziative assunte dalla nostra Confederazione, assumendo appieno le indicazioni strategiche della piattaforma Cisl sulla prevenzione della violenza su donne e minori.

Un grazie a Sara Barberotti, la nostra segretaria nazionale con delega ai temi delle donne e delle politiche di genere, per la vicinanza con cui insieme stiamo lavorando e con cui abbiamo preparato anche questo convegno, nonché per la generosità con cui ha accettato, su richiesta della federazione, l'invito a portare il contributo di idee di First Cisl in un altro importante appuntamento che si tiene proprio in questo momento, in contemporanea, a Roma, sul tema della violenza di genere.

L'auspicio è che questo nostro duplice impegno possa costituire, in sedi diverse e parallele, un momento di assunzione di consapevolezza e di riflessione, quali presupposti per un'azione sempre più efficace, che come federazione non vogliamo sottrarci dal mettere a disposizione delle lavoratrici e dei lavoratori che rappresentiamo.

Per quanto attiene nello specifico il settore bancario, ricordo che abbiamo recentemente sottoscritto con l'Abi un accordo che migliora la fruibilità dei congedi e dei permessi per le donne vittime di violenza.

Proprio in questi giorni, inoltre, abbiamo avviato le prime interlocuzioni per recepire, anche nell'ambito finanziario, come fatto in Confindustria, l'accordo sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro, sottoscritto dalle parti sociali europee già nel 2007.

Oggi, prima di entrare nel merito del tema del convegno, vogliamo cercare di offrire una lettura puntuale delle specificità della presenza delle donne nel settore bancario.

Insieme al responsabile dell'ufficio studi di First Cisl, Riccardo Colombani, come struttura nazionale donne e politiche di parità e di genere abbiamo realizzato il lavoro che trovate in cartella e che ha colto nei giorni scorsi grande interesse da parte dei media.

Non intendo illustrarvelo nel dettaglio per non sottrarre tempo alla tavola rotonda, tuttavia mi siano permesse alcune osservazioni.

La prima è che la questione del gender gap che si affronta in questa ricerca può sembrare non direttamente connessa al tema centrale di questa giornata; tuttavia, non c'è alcun dubbio che le disparità sociali, di qualunque tipo, abbiano sempre punti di connessione, anche involontari e indiretti, con le discriminazioni e gli abusi, comunque compiuti.

L'eliminazione delle disparità di genere, o meglio, la creazione di condizioni di pari opportunità, è quindi, non da sola, alla base della diffusione di una "cultura della parità", indispensabile per superare i pregiudizi e le sottovalutazioni che poi, come sentiremo successivamente, rischiano di farci accettare la convivenza con ciò che accettabile non è e non lo sarà mai.

La ricerca di First Cisl si è concentrata sostanzialmente su due aspetti:

- verificare la presenza delle donne nel settore bancario;
- verificare il divario reddituale all'interno dello stesso.

Per quanto riguarda la presenza di lavoro femminile nelle banche, la ricerca conferma la previsione fatta dall'Abi in un convegno del 2012.

Già allora era facile prevedere, pur senza possedere capacità divinatorie, che tra il 2015 e 2017 i due generi sarebbero stati equamente rappresentati nell'occupazione del settore: i dati di bilancio 2016 ci dicono infatti che le donne sono il 47% dei dipendenti dell'intero settore, ma sicuramente a fine 2017 si raggiungerà la parità e forse una leggera inversione del rapporto.

A favorire questa condizione incide certamente l'accelerazione del processo di dimagrimento degli organici, che proprio nel corso di questo anno, ha già prodotto accordi per quasi 20.000 esodi, che, ancora per qualche anno, riguarderanno in prevalenza la popolazione maschile.

Nel settore bancario le assunzioni furono infatti prevalentemente maschili fino agli anni '80 (ancora più a lungo nel comparto del credito cooperativo), quando la presenza delle donne cominciò a crescere fino ad essere preponderante tra le nuove assunzioni.

Oggi, dunque, le donne sono mediamente più giovani degli uomini e, naturalmente, meno coinvolte dai processi di esodo.

L'importanza del dato, evidentemente, consiste nell'inquadrare la dimensione prospettica di un fenomeno, quello del gender gap, che se non corretto tenderà a riguardare una maggioranza sempre più ampia della popolazione bancaria.

Intanto, come è ovvio, va precisato, solo a scanso di equivoci, che il divario reddituale non è in nessun modo connesso a trattamenti contrattuali differenziali, godendo le donne degli stessi trattamenti retributivi degli uomini, come previsto dalle leggi, dalla contrattazione collettiva e dall'articolo 3 della nostra Costituzione.

A che cosa è dovuto allora il dislivello a cui assistiamo?

La risposta più ovvia e evidente è quella che imputa la causa al diverso utilizzo dello strumento del part-time da parte delle donne rispetto agli uomini.

Mentre il part-time è utilizzato, nelle sue varie forme, dal 20% delle donne, solo l'1% degli uomini vi fa ricorso.

Ovviamente il part-time non rappresenta, di per sé elementi di penalizzazione sulla retribuzione su base oraria, ma ad esso sono legati alcuni fattori collaterali che, invece, rischiano di essere determinanti in tal senso.

A titolo di esempio, possiamo citare la penalizzazione in cui incorrono i lavoratori a tempo parziale rispetto alla percezione dei ticket pasto, a tutti gli effetti entrati a far parte della retribuzione dei full-time.

Ma il caso di specie in cui si intravede il rischio di un trattamento effettivamente, seppur involontariamente, discriminatorio riguarda il trattamento economico del lavoro aggiuntivo, a cui, pur essendo in teoria una casistica più che straordinaria, le lavoratrici part-time sono spesso costrette, proprio per non sentirsi mettere in discussione l'orario parziale.

Sulla base delle pattuizioni contrattuali nazionali, in merito al calcolo del valore orario della retribuzione, il lavoro aggiuntivo che, ricordo, non è assoggettato a maggiorazioni come il lavoro straordinario, viene retribuito per un importo tale che, se la lavoratrice part-time svolgesse per un intero mese prestazioni aggiuntive in quantità pari alle ore mancati tra il proprio orario contrattuale e quello previsto per il full-time, questa avrebbe una retribuzione inferiore al secondo.

Il gap è dovuto al fatto che il calcolo previsto contrattualmente prevede che la ricostruzione del valore orario sia fatta dividendo per 7,5 un trecentosessantacinquesimo della retribuzione annuale, mentre, in realtà, considerati anche i giorni di ferie, i giorni lavorativi effettivi sono circa 115 in meno.

Il secondo fattore che incide direttamente sul minor reddito femminile in banca è connesso ad un gap nei percorsi professionali e di carriera: anche su di essi ha influenza il maggior ricorso al part-time, spesso considerato inconciliabile con ruoli di responsabilità negli attuali modelli organizzativi aziendali.

Su una minore valorizzazione professionale, incide poi anche il dato anagrafico a cui prima facevo riferimento: ad una popolazione più giovane corrispondono carriere meno progredite.

C'è anche un fattore connesso alla disponibilità (di orario, territoriale, ecc.), che spesso ha a che fare con equilibri familiari e compiti di cura a cui le donne sono sottoposte in misura nettamente maggiore degli uomini.

Infine, ad agire negativamente sul divario reddituale per le donne sono i salari variabili e discrezionali, anch'essi ancora prevalentemente assegnati a dipendenti di genere maschile.

Rispetto a quest'ultima considerazione si potrebbe avanzare un'ipotesi di resistenza delle aziende a riconoscere il valore del lavoro femminile anche laddove la massima elasticità degli strumenti utilizzati consentirebbe di compensare i gap involontariamente, ma inevitabilmente, creati dalla rigidità di alcune strutture contrattuali e organizzative.

Quanto incidono le differenze retributive nel settore e come si rapportano col resto del Paese e dell'Europa?

- 10 punti è la differenza reddituale nel settore bancario;
- 5,5 punti in Italia;
- 25 punti per Polonia e Bulgaria;
- 15 punti per Germania, Austria e Romania.

Il dato numerico sembrerebbe incoraggiare l'idea che in Italia si sia molto più avanti che in alcuni Stati dell' Europa nella riduzione del gender gap.

In realtà, il differenziale così basso a livello nazionale è determinato da due fattori: uno strutturale e uno congiunturale

Il primo riguarda la presenza massiccia di personale femminile tra i lavoratori del pubblico impiego, di per sé molto numerosi, dove lo scarso ricorso a retribuzioni discrezionali favorisce un minor dislivello retributivo, incidendo in modo significativo sulla media nazionale.

Il secondo è invece conseguenza degli anni della crisi, particolarmente pesante nel nostro Paese, in cui non vi è stata un'evoluzione reddituale femminile, ma un abbassamento del reddito degli uomini, che è stato schiacciato su quello, appunto, delle donne.

Dunque, per questo secondo caso, una tendenziale parità per la quale c'è poco da stare allegri.

Nel settore bancario, quantomeno nei primi cinque gruppi che sono il campione della nostra ricerca, ma che costituiscono un indicatore più che affidabile per la comprensione dell'andamento dell'intero settore, il gap reddituale è quindi pari a 10 punti percentuali; un divario importante se si considera che il lavoro bancario ha richiesto, sempre di più nel tempo, competenze costantemente aggiornate e capacità di assunzione di responsabilità orizzontali diffuse.

Le cause le ho già sommariamente sviscerate, ma buona parte di quelle elencate rinviano ad una problematica di natura più generale, essendo la famiglia italiana, anche quando dotata di una condizione economica sufficiente, come mediamente è quella dei dipendenti bancari, costretta a sopperire in proprio alla carenza di strutture sociali adeguate, sia per quanto attiene la cura dell'infanzia, sia per quanto riguarda quella degli anziani o delle disabilità.

Va da sé che, per la maggior parte dei casi, siano le donne a farsi carico del lavoro di cura, rinunciando, talvolta, a diverse opportunità professionali.

Io penso che questa situazione debba vedere l'impegno di tutti noi per cercare una soluzione diversa.

Una riprogettazione delle strutture sociali e delle modalità di lavoro, non solo oggi è possibile anche grazie alle innovazioni tecnologiche che, se ben utilizzate, possono generare nuove opportunità, ma è necessaria perché l'allungamento della vita lavorativa e delle aspettative di vita personale rendono da una parte sempre più raro il contributo dei nonni alla gestione dei nipoti durante il periodo di vita lavorativa dei figli, dall'altro sempre più frequente la necessità di assistenza degli anziani.

C'è poi, fortunatamente, un dato culturale, conseguente anche alla diversa scolarizzazione delle donne nate a partire dagli anni '60/'70 che pretendono giustamente di realizzare appieno anche la parte professionale della propria vita, non solo quella familiare e materna.

Lavorare per una soluzione delle contraddizioni che ancora impediscono l'effettiva realizzazione di obiettivi di equità retributiva tra i generi e di pari opportunità professionali è, dunque, una delle priorità per questo Paese che, diversamente, continuerebbe a rinunciare a tanti dei suoi talenti.

Non si tratta di immaginare, come in passato, anzi, ripetendo gli errori del passato, il ricorso ad un sistema esclusivamente pubblico di assistenza sociale, ma piuttosto di sviluppare anche attraverso la contrattazione privata, tanto più nel nostro settore, condizioni di sostegno alla famiglia che, peraltro, sarebbero indispensabili, oltre che per i problemi di cui ci siamo occupati con questa ricerca, per attuare politiche demografiche che tornino ad incoraggiare la natalità, senza la quale il nostro Paese è destinato ad una costante, inevitabile recessione.

È poi indispensabile, tanto più con l'avvento del digitale, concertare un intervento sui modelli organizzativi del lavoro.

Nel nostro settore in particolare, dove l'impatto delle nuove tecnologie, se non governato nell'interesse generale del Paese e delle prospettive di lungo periodo delle banche, potrebbe essere devastante sia in termini quantitativi che in termini qualitativi per l'occupazione, abbiamo il dovere di ripensare insieme alle nostre controparti non solo i modelli di approccio alla clientela e l'offerta di prodotti e servizi, ma, ancora di più, le modalità di definizione del rapporto di lavoro, tendenzialmente legato al "tempo lavorato" e non "all'orario di lavoro" e "all'area di lavoro" piuttosto che "al luogo di lavoro" ed alla "qualità del lavoro" piuttosto che alla sua quantità.

E si dovrebbero, insieme ai nuovi modelli, individuare criteri nuovi di valutazione professionale, legati alle competenze ed alle esperienze acquisite, ricorrendo a strumenti di certificazione delle competenze condivisi tra le parti sociali, approdando a modelli organizzativi e di inquadramento a responsabilità diffusa dove a lavoratrici e lavoratori sia riconosciuto il livello professionale acquisito per le responsabilità gestite e in cui il riconoscimento economico di obiettivi parziali dell'impresa sia, invece, circoscritto ai soli sistemi premianti della singola prestazione o all'integrazione provvigionale dei contratti ibridi.

La politica ha oggi una grande occasione per consentire al Paese di fare un passo avanti traducendo in pratica le conclusioni del G7 delle pari opportunità di Taormina con cui il vice-ministro Maria Elena Boschi ha concluso il periodo di presidenza italiana.

L'esortazione a favorire un cambio di passo culturale per realizzare un ambiente economico favorevole alla dimensione di genere deve essere recepita, per favorire attraverso la fiscalità e un calibrato sistema di incentivi e disincentivi lo sviluppo della contrattazione sociale anche in ambito privato.

Credo che se sapremo, a partire dal nostro settore, concentrarci sulla centralità del lavoro e della persona, valorizzandone i talenti e ascoltandone i bisogni, remunerandola correttamente e investendo sulla sua umanità, potremo ricostruire quel contesto di fiducia e di entusiasmo il cui deterioramento è alla base di tante delle difficoltà che sta attraversando il settore e, con esso, il Paese.

Credo che ognuno di noi, in questa sala dovrebbe aspirare ad essere tra coloro che sapranno avviare e gestire questo processo, per intestarsi il merito di aver fatto davvero qualcosa per lasciare ai nostri figli una società migliore, più coesa, più solidale, più distesa, meno avida, meno egoista e non violenta.

E io penso che lo sapremo fare e quindi sono certa che il futuro sarà roseo.