



INTERVENTO AL DIRETTIVO NAZIONALE DEL 20 DICEMBRE 2019 SULL'IPOTESI DI RINNOVO DEL CCNL ABI

Come esecutivo donne desideriamo ricordare alcune richieste qualificanti della piattaforma in chiave di genere, fondamentali in un settore che va progressivamente aumentando la presenza femminile.

Le **proposte politiche di genere** formulate dall'**esecutivo** - che le ha costruite in condivisione con il **coordinamento donne** nazionale e in coordinamento con la piattaforma di genere della **confederazione** "*Tutte insieme vogliamo tutto*" - hanno inciso positivamente sia nell'elaborazione del **contributo di categoria al congresso** che nella predisposizione della **piattaforma**.

Lí si individuavano due macro obiettivi, ovvero:

- **favorire la conciliazione,**
- **colmare il gap salariale e pensionistico di genere.**

In particolare, si indicava che questi due macro obiettivi potevano realizzarsi attraverso il **diritto alla formazione**, il **riconoscimento delle assenze per cura ai fini di percorsi professionali e salario variabile e incentivante** e le **integrazioni retributive e contributive per i periodi di assenza per cura** come congedi e part time.

Dalla lettura dell'articolato dell'ipotesi di rinnovo del CCNL emergono senza dubbio alcuni elementi positivi sulla conciliazione e sui permessi.

Sul **part time**, è stata **abolita la percentuale massima di trasformazioni ed è stato inserito il diritto per chi abbia figli con legge 104 o familiari vittime di violenza**. Quanto ai **permessi** sono stati inseriti permessi retribuiti per chi ha figli con disturbi dell'apprendimento e per i neo papà.

Inoltre, **seppur con sola dichiarazione delle parti, è stata riconosciuta l'importanza di considerare utile buona parte dei periodi di congedo parentale ai fini dei percorsi professionali.**

Per il resto, troviamo invece generiche raccomandazioni (su flessibilità di orario e permessi adozione), linee guida (su banca del tempo) o utilizzo permessi già previsti dalla legge (art. 4 legge 53 per ricovero familiari).

Mancano anche risposte in tema di integrazioni retributive delle assenze per impegni di cura e di computo delle assenze per cura ai fini dei sistemi premiante e incentivante.

Manca, infine, un obiettivo per noi prioritario: la retribuzione integrale della maternità a rischio, quale elemento simbolico e principio di civiltà, peraltro a costo ridotto, vista la necessità di certificazione medica, il basso tasso di natalità, l'alta età media e il basso tasso di assunzioni nel nostro settore. Si tratta di un elemento che chiediamo ormai da 3

contratti, con questo, ma che evidentemente non riusciamo a portare a casa.

Abbiamo poi il timore che la **commissione inclusività** possa fagocitare l'esistente commissione pari opportunità occupandosi di genere e, insieme, di inclusione e valorizzazione di altre più specifiche categorie soggette a discriminazione o marginalizzazione, che debbono essere giustamente tutelate. Le pari opportunità di genere devono mantenere la propria centralità (in quanto il genere è trasversale a ogni categoria) che finirebbe per annacquare nell'ambito di una generica commissione inclusività.

Nel concludere, vogliamo comunque vedere il bicchiere mezzo pieno, valorizzando ciò che è stato fatto. La partecipazione delle donne nella costruzione della piattaforma rivendicativa e nella contrattazione sta portando pian piano a dei primi risultati un'ottica di genere. Ci siamo incamminate sulla strada giusta, anche se ancora lunga e faticosa.

Dicembre 2019

Esecutivo Donne Fisac