

The logo for LRES, consisting of a white stylized 'L' followed by the letters 'RES' in a bold, sans-serif font, all contained within a red square.

Dal rapporto di ricerca per la CGIL Nazionale *“Le donne cambiano la contrattazione”*, di Salvo Leonardi e Beppe De Sario

Pari opportunità, conciliazione e contrattazione collettiva: una panoramica nazionale e aziendale

Salvo Leonardi

**Camera del Lavoro
Metropolitana di Milano,
12 febbraio 2013**

Le cifre della disuguaglianza (e della vergogna)

- **Tasso di occupazione** femminile: 47% (67% u.); al Sud percentuali pari al Pakistan o allo Yemen.
- **Precarietà**: per oltre la metà riguarda le donne, che sono il 39% dell'occupazione totale
- **Posti direzionali**: circa il 20%
- **Le lavoratrici over-55**: la “generazione sandwich”, schiacciate fra madri, figli e nipoti
- **I salari**: differenziali negativi (variamente stimati) fra il 5-20%,
- **Le pensioni**: le donne rappresentano il 47% dei pensionati ma percepiscono solo il 34% dell'importo complessivo (e l'80% delle pensioni integrate al minimo).
- **Molestie**: nel 2009 488 mila donne hanno ricevuto richieste di disponibilità sessuale; 247 mila hanno subito un ricatto sessuale esplicito al momento dell'assunzione; 234 mila il ricatto è stato subito per mantenere il posto di lavoro e fare carriera (ISTAT)
- **La crisi**: contratti atipici non rinnovati (P.A.) e de-classamento di status professionale (da operaie e cassiere a colf, bariste e badanti super-precarie)

Il problema della conciliazione/condivisione nel lavoro di cura

- Fra le madri in età fra 25-54 anni, la quota di occupate è pari al 55%, mentre tra i padri della stessa fascia d'età raggiunge il 90%
- Insufficienza di nidi/servizi all'infanzia + elevati costi + bassi redditi = Le donne italiane hanno sempre più spesso un solo figlio e lo hanno tardi (impatto demografico)
- Un terzo delle donne lascia il lavoro dopo l'arrivo del primo figlio e il 50% non ci torna più
- L'arrivo del secondo o eventualmente del terzo figlio determina una caduta fino al 30% del tasso di occupazione
- il 76% del lavoro familiare e di cura ricade sulle donne per circa 9-11 ore di differenza alla settimana
- Solo il 6,9% dei padri italiani (22% media UE; 60-80% nei paesi nordici) si avvale del congedo parentale, contro una madre occupata ogni due.

Il ruolo della contrattazione collettiva

- Le leggi per fare avanzare la parità ci sono già, sono probabilmente fra le più avanzate d'Europa (a cominciare dalla Costituzione), e andrebbero solo utilizzate correttamente.
- E' nella realtà economica, sociale e culturale che vanno modificate dinamiche e attitudini
- La contrattazione collettiva ha avuto il merito storico e politico di anticipare – anche in tema di pari opportunità e azioni positive – quanto la legislazione ha poi suggellato ed esteso a livello di norme statuali.
- La legislazione demanda importanti compiti alla contrattazione (es.: art. 9, L. 53/2000)
- La contrattazione collettiva costituisce lo snodo più efficace in cui ricercare, progettare e adottare quelle soluzioni meglio in grado di conseguire buone pratiche *woman-oriented* e politiche per le pari opportunità
- Ma la contrattazione collettiva è cruciale anche perché può perpetrare e mantenere di fatto le discriminazioni, fosse pure involontariamente e nelle forme più dissimulate e apparentemente neutrali

I) La contrattazione nazionale: la nostra mappatura

1. Alimentaristi; (Confindustria) 22.9.2009;
2. Artigianato (accordo quadro) 28.9.2009;
3. Calzature (Confindustria), 14.6.2010;
4. Cartai (Confindustria), 4.11.2009;
5. Ceramica (Confindustria), 28.3.2007;
6. Chimica e farmaceutica (Confindustria) 18.12.2009;
7. Edili (Confindustria), 19.4.2010;
8. Elettrici (Confindustria), 5.3.2010;
9. Energia e petrolio (Confindustria), 23.3.2010;
10. Gomma-plastica (Confindustria), 18.3.2010;
11. Lapidei (Confindustria), 24.5.2010,
12. Laterizi (Confindustria), 11.5.2010;
13. Lavanderie industriali, 22.12.2009;
14. Legno-arredo (Confindustria), 12.5.2010;
15. Metalmeccanici (Confindustria), 20.1.2008 e 15.10.2009 (non sottoscritto da Fiom-Cgil);
16. Metalmeccanici (Confapi), 3.6.2010 (non sottoscritto da Fiom-Cgil),
17. Occhialeria (Confindustria), 20.2.2010;
18. Panificatori (artigiani), 27.4.2010;
19. Somministrazione, 24.7.2008;
20. Tessile-abbigliamento-moda, 9/7/2010

21. Protocollo interconfederale del 7 giugno 2011

1. Agricoltura (operai), 25.5.2010;
2. Consorzi agrari, 22/12/2009;
3. Assicurativi, 2008;
4. Bancari (ABI), 8.12.2007 e 19.1.2011;
5. Credito cooperativo, 21/12/2008...
6. Badanti, 20.5.2011;
7. Distribuzione cooperativa, 14/7/2009;
8. Enti culturali, turistici e sportivi, 7/7/2009;
9. Farmacie private, 1/2/2010;
10. Formazione professionale, 26.9.2006;
11. Pulimento e multi servizi (artigiani), 28/01/2011;
12. Servizi postali, 15/06/2012
13. Studi professionali (Confprofessioni), 29.11/2011;
14. Telecomunicazioni (Assotelecomunicazioni), 23.10.2009;
15. Terziario (Confesercenti), 23.7.2008
16. Terziario (Confcommercio), 26.2.2011 (non sottoscritto da Filcams-Cgil);
17. Terzo settore e imprese sociali, 26.4.2011;
18. Turismo (Confcommercio) 20.2.2010;
19. Turismo (Confindustria) 9.7.2010.

1. Ministeri 1999 e 2007;
2. Enti locali, 2002;
3. Scuola, 2007;

Gli istituti contrattuali più esplicitamente correlati alle politiche di genere

1. Le commissioni nazionali per le pari opportunità
2. Maternità, congedi parentali e altri permessi per motivi di cura
3. Part-time
4. Tempi e flessibilità
5. Organizzazione del lavoro e telelavoro
6. Formazione
7. Mobbing e violenza sulle donne nei luoghi di lavoro
8. Il welfare contrattuale

“Conciliazione”: *esercizio combinato di misure e diritti che attengono alla redistribuzione del lavoro di cura nella famiglia, il lavoro per il mercato con i suoi orari e rapporti contrattuali, l’organizzazione dei servizi territoriali, i tempi e la fruibilità della città, dei luoghi del vivere*

1. *Le commissioni nazionali per le pari opportunità*

Il quadro

- Presenti autonomamente (o in programma) in molti i testi, con ampi articoli ad hoc, laddove in altri le sue funzioni sono inglobate nell'attività di una commissione/osservatorio "tutto fare"
- Alcuni ne prevedono l'istituzione anche a livello decentrato
- Funzioni estese di monitoraggio socio-normativo (occupazione, legislazione, *best practices*), studio, consultazione e promozione di azioni positive (formazione e reinserimento post-maternità)

Le criticità

- Ruolo quasi ipertrofico riconosciuto alle commissioni paritetiche, senza che risulti chiaro quanto utile ed efficace sia stato finora il loro ruolo
- Non è chiaro se e quale debba essere, al loro interno, la quota di presenza femminile
- Inadeguata messa in rete di questa grande mole di informazioni
- Hanno essenzialmente funzioni di monitoraggio e consultazione, in qualche caso di proposta, ma senza che si arrivi a configurare una vera e propria codeterminazione riguardo alle misure concrete da adottare ed implementare.

2. *Maternità, congedi parentali e altri permessi per motivi di cura*

Il quadro:

- I contratti nazionali – su queste materie – si limitano generalmente a evocare le norme di legge vigenti.
- In tutti i testi, alla voce maternità, si prevede il diritto della lavoratrice a ricevere un trattamento di assistenza integrativa a quanto previsto dalla legge, fino al raggiungimento del 100% della retribuzione netta mensile.
- Sui congedi parentali alcuni effettuano un rimando al testo delle leggi in allegato, altri sono ampi e ne riproducono piuttosto fedelmente i contenuti (>8 anni; max 11 mesi; 30%)
- Altri permessi retribuiti e periodi di aspettativa (non retribuiti e privi di effetti per l'anzianità) sono previsti, in numero che varia, per documentate e serie necessità personali o familiari

Criticità:

- Le aziende accolgono soluzioni *family-friendly* (ex art. 9 della legge 53) più con l'obiettivo di accedere alle risorse che non a configurare una nuova agenda di priorità.
- Il duplice ostacolo:
 - a) rischio di depauperamento del patrimonio professionale del lavoratore;
 - b) inadeguata copertura economica di cui può godere il dipendente durante i congedi ed i permessi per motivi familiari".
 - a1) vari accordi prevedono una formazione mirata al rientro
 - b1) non è prevista alcuna integrazione rispetto a quanto stabilito come trattamento minimo dalla legge: il 30%

3. *Il tempo parziale*

Il quadro

- Ambito in cui i CCNL ha esercitato un ruolo importante in rapporto alle istanze di genere e alla tematica delle “esigenze familiari”.
- Tutti i testi hanno previsto e dettagliato il diritto di chiedere la trasformazione a tempo pieno del rapporto a tempo parziale, specie qualora se ne dimostri l’esigenza di conciliazione, secondo quanto consentito dalla legge, fino ai tre anni del bambino
- Quote di contingentamento (dal 3 al 25%), e a volte di fungibilità, elenchi di situazioni prioritarie per il passaggio a part-time
- Patologie e assistenza per malattie gravi dei familiari
- Massimali all’estensione delle clausole elastiche (25% - 100%) e causali
- Il richiamo della legge sulla non sanzionabilità rifiuto
- Raro il caso di uscita morbida, con forme di *job-sharing*, anziani/giovani
- La prospettive del congedo “a ore”

Criticità:

- L’eccezione del pubblico impiego
- Il problema della clausole elastiche, liberalizzazione e riduzione preavviso

4. *Tempi e flessibilità*

Il quadro

- I “tempi scelti” e *family-friendly* un fattore chiave
- Banca delle ore, *flexi-time* in entrata e uscita, flessibilità su turni, permessi straordinari, *job saring*.
- La strumentazione più ricorrente è l’orario multi-periodale: un monte ore di lavoro da gestire lungo un arco di tempo abbastanza lungo; una certa autonomia del lavoratore nella scelta su come distribuire le ore da lavorare.
- Qualche testo ammette un *flexi-time*, *un orario concertato*, in entrata e in uscita in relazione ad esigenze di conciliazione
- Rara l’esenzione giustificata per orari extra-standard

5. Organizzazione del lavoro e telelavoro

Contenuti

- CCNL che espressamente collegano i temi dell'organizzazione del lavoro alle tematiche di genere non ve ne sono molti.
- Lo fanno in relazione al monitoraggio delle CC.PP.
- Il telelavoro rappresenta la soluzione più evocata e diffusa nei testi

Criticità

Dovrebbe essere un tema cruciale, in relazione ad almeno tre aspetti:

- A) il nesso mansioni, salute e sicurezza
- B) il nesso odl e premi di produzione che non penalizzino le donne
- C) il nesso odl, valorizzazione delle professionalità, inquadramento/retribuzione

6. Mobbing e violenza sulle donne nei luoghi di lavoro

- Ha da poco cominciato a fare la sua comparsa in alcuni testi contrattuali
- Forte attenzione nelle PP.AA. (definizioni, procedure di contestazione)
- Cgil, Cisl e Uil: la proposta di intesa in tema di violenza sulle donne nei luoghi di lavoro (27/11/2012) per l'adozione di un "Avviso Comune di Recepimento dell'Accordo Quadro europeo del 2007 in materia di molestie e violenze nei luoghi di lavoro".
- Promozione e implementazione nell'ambito della contrattazione di secondo livello, di strumenti di prevenzione e contrasto ad ogni forma di violenza e discriminazione di genere
- Formazione ad hoc RSU, RSA, RLS

II) La contrattazione decentrata

Variabili

- 1) rapporto fra contrattazione decentrata e dimensione di impresa
- 2) la presenza/assenza di RSU
- 3) la variabile territoriale

Osservatorio Cgil naz. sulla contrattazione di 2° livello (2008):

Circa 6.000 accordi:

- orario flessibile (part-time, banca delle ore, orario multi-periodale, flessibilità in ingresso, permessi): 20%
- pari opportunità: 3,4%
- maternità/paternità: 2,5%

Sito Consigliera di parità (2010-2011)

- 55 accordi settore pubblico; 425 settore privato

Ricerca Ires-Cgil e Università Politecnica delle Marche (2012)

sul welfare aziendale nelle grandi aziende (>500 addetti):

- almeno un intervento, escl. pensioni complementari: 83%.
- congedi e i permessi: 26%
- servizi per l'infanzia, nel 18,5%.

Flessibilità e conciliazione

- I «menu» più appropriati si decidono a livello di contrattazione aziendale
- Diffusione di misure di flessibilità contrattata (part-time, banca ore, flessibilità in entrata/uscita, telelavoro), sulla scia della Legge 53 (art. 9) e grazie al sostegno dei Ccnl
- Attenzione al bilanciamento tra esigenze dell'azienda e dei lavoratori (specie per banca ore, clausole elastiche, tempi di azzeramento del «conto», libertà di usare il «credito», compatibilità con i picchi di produzione e con i bisogni di cura/conciliazione, etc.)
- Integrazione con il sistema dei tempi delle città (fuori dai contratti), ma soprattutto con l'organizzazione del lavoro, alle cui clausole molte misure si ritrovano sottoposte (ad esempio scambio negoziale tra part-time e struttura dei turni)

Maternità, congedi, part-time, flexi-time

- Commissioni paritetiche pari opportunità (San Benedetto)
- Piani ad hoc per la conciliazione (Lubiam)
- Un giorno in più di congedo per il padre in occasione nascita figli (Gucci, Luxottica,
- Part-time e moduli diversificati (Aprilia), o nel progetto “Tempi migliori” (Az. Osp. Lecco); estensione quota CCNL di contingentamento (Ferrarelle)
- Flexi-time (Sara Assicurazioni; Consolida e Silea Lecco; Baxi)
- Banche ore (Grom; Momentive Speciality Chemicals)
- Telelavoro (Unicredit) e “Isole di lavoro” (Coop Liguria, Aimée)
- Formazione e reinserimento post-congedo (San Benedetto)

Welfare aziendale

- Misure di conciliazione (Ministeri; Prov. Trento; Italiana Assicurazioni)
- Nidi aziendali (interaziendali o aperti al territorio)/ludoteche (Tod's, Fiat Mirafiori, Vodafone Pozzuoli, PP.AA., Aeroporti di Puglia, Eni, Intesa Sanpaolo, Generali, Luxottica, Gucci, Camst Coop, GD, Network Contact);
- Voucher per servizi all'infanzia (Consolida Coop) o per la lavanderia (Binari Sonori)
- Figli in ufficio (ErgonixArt);
- Badante aziendale (Tetra Pak, Bracco)
- Sostegno per i familiari anziani (Politecnico di Torino), assistenza pediatrica (Edison); polizze sanitarie aziendali (Intesa San Paolo; San Benedetto; Barilla; Luxottica; Tetra Pak);
- *Cassa Vita* (Barilla); *Long term care* (imprese assicuratrici)
- Spese scolastiche per i figli (Corepla; San Benedetto); rimborso libri (Luxottica) e borse di studio (Eni, Enel, GD)

Iniziative istituzionali e contrattazione sociale territoriale

- Reti territoriali per la conciliazione Regione Lombardia
- Piano regionale Toscana per la cittadinanza di genere
- Patti sociali di genere Regione Puglia

Considerazioni conclusive

- Il CCNL costituisce l'unico strumento, dopo la legge, in grado potenzialmente di coprire e raggiungere la totalità del mondo del lavoro dipendente.
 - Troppo spesso ci si è limitati a richiamare le ipotesi già disposte ed elencate dalla legislazione, senza ulteriori innovazioni.
 - La contrattazione – specie aziendale – si è concentrata sugli orari e part-time, bilanciando fra interessi delle parti, senza mai spingersi ad allargare le ipotesi di applicazione o remunerazione dei congedi previsti da legge.
 - La grave insidia della diffusione di sistemi di valutazione “*gender blind*” (caso Poste Spa): la presenza più assidua al lavoro come requisito di accesso a premio di risultato e ai percorsi di carriera
 - Sono assenti riserve di quota per assunzioni/stabilizzazioni, in casi di forte sbilanciamento statistico fra i generi
 - Il Welfare aziendale e le sue ambivalenze
- Manca una prospettiva di genere, in grado di pervadere – in maniera meno rituale e scollegata – tutta l'architettura contrattuale e non soltanto alcune sue canoniche e sin troppo prevedibili componenti (commissioni paritetiche, part-time per ragioni familiari, congedi parentali, banche-ore).**

Per un agenda “*woman-oriented*” della contrattazione sindacale

- L’assunzione di uno sguardo di genere dev’essere trasversale su tutti gli istituti che compongono e qualificano l’azione negoziale e i suoi esiti.
- Conciliazione vs. condivisione
- Bilanciare la composizione di genere delle delegazioni trattanti e formare le donne/delegate a tal fine (estendere la *best practice* CGIL della norma statutaria anti-discriminatoria, del 40%, nei gruppi dirigenti)
- Contrastare tutte le forme di precarietà che, oltre colpire quantitativamente di più le donne, pregiudicano *qualitativamente* l’insieme delle loro condizioni di lavoro e di carriera
- Quote per assunzioni/stabilizzazioni nei casi di eclatante sottorappresentazione occupazionale
- Campagne per la parità salariale
- Corretta ponderazione dei parametri per il salario variabile
- Ripensare l’organizzazione del lavoro e i suoi effetti specifici sulla salute delle donne (carichi e fatica, ergonomia, rischio tumorale)
- Il ruolo della contrattazione aziendale-territoriale-sociale: i servizi e la città