

### **sintesi**

Ringraziamo l'organizzazione dell'Attivo per il focus sulle problematiche di genere nei settori lavorativi, e le compagne del Coordinamento ed Esecutivo donne FISAC, per il prezioso lavoro che si auspica venga compiutamente recepito nel prossimo CCNL dei Bancari.

(Note su **Dichiarazione congiunta su molestie (ABI) 12.2.19** , **Dichiarazione (ANIA) 14/6/19**

Nella prima metà del 2019 le parti sindacali e datoriali ABI e ANIA hanno sottoscritto due Dichiarazioni, con contenuto quasi coincidente, per l'identificazione ed il contrasto alle molestie e violenze di genere, che verranno aggiunte in calce ai prossimi Contratti Nazionali di Lavoro. L'aver affrontato l'argomento dimostra l'esistenza sentita del problema, noto ad entrambe le parti e finora sottaciuto, per il quale la sensibilità in tutta la popolazione si è molto accresciuta, anche grazie ai movimenti delle donne; questo viene coerentemente affrontato sotto due profili: le **“molestie” all'interno o a causa dei rapporti di lavoro**, e gli **ausili** a fronte di **violenze personali** esterne, quali permessi, cambio di luogo di lavoro od orario, part time. Sarebbero **auspicabili delle linee guida** stilate dagli uffici legali centrali del Sindacato, coordinati con l'Esecutivo donne, per supportare le Commissioni Pari Opportunità e le segreterie aziendali qualora fossero chiamate a concordare con i datori di lavoro le policy attuative delle Dichiarazioni Congiunte. Ad oggi solo due istituti bancari, Unicredit e Credit Agricole, risulta abbiano emanato disposizioni più dettagliate, ma di propria iniziativa e contenuto.

Per le molestie connesse al lavoro non vengono ancora normate le contromisure verso le vendette nei casi di rifiuto, né le conseguenze ambientali qualora la persona oggetto di molestie soggiaccia alle stesse.

La sensibilizzazione generalizzata dei e delle dipendenti e preposti non risulta uniformemente attuata dalle diverse aziende -

I previsti corsi di formazione e sensibilizzazione in argomento, anche finanziati dalle rispettive strutture già esistenti, dovrebbero venire fruiti da tutti, e gestiti non dalle ASL ma da figure competenti sui fenomeni in oggetto, quali esperte dei Centri Antiviolenza, Centri per maltrattanti, psicologi esperti.

### **Situazioni e criticità nei settori- Piattaforma CCNL bancari**

Nel **comparto assicurativo** vengono segnalate due realtà differenti, per dimensioni e quindi per rapporti di forza, tra dipendenti delle compagnie, assimilabili alla categoria dei Bancari, e dipendenti delle Agenzie in appalto. Queste ultime hanno solitamente dimensioni minime, e sono caratterizzate da una divisione di ruoli, per cui il genere maschile si occupa prevalentemente dell'aspetto commerciale, ed è spesso titolare dell'Agenzia e quindi datore di **lavoro** o dirigente, mentre al personale femminile, percentualmente all' 84, sono affidati compiti amministrativi e di supporto al commerciale. In tali realtà minime le tutele contrattuali sono sempre meno esigibili, ed i rapporti di forza, ed eventuali molestie o ricatti, condizionanti. In aggiunta, dal 2014 diverse agenzie hanno aderito a contratti collettivi “pirata” peggiorativi di quelli confederali. In tale situazione spesso le tutele applicabili sono solo quelle di legge, e dopo la cessazione dei rapporti di lavoro; appare complessa l'applicazione delle Dichiarazioni Congiunte.

Sono stati inseriti degli **obiettivi** nella **contrattazione nazionale bancari in corso**, sulla conciliazione dei tempi di vita-lavoro-cura, che nella proposta di piattaforma contrattuale non vengono ancora normati in dettaglio.

E' stata inserita la **volontà di colmare il GAP salariale e pensionistico** femminile dovuto ad attività di cura.

La **Formazione**, che sarebbe equo fosse svolta in orario lavorativo, non consente in tutte le realtà di accedere a competenze ulteriori, e utili all'avanzamento di ruolo. Sarebbe invece bene limitare l' **home learning** eccessiva, ma necessaria **per mantenere il ruolo**, ad esempio per gli obblighi da normativa europea e nazionale, e le cui ore sono recuperate a fatica; pesante soprattutto per chi ha anche lavoro di cura, in quanto svolta oltre l'orario quotidiano.

L' **ORARIO eccedente non è più retribuito come straordinario**; è recuperabile nei limiti delle regole aziendali, formalmente ed equivocamente non richiesto. Il lavoro straordinario è di fatto necessario, anche a causa delle riduzioni di personale, e viene prestato per evitare responsabilità **personali**, ribaltandosi così il rischio di impresa. Anch'esso pesa su chi ha responsabilità di cura-

E' stato proposto il **Part time entro i 3 anni** dei figli, da concedere su richiesta, e prevista una limitazione alla mobilità, come anche sufficienti permessi retribuiti per malattia dei figli piccoli.

Per gli **inquadramenti** sarà utile analizzare con le aziende i rapporti biennali, per soluzioni da studiare con la Commissione P.O., e valutare le **specifiche di genere sia su avanzamenti che su incentivi** concessi, richiedendo **quali azioni positive** siano state o vengano previste per raggiungere la parità di ruoli e grado.

Costituirebbe un costruttivo segnale **PREMIARE** le aziende che incentivano le donne. Ora le donne dipendenti sono la metà del totale, ma sono donne solo un quinto dei dirigenti.

- I quadri uomini sono mediamente la metà del totale del loro genere, le donne meno di un terzo, e concentrate nelle fasce inferiori.

I periodi in cui le persone, in gran maggioranza donne, devono dividersi fra lavoro e **responsabilità** di cura coinvolgono solo **una parte della vita lavorativa**. Va evitato che il paternalismo sulla concessa conciliazione dei tempi vita-lavoro costituisca giustificazione per evitare le progressioni femminili nei restanti periodi.

Sarebbe un ottimo strumento un **questionario** diffuso tra le dipendenti, da restituire in forma anonima, analogamente a quello distribuito dalla CPO della FNSI -Federazione naz.Stampa, che individui le criticità nel settore bancario-assicurativo-esattoriale, comprese le pressioni e molestie di genere.

Auspicabile una reintroduzione ed ampliamento di platea, od il recupero della reintegra nei contratti collettivi, per l'**articolo 18**, la cui mancanza, intuitivamente, sottopone a **ricattabilità** e sottomissione in particolare il genere femminile.

