



Relazione Introduttiva Esecutivo Donne
18.3.2016

Care compagne,

sono passate meno di tre generazioni da quando le donne hanno conquistato il diritto di voto in Italia e, solo due anni dopo, le Nazioni Unite hanno introdotto il suffragio universale tra i principi della Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo.

Ripartire le nostre riflessioni a quest'ottica temporale può permetterci di guardare con lucidità ai progressi concreti in termini di pari opportunità, così come alle tante discriminazioni ancora in essere e al lungo percorso che ancora dobbiamo fare specie sul fronte della diffusa consapevolezza del fenomeno e dei progressi culturali necessari per superarlo. (Basti pensare al fatto che votiamo da 70 anni ma che, ancora oggi, un candidato sindaco alla nostra capitale si permette di mettere in discussione senza vergogna che una mamma possa ricoprire quell'incarico).

Noi pensiamo che i progressi culturali si alimentino da due lati, dibattito civile da un lato e movimenti concreti dall'altro.

Sono questi i due poli che vogliamo avere sempre presenti nella nostra azione sindacale di donne dentro la Cgil, la Fisac, ai tavoli di contrattazione. Perché, **per avanzare, servono le parole e servono i modelli, gli esempi.**

Passiamo così dalle parole di ieri a una riflessione su quello che, insieme, possiamo dire e fare per far sì che **gli occhiali della pari dignità diventino strumento imprescindibile di tutti gli ambiti dell'azione sindacale non solo nostra ma anche dei compagni con i quali lavoriamo.**

Certo, l'operare dentro la più lunga e complessa crisi economica dei tempi moderni non ci aiuta. Tanto più che la crisi, com'è ovvio, ha avuto pesanti ripercussioni sulla precarietà e sulla coesione sociale e, al momento, alimenta più chiusura individualistica e paura che attivazione di energie collettive, complicando i nostri sforzi per difendere ed estendere la contrattazione collettiva. Negli ultimi anni, infatti, la crisi, le risposte inadeguate e di corto respiro alla stessa, gli stessi accordi interconfederali hanno alimentato un **progressivo indebolimento del nostro potere contrattuale e un appiattimento verso la contrattazione di secondo livello che – senza una nostra azione fortemente coordinata a livello di categoria - rischia di diventare derogatoria e succube di logiche aziendali di corto respiro.**

Per questo abbiamo provato a immaginare alcuni ambiti, tra i tanti, che consideriamo prioritari della nostra azione e sui quali **vorremmo provare a costruire una modalità di lavoro a raggiera, coordinato e collettivo**, il solo che può allo stato attuale condurci a ottenere buoni risultati con il più efficace utilizzo delle nostre risorse e delle nostre intelligenze.



Come sappiamo, **l'occupazione femminile è in calo in Italia e nel settore ma non in tutta EU (D,F,UK)**. La riflessione che ne scaturisce è che l'Italia sembra non aver modificato la propria posizione, né prima né dopo la crisi, confermandosi all'ultimo posto tra i paesi più industrializzati dell'Unione Europea. Le donne italiane hanno le stesse difficoltà di prima a inserirsi nel mercato del lavoro e, anche quando ci riescono, spesso, sono impiegate in lavori precari, sotto pagati e con difficoltà non trascurabili nel conciliare lavoro e vita, lavoro e maternità, lavoro e realizzazione di se stesse.

In questo quadro, **le stesse innovazioni introdotte sulla flessibilizzazione dei congedi di maternità, in una fase di contemporaneo sostanziale indebolimento della tutela contro i licenziamenti illegittimi, rischiano di farci regredire rapidamente.**

Su questo tema, in particolare, **dobbiamo porre attenzione ai trasferimenti operati a seguito di richieste di congedi parentali a ore** perché, con sportelli sempre più risicati in termini di addetti, è molto difficile distinguere il confine tra esigenze tecnico organizzative e ritorsioni. Questo tema, peraltro, **meriterebbe un approfondimento legale vista la tutela che il D.Lgs. 151 pone a favore dei genitori al rientro dai congedi**, e fino a un anno di vita del bambino ma, parrebbe da una lettura letterale del testo, anche in tutti gli altri casi di fruizione dei permessi e congedi da esso previsti.

Sono queste le considerazioni sulla base delle quali abbiamo individuato due filoni di lavoro:

FRUIBILITA' DEI DIRITTI, che sempre più spesso sono ostaggi delle paure, da quella più generale di perdere il lavoro a quella, nei nostri settori, di essere penalizzate professionalmente o trasferite a distanze incompatibili con la propria vita familiare.

Vorremmo quindi lavorare, insieme a tutte voi, e in particolare insieme alle compagne delle delegazioni trattanti, sulla lettura comparata dell'andamento **dati dei rapporti sul personale maschile e femminile e sulle conseguenti politiche da mettere in campo in tema di recupero del gap salariale e professionale e della flessibilità positiva, a partire dagli accordi già sottoscritti in alcune aziende.**

SALUTE FISICA E PSICHICA DELLE LAVORATRICI, analizzando gli **effetti peculiari delle pressioni commerciali sulla salute delle donne nonché il nesso tra pressioni e molestie** (pensiamo agli inviti più o meno diretti a utilizzare le proprie "doti seduttive" a scopo di vendita oltre che di carriera).

Prima di chiudere questa prima parte della relazione vogliamo ricordare a noi tutte il segmento della nostra categoria che racchiude in sé il maggior tasso di occupazione femminile e, insieme, il minor livello di tutela. Ovviamente pensiamo all'**APPALTO ASSICURATIVO**, e al contratto pirata che ha reso ancor più inaccettabili le già difficili condizioni di lavoro di quel settore. *Da questa vertenza se ne esce solo se nella trattativa ANIA (e anche a livello aziendale) non perdiamo di vista la filiera settoriale impegnando Ania, e le singole imprese, a richiedere agli agenti cui appaltano il portafoglio, l'applicazione del CCNL Anapa /Unapass.* Sono più o meno queste le parole che il nostro Segretario Generale ha usato al Direttivo Nazionale dello scorso dicembre. Sappiamo, quindi, che c'è un impegno che il nostro S.G. ha preso in tal senso e ci teniamo a ricordargli che vigileremo perché ci siano azioni concrete in conseguenza di tale impegno.