“Le donne e gli uomini sono uguali. Questo è uno dei valori fondanti della UE. Ma ancor oggi le donne lavoranoper due mesi l’anno non retribuite, rispetto ai loro colleghi maschi. Non possiamo più accettare questa situazione”, hanno dichiarato il vicepresidente della Commissione Europea Frans Timmermans, insieme alle commissarie Marianne Thyssen e Vèra Jourova il 2 novembre 2018. Inoltre, precisano: “Il gender gap non èsolo ingiusto in linea di principio ma anche in pratica. Mette le donne in situazione di precarietà nel corso della loro carriera, e ancor di più dopo il pensionamento, con un divario pensionistico di genere del 36,6%”. Secondo l’Osservatorio sulle pensioni dell’INPS, tra le pensioni erogate nel 2017, gli assegni destinati alledonne italiane sono per l’86,6% inferiori ai mille euro.

Lo scorso ottobre la CGIL ha presentato la propria piattaforma per la contrattazione di genere dal titolo Tutte insieme, Vogliamo Tutto. Un capitolo è dedicato alla disparità salariale e tra le proposte di lavoro, per contribuire alla consapevolezza del fenomeno e alla sua riduzione, figurano innanzitutto le iniziative sul divario retributivo, che abbiano come obiettivo una legge sulla parità retributiva.

L’iniziativa *Divario Zero*, organizzata l’11 giugno presso il Salone Di Vittorio della Camera del Lavoro di Milano, è il modo in cui le donne della Fisac di Milano e Lombardia hanno interpretato gli obiettivi e le proposte di lavoro delle donne della Confederazione.

È stato il primo risultato del lavoro per progetti iniziato dal Coordinamento Donne nello scorso autunno: si tratta di **una novità nel metodo di lavoro del Coordinamento Donne** sul quale è opportuno fare qualche riflessione.

Il Coordinamento Donne è sempre stato un luogo dedicato al pensiero di genere, autonomo e separato dal mondo maschile: per anni le donne hanno riflettuto, discusso e analizzato la loro condizione nel lavoro, nel sindacato, nel mondo.

Intanto il mondo intorno a noi è cambiato e anche il nostro modus operandi si è trasformato. Grazie al supporto delle Segreterie della Fisac di Milano e della Lombardia, abbiamo deciso di lavorare per obiettivi, all’interno di gruppi di lavoro. Per lasciare un proprio segno nel mondo, bisogna infatti definire degli obiettivi concreti e portare avanti un progetto condiviso.

Lavorare per progetti significa avere un piano di azione suddiviso in fasi successive, tenere conto delle scadenze, delle risorse economiche e cedolari. **Lavorare in un gruppo** presuppone il rispetto reciproco, mediare le differenze e i vari aspetti del carattere delle partecipanti. Non è sempre facile, anzi. Si tratta di un percorso di crescita collettiva.

Rispetto alla formazione d’aula, questo percorso richiede **un’attivazione e una motivazione delle persone molto più alta e soprattutto protratta nel tempo.**

Il laboratorio sulla Lettura dei Rapporti Biennali sulla situazione del personale maschile e femminile, organizzato in tandem dal Coordinamento Donne e dalla Formazione Nazionali, ci ha offerto gli strumenti di base per avviare la nostra indagine. Le compagne del territorio, che avevano partecipato al laboratorio, hanno condiviso con le altre la loro esperienza e hanno acquisito passo dopo passo nuove competenze, attraverso lo scambio relazionale e il sostegno reciproco.

Il campione di indagine era facile da definire, tutte le partecipanti al gruppo di lavoro sono delegate e hanno considerato **i rapporti pari opportunità come uno strumento prezioso, per comprendere meglio le condizioni delle persone**

che rappresentano, delle lavoratrici come dei lavoratori della propria azienda di appartenenza.

Hanno quindi comparato i rapporti delle aziende di provenienza con i dati ABI e ANIA di settore e **oltre al divario atteso tra uomini e donne, hanno scoperto diversità di trattamento anche tra aziende appartenenti allo stesso gruppo bancario e assicurativo.**

In termini di occupazione, il nostro settore ha una presenza femminile quasi paritaria (in media pari al 46%) e tuttavia **colleghe e colleghi, che lavorano fianco a fianco nelle stesse aziende, vivono condizioni di vita e di lavoro molto diverse**. Le anomalie nella distribuzione statistica di donne e uomini nei livelli di inquadramento confermano la presenza di un **soffitto di cristallo che blocca le carriere delle lavoratrici.** Nelle banche il soffitto di cristallo si situa in genere al più alto livello dell'area impiegatizia, mentre nelle aziende più virtuose le lavoratrici arrivano in media all'apice della loro carriera al 1° livello dei quadri direttivi. Nelle assicurazioni invece le carriere delle donne si bloccano al 4° o al massimo 5° livello impiegatizio, oltre queste qualifiche la loro presenza crolla in modo vertiginoso.

La parità di accesso al mondo del lavoro non si è ancora tradotta in parità sul lavoro. Le lavoratrici, penalizzate nelle carriere, percepiscono di conseguenza redditi inferiori, ma dalla lettura dei rapporti pari opportunità emerge **un divario retributivo anche a parità di inquadramento**. In questo caso le ragioni risiedono certo nella riduzione d'orario di lavoro dei contratti part-time, che sono prerogativa largamente femminile, incidono inoltre le quote di salario variabile, elargite dalle aziende in modo discrezionale. Per capire quanto pesano i diversi fattori, la lettura dei dati non basta, ma crediamo sia un buon punto di partenza per chiedere chiarimenti e approfondimenti alle aziende.

La normativa parla chiaro: l'onere della prova è a carico dell'azienda. Come ci ha ricordato Silvia Gariboldi, avvocata giuslavorista, ospite di *Divario Zero*, nel caso in cui si presentino fatti, anche desunti da dati statistici in merito a assunzioni, promozioni, qualifiche, regimi retributivi ecc. che lascino presumere una discriminazione legata al sesso, spetta all'azienda provare l'assenza di discriminazione (articolo 40 Testo Unico delle Pari Opportunità N.198/2006).

La Consigliera di Parità regionale ha la competenza nei casi di discriminazioni collettiva. Carolina Pellegrini, che riveste l'incarico di Consigliera di Parità per la Regione Lombardia, ospite della Tavola Rotonda, ha precisato che **per attivare il suo intervento basta una segnalazione della lavoratrice o anche del sindacato**. Segue un tentativo di conciliazione informale con l'azienda, per introdurre un piano condiviso per la rimozione delle disparità di genere. Se il confronto con l'azienda ha esito negativo, si ricorre alla conciliazione formale in presenza dell'Ispettorato del Lavoro.

Paola Bocci, Consigliera Regionale PD, intervenuta alla Tavola Rotonda, ci ha raccontato la nascita della **proposta di legge per la riduzione del divario salariale**, una proposta elaborata in modo condiviso da donne di diversa provenienza, che hanno messo in comune le proprie competenze in vista di quest'obiettivo, che per realizzarsi in concreto ha bisogno di definire degli obblighi di legge.

Se vogliamo vincere la partita della parità di genere, dobbiamo giocare tutte insieme su più campi e convergere con azioni integrate in vista dell'obiettivo comune. Certo la contrattazione di genere è per noi lo strumento principe per modificare gli attuali assetti dell'organizzazione del lavoro, nient'affatto neutri rispetto al genere, come hanno sottolineato le Segretarie Confederali, che hanno dato un respiro più ampio al nostro dibattito.

In conclusione, ha sintetizzato Gabriele Poeta Paccati, Segretario Generale Fisac Milano, il nostro obiettivo deve essere

duplice: *rimuovere le disuguaglianze e rappresentare le differenze*.

La contrattazione di genere da sola non è però sufficiente, serve una pluralità di interventi (giuridici, legislativi, culturali, oltre che contrattuali), in grado di indirizzare le imprese bancarie e assicurative (e non solo) a **competere sul rispetto della parità di genere**. I risultati potrebbero essere sorprendenti anche in termini di produttività e di recupero della reputazione messa in crisi negli ultimi tempi.

L'iniziativa ha visto una partecipazione contenuta, con una platea, composta in egual misura da delegate e delegati della categoria, che ha mostrato attenzione e interesse per il lavoro e il dibattito proposti dal Coordinamento Donne. Ora la domanda che dobbiamo porci è la seguente: **tutte e tutti insieme, vogliamo raggiungere l'obiettivo del divario zero?...**

Scarica la versione PDF