

L'8 marzo non è una ricorrenza formale. È una giornata che nasce dalle lotte delle donne e che continua a ricordarci una cosa semplice: **la parità non è ancora pienamente realizzata, nemmeno nei luoghi di lavoro.**

L'attuale Governo sta portando avanti norme discriminatorie a partire dall'approvazione della bozza di decreto legislativo che recepisce la direttiva europea 2023/970 sulla parità retributiva limitando gli obblighi alle imprese più grandi, lasciando fuori una parte rilevante del tessuto produttivo italiano in cui le donne sono la maggioranza della forza lavoro.

Persegue inoltre con la politica dei bonus che, pur riconoscendone la valenza economica, come CGIL riteniamo non soddisfacente rispetto alla necessità di adottare politiche strutturali, quali ad esempio adeguamenti salariali, riduzione della pressione fiscale su lavoro e pensioni e il potenziamento dei servizi pubblici (anche come leva per la creazione di occupazione, in particolare nei settori della cura, dove più frequentemente trovano impiego le donne). Tali interventi risulterebbero infatti più efficaci rispetto a elargizioni ad hoc, che non affrontano le cause profonde delle difficoltà economiche delle persone.

Servono anche incentivi e politiche mirate a favorire una più equa divisione tra i sessi delle attività di cura (come, ad esempio, il congedo di paternità obbligatorio retribuito, così come avviene in molti altri Paesi), promuovendo un necessario cambiamento culturale che superi gli stereotipi di genere e riconosca la responsabilità condivisa tra donne e uomini nella sfera familiare e sociale.

Nella nostra azienda la qualità del lavoro, le opportunità di crescita, la possibilità di conciliare vita e lavoro, la tutela della genitorialità e la trasparenza nei percorsi professionali restano temi centrali. Per questo parlare di **contrattazione aziendale** significa parlare di diritti concreti.

Negli ultimi anni qualche passo avanti c'è stato. Sono stati introdotti strumenti importanti come i permessi per la gestione dei figli con disturbi dell'apprendimento, la banca solidale **MPSolidale**, alcune tutele per situazioni di fragilità e, nel 2023, la previsione di un osservatorio all'interno della Commissione Pari Opportunità per monitorare il rientro delle colleghe dopo la maternità. Ma proprio questo esempio racconta bene il problema: **quello strumento non è mai stato attivato.**

Troppo spesso le misure sulla parità restano sulla carta mentre i problemi quotidiani delle lavoratrici restano aperti.

Pensiamo alla **formazione**. Chi lavora part time – e sappiamo quanto questa condizione riguardi soprattutto le donne – dovrebbe avere le stesse opportunità di crescita professionale. Invece oggi mancano strumenti che rendano davvero paritaria la fruizione della formazione: corsi compatibili con l'orario ridotto, recupero delle ore quando la formazione si svolge fuori orario, tempo dedicato alla formazione in lavoro agile parificato al full time.

Anche sul fronte della **genitorialità** e dei **carichi familiari** più in generale restano molti margini di miglioramento. Servirebbero congedi parentali realmente utilizzabili in modo flessibile durante la giornata e cumulabili con gli altri permessi previsti dalla contrattazione, permessi retribuiti per la malattia e le visite dei figli piccoli, la possibilità di utilizzare i permessi orari anche per periodi brevi e più flessibilità negli orari di lavoro, strumenti per affrontare situazioni familiari complesse e nuovi diritti capaci di rispondere ai bisogni che emergono nella società di oggi.

C'è poi un nodo fondamentale: **la maternità e le attività di cura non possono diventare un ostacolo nei percorsi professionali.** È necessario garantire che le assenze legate alla maternità non penalizzino il consolidamento dei ruoli o gli avanzamenti di carriera.

L'opportunità di crescita per le donne nella nostra banca, per quanto abbia avuto dei miglioramenti, è ancora lontana da una vera parità tra generi.

Non da ultimo il tema della discriminazione economica: **il premio aziendale e il sistema incentivante continuano a essere riparametrati sull'orario di lavoro**, con effetti penalizzanti soprattutto per chi lavora part time.

Allo stesso modo servono più **trasparenza e strumenti di monitoraggio**, come ad esempio informative chiare sui processi di valutazione con particolare attenzione alle situazioni più esposte a possibili discriminazioni.

Gli effetti di tutte queste criticità non hanno solo un impatto sulla differenza salariale immediata ma si ripercuotono anche sugli effetti previdenziali, con disuguaglianze di genere che si protrarranno anche nell'età pensionistica.

La valorizzazione delle persone di cui molto si parla deve trovare pratica quotidiana: per questo la Fisac MPS ritiene che la contrattazione resti uno strumento fondamentale per ridurre le disuguaglianze, **rafforzare le tutele e costruire luoghi di lavoro più giusti**.

LA SEGRETERIA