

Gruppo di lavoro sulla contrattazione

- Bozza -

- **Coordinamento Nazionale delle Donne** -

- ***Crisi economica e conciliazione***

Le strategie della Cisl e l'investimento intorno alle tematiche della conciliazione e del suo nesso con la contrattazione di secondo livello va contestualizzata con il quadro complessivo dell'economia mondiale, europea ed italiana. Viviamo una situazione di profonda crisi sull'insieme dell'economie occidentali. Una crisi generalizzata che contrae pesantemente il PIL, determinando crisi aziendali sempre più pesanti e diffuse per le imprese, che sembrano muoversi sull'asse sopravvivenza declino. Ciò produce – nelle situazioni migliori - una forte contrazione dei margini di profitto aziendali che riduce le risorse economiche e finanziarie destinate non solo agli investimenti e allo sviluppo ma anche alle possibili azioni di contrattazione aziendale e di promozione delle politiche di conciliazione. In questo senso è assolutamente importante mantenere uno sguardo prioritario sulla questione delle condizioni generali dell'economia perché rappresentano la condizione propedeutica a qualsiasi riflessione efficace sul tema delle politiche di genere e di conciliazione.

- ***Occupazione femminile, conciliazione e ristrutturazioni aziendali***

Le proposte della Cisl sul tema “crisi produttive e distribuzione del lavoro” delineano un profilo preciso della situazione del sistema economico e produttivo italiano, i tratti caratteristici della ristrutturazione del comparto industriale e dei servizi in quali termini il sindacato possa rispondere alla sfida della crisi fondando la propria azione su **una**

distribuzione degli interventi declinata in base a parametri settoriali, territoriali e distrettuali.

Si tratta di una casistica complessa che va considerata come parte integrante di questo documento, anche dal punto di vista del lavoro femminile perchè fornisce chiavi di lettura necessarie a rafforzare le proposte Cisl che correttamente chiamano: “ancoraggio del lavoratore all’azienda”.

Va sottolineato che esiste una debolezza strategica delle donne, che più facilmente vengono espulse dai processi produttivi, perché nelle ristrutturazioni sono spesso le prime ad uscire per i motivi a tutti noi noti; incontrando poi grandi difficoltà a ricollocarsi all’interno del mercato del lavoro.

Risulta quindi assolutamente necessario – come propone la Cisl – individuare modalità, strumenti e normative affinché in questa logica i **Fondi Interprofessionali possano affrontare il tema della ricollocazione** (sviluppare il tema delle politiche attive permanenti) sia nei casi di ristrutturazione e riorganizzazione sia in termini di formazione che di erogazione di prestazioni integrative finalizzate al rafforzamento dei meccanismi di ancoraggio all’azienda. infatti anche la leva formativa, non concepita come ammortizzatore sociale, può costituire uno strumento centrale di “occupabilità”, di possibile ed efficace ricollocazione per le donne e di riposizionamento delle loro professionalità.

Si tratta di temi complessi che vanno affrontati in un’ottica di bilateralità e di concertazione perché certe debolezze strutturali precipitano nei momenti di crisi e le donne sono, come detto, le prime generalmente sacrificate nei processi di ristrutturazione.

La ristrutturazione delinea passaggi riorganizzativi che impattano proprio sulle esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro delle donne, richiedendo loro forme di adattamento e di flessibilità difficilmente gestibili da chi ha la responsabilità della cura dei figli e dei familiari in assenza di interventi strutturali a livello più ampio.

La contrattazione dovrà coniugare l’esigenza di sistemi di protezione dell’occupazione femminile, al tema degli ammortizzatori sociali e agli strumenti di integrazione del reddito, “conciliando” questo sforzo con i parametri settoriali, territoriali e distrettuali che debbono governare la relazione tra aziende e stato di crisi.

- **Accordo Governo regioni sugli ammortizzatori in deroga**

Da questo punto di vista va valutato in termini estremamente positivi l'accordo raggiunto tra il Governo e le Regioni, più volte sollecitato dalla Cisl da diversi mesi, per il finanziamento degli ammortizzatori sociali pari ad 8 miliardi di euro per il 2009-2010, al quale il Governo contribuisce con 5,35 md di euro e le Regioni con 2,65 md di euro.

Attraverso questo provvedimento sarà possibile tutelare meglio il lavoro in generale e quello femminile in modo particolare in quanto gli ammortizzatori sociali riguarderanno anche figure e settori contrattuali a forte densità femminile come i lavoratori temporanei, i lavoratori a progetto, quelli inquadrati da contratti di somministrazione oltre agli apprendisti ed ai dipendenti delle P.M.I.

Con il consenso della Comunità Europea significa che per i prossimi due anni gli ammortizzatori sociali saranno di fatto estesi a tutti coloro che ne avranno necessità e questo rappresenta, sia pure in emergenza, un incremento e miglioramento del sistema delle tutele sociali.

Su questa base è possibile delineare un quadro di riferimento positivo in grado di garantire alle donne una posizione meno debole e precaria rispetto ai tagli in atto ed alle ristrutturazioni che si succedono con sempre maggiore intensità e profondità nelle aziende italiane

• *I ritardi italiani rispetto alle normative europee*

Un elemento condizionante rispetto agli adeguamenti della normativa sulle pari opportunità è rappresentato dalla debolezza dell'Italia rispetto agli organismi europei. Non solo dal punto di vista della forza "contrattuale dell'Italia" nell'Unione ma anche a causa dei ritardi nel recepimento degli accordi e delle direttive parte delle quali riguarda la promozione delle politiche di genere di pari opportunità. Su questo come Cisl dobbiamo impostare un'azione sindacale in coordinamento con la CES ed in particolar modo:

- Affinchè le nuove norme europee offrano nuovi spazi e nuove possibilità di contrattazione per la parità di genere;
- che le istituzioni italiane recepiscano nei tempi previsti senza incorrere nelle infrazioni delle direttive e raccomandazioni;
- che gli accordi che le parti sociali sottoscrivono a livello europeo trovino spazio di applicazione anche tra le norme a livello nazionale

• *Il recepimento della Direttiva 54/2006 CE e il ruolo delle Consigliere di Parità*

La proposta di recepimento della direttiva n° 54/2006 si focalizza sul ruolo e sulle funzioni delle consigliere di parità riconoscendo ad esse il ruolo primario di promozione e tutele antidiscriminatoria in materia di lavoro.

In questo senso la Cisl ritiene necessario:

- ✓ Sancire un vincolo di coordinamento con il sindacato nell'azione della Consigliera di Parità, affidando alle consigliere di parità (in particolare a livello territoriale) una funzione tese a favorire le politiche attive nella contrattazione;
- ✓ Stabilire politiche di indirizzo uniformi su tutto il territorio nazionale al fine di evitare un'applicazione difforme e a macchia di leopardo dei principi di tutela sul territorio nazionale

• *Il Welfare State in una prospettiva di genere: la conciliazione tra lavoro e famiglia nella contrattazione di secondo livello*

Avviare confronti a livello regionale e provinciale con le imprese e le istituzioni per costruire un vero e proprio **“ecosistema della conciliazione”** attraverso la Costituzione dei tavoli di Concertazione sulle Politiche di Genere dove si tenga insieme lo stato sociale dei servizi ed il mondo del lavoro. Sarà così possibile dare concretezza territoriale ed aziendale all'idea della Cisl a favore del secondo livello di contrattazione in modo tale che le proposte siano quanto più possibile compatibili con le risorse e la cultura del territorio e vicine ai bisogni delle persone che rappresentiamo

Nel rapporto con le istituzioni è necessario uno sforzo di concertazione per creare un sistema armonizzato relativo agli orari dei servizi pubblici, ai trasporti e a tutti i servizi di sostegno alla famiglia che possono facilitare l'accesso delle donne al mercato del lavoro e diminuire l'effetto del turnover all'interno delle aziende.

In questo senso occorre riflettere sulla creazione di fondi - alimentati da risorse pubbliche e da quote definite in sede di contratto – mirati alla **realizzazione di prestazioni concrete capaci di coniugare flessibilità e servizi.**

In sede di contrattazione di secondo livello occorre insistere in direzione di politiche atte a favorire la permanenza delle lavoratrici in azienda:

- Contrattazione su congedi e permessi per necessità familiari
- Interventi sull'organizzazione del lavoro poco “amica delle donne “

- La contrattazione finalizzata a favorire e sostenere percorsi individuali di carriera

Inoltre la contrattazione dovrà potenziare anche l'utilizzo di nuove tecnologie, in modo particolare, dove questo è possibile, favorendo la diffusione del telelavoro. Individuando le condizioni e esigenze attraverso la contrattazione.

• *Temi, problemi ed opportunità di conciliazione nella contrattazione di secondo livello*

Le pari opportunità nei luoghi di lavoro significano molto più che pari diritti: costituiscono un aspetto importante della qualità del lavoro, della vita personale e familiare, del benessere organizzativo.

Favorire una cultura secondo cui la maternità non è un ostacolo e non rappresenta un'interruzione sgradita nel percorso professionale; dobbiamo affermare l'idea che la maternità è un'opportunità di sviluppo della propria professionalità

Sottolineare l'importanza della formazione come forma di accompagnamento e a garanzia del rientro lavorativo attraverso aggiornamenti delle competenze sui cambiamenti intervenuti sotto il profilo professionale-organizzativo e tecnologico.

Promuovere una maggiore occupazione femminile attraverso servizi funzionanti ma soprattutto dove la maternità deve essere concepita come un valore condiviso, ciò favorirà un effetto collaterale per la collettività e la crescita del tasso di natalità, e quindi una garanzia di equilibrato sviluppo della società

Infatti, dove avvengono le discriminazioni di genere non ci può essere né "qualità", né "benessere" essendoci tra queste condizioni un rapporto di forte interdipendenza.

Da questo punto di vista la contrattazione di secondo livello ha un valore strategico in quanto è all'interno dei singoli contesti organizzativi che prendono forma i problemi di conciliazione e le strategie individuali, familiari ed organizzative di soluzione del problema.

Inoltre dobbiamo considerare, come l'esperienza ci insegna, che gli stessi dispositivi previsti nella contrattazione collettiva nazionale perdono di efficacia se non c'è la disponibilità della singola impresa.

Da questo punto di vista è necessario che la contrattazione di secondo livello così come previsto dall'Accordo del 22 gennaio u.s. contempli anche una serie di strumenti conoscitivi che possano consentire di incidere positivamente sulle singole realtà lavorative, quali ad esempio:

- Sviluppare un'analisi di genere dell'organizzazione finalizzata alla conoscenza dello stato dell'arte in ogni singola realtà lavorativa e produttiva
- Predisporre Piani aziendali per l'uguaglianza di genere che facilitino l'applicazione di accordi e prassi innovative
- Promuovere l'uguaglianza di genere nei sistemi di certificazione della qualità aziendali
- Promuovere nelle aziende il Bilancio di Genere come strumento per una nuova idea di allocazione delle risorse aziendali

La contrattazione di secondo livello può inoltre offrire interessanti elementi di flessibilizzazione degli orari di lavoro attraverso misure che:

✓ ***Liberano tempo***

- Accordi con le aziende che prevedano convenzioni per la fornitura di varie tipologie di servizio per i dipendenti, sia a domicilio che presso il luogo di lavoro

✓ ***Articolano diversamente il tempo***

- Attraverso part-time, job sharing, flessibilità di entrata e uscita, banca delle ore, telelavoro, congedi, aspettative, permessi, orari autogestiti, orari personalizzati

✓ ***Coinvolgono il territorio***

- coordinamento degli interventi per quello che riguarda il Piano dei tempi e degli orari, la mobilità, i trasporti, gli orari degli uffici pubblici, la presenza e accessibilità di servizi per la famiglia e loro organizzazione; banche del tempo

✓ ***Misure che supportano il rientro dalla maternità/paternità***

- aggiornamento, formazione, supporto al rientro, polivalenza di ruolo.

✓ ***Misure fiscali mirate alle fasce deboli in particolare le donne capofamiglia monoreddito, madri sole con figli ad alto rischio di povertà***

Non si comprendono bene nel merito che tipo di misure fiscali.

Questa impostazione degli accordi di secondo livello rappresenta un vantaggio simultaneo per le lavoratrici, i lavoratori e per le aziende. Applicando questi interventi di conciliazione anche le aziende conseguono risultati positivi – fondamentale per un buono scenario di contrattazione – quali:

- una migliore immagine aziendale
- valori culturali e senso di appartenenza
- capacità di attrarre e mantenere talenti
- motivazione ed efficienza del personale in servizio
- innovazione e creatività tra i dipendenti
- livello e qualità del servizio offerto con maggior soddisfazione del cliente
- reperimento di manodopera
- accesso a nuovi segmenti di mercato
- migliori capacità gestionale
- una crescita della cultura del merito
- minori tassi di assenteismo
- minori costi per azioni legali favorendo la sede di conciliazione dell'arbitrato e del governo del conflitto

• *Lavoro, famiglia e Welfare*

Nell'ottica di una dimensione umana del lavoro femminile occorre investire energie e risorse materiali sulla piccola e media impresa che, oltre a sostenere la struttura produttiva ed economica del Paese, è quella che meglio riesce a trasporre nella realtà i valori, i concetti e le pratiche di conciliazione. Da questo punto di vista la focalizzazione sulle ragioni della piccola e media impresa deve camminare in parallelo con una nuova stagione di politiche familiari e di Welfare basate – come ricordato recentemente nel corso del Forum delle persone e delle associazioni di ispirazione cattolica – su almeno tre cardini fondamentali:

- ✓ Una politica di riduzione dei costi per i servizi alla persona sostenuti dalle famiglie
- ✓ Sostegno al reddito di chi perde il lavoro non limitandosi a valutare i figli a carico ma l'insieme dei componenti del nucleo familiare compresi gli anziani
- ✓ Strutturare una politica di incentivi a favore dell'impresa a conduzione familiare anche attraverso normative che facilitino e rendano attrattiva la possibilità a familiari e parenti di subentrare nella conduzione
- ✓ Dare vita ad una politica di welfare che consolidi la relazione esistente fra una più alta percentuale di lavoro femminile e un più alto tasso di natalità
- ✓ Introduzione del quoziente familiare
- ✓ Rilanciare, sul lato dell'imprenditoria, il ruolo della cooperazione e dell'economia sociale

• *Enti bilaterali del governo del conflitto*

Un ulteriore spazio che può offrire la contrattazione, riguarda il ruolo degli **Enti Bilaterali** rispetto ai quali è possibile pensare a prestazioni e servizi da destinare ad azioni di genere.

Quote di queste risorse – fondi ecc. - possono finanziare corsi di formazione e aggiornamento dei dipendenti in congedo parentale, la riqualificazione di chi vorrebbe entrare/rientrare nel settore dopo periodi di non lavoro, ma anche di finanziare un sistema di voucher per i servizi all'infanzia, o individuare delle modalità di sostegno alle aziende che accordano il part-time a dipendenti con carichi familiari (bambini in fascia pre scuola materna o con familiari non autosufficienti).

• *Opzioni per la formazione*

La contrattazione di secondo livello dovrà sviluppare sulla base di una piena consapevolezza dei fattori critici che limitano la fruizione della formazione alle donne. In particolare, prevedere per i Fondi interprofessionali inviti mirati oppure quote di risorse destinate ovvero premialità per i progetti che prevedono la partecipazione di donne, inoltre:

- Sui limiti e possibilità di accesso alla formazione
- Sulla necessità di una formazione soggetta a pianificazione mirata
- Sulla possibilità di usufruire di luoghi, tempi e supporti adeguati e di incentivi per la partecipazione
- Sulla metodologia didattica e strumenti nuovi

Vanno aggiunte metodologie innovative che anche all'interno dei sistemi organizzativi aziendali, es. coaching, project work, stimolino e favoriscano l'interesse alla partecipazione di iniziative formative

Possibilità di attivare momenti formativi a distanza e/o di lavoro di alcune ore durante la settimana da parte della lavoratrice. **Tali opzioni potrebbero essere garantite anche attraverso la bilateralità e dai fondi in particolare per P.M.I.**

Nei casi di maternità le attività di formazione e/o di lavoro da casa potrebbero confluire in un una **banca delle ore** finalizzata alla promozione di questa tipologia capace di conciliare lavoro e famiglia.

In questo senso occorre:

- Favorire, attraverso moduli formativi e di aggiornamento, il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi (maternità, congedi parentali, aspettative per lavoro di cura ecc.) che assicurino il mantenimento delle competenze delle lavoratrici che non penalizzi il percorso di carriera ed eventuali miglioramenti economici.
- Promuovere la partecipazione delle donne alle iniziative di formazione professionale, interna ed esterna, individuando nella programmazione dei corsi di formazione soluzioni logistico- temporali che favoriscano la piena fruizione dei corsi.

• **La sicurezza come strumento di conciliazione**

Il tema della sicurezza è fondamentale nei processi di contrattazione di secondo livello. Le donne evidenziano una debolezza sul piano della sicurezza sul lavoro che le vede soffrire due volte di meno di infortuni, ma due volte di più di malattie professionali, generalmente collegate allo stress, tra cui quello connesso a molestie sessuali e a discriminazioni legate al genere.

In particolare emerge il **problema del doppio carico di lavoro e soprattutto della fatica mentale**, correlata allo sforzo di mantenere il doppio impegno con la stessa intensità e diligenza. Essa risulta essere la principale fonte di fatica e di stress, insieme alla difficoltà ad adattarsi ad un mondo costruito ed organizzato a discapito delle donne dove le regole non scritte richiedono alla donna sforzi notevoli per adattarsi e conformarsi senza tener conto delle specifiche esigenze e potenzialità.

Le donne racchiudono in sé cicli biologici, che giocano un ruolo di per sé dirimpante rispetto ai tempi precisi e scanditi da un certo modello di organizzazione del lavoro.

L'attenzione alle nuove norme sulla sicurezza deve porre sempre all'ordine del giorno il tema dello stress da lavoro correlato, nonché i fenomeni di stress cronico connessi alle condizioni di lavoro.

Migliorare il clima nelle organizzazioni, promuovere forme di benessere e di autorealizzazione concorre al ridimensionamento dei carichi da stress che vanno a sommarsi a quelli che riguardano la vita quotidiana e le difficoltà di conciliazione. Va fatto in questo quadro un riferimento particolare alle differenze di genere e ad una specifica attenzione alle fasi critiche del ciclo della fertilità.

Lavorare per la sicurezza significa allora anche impegnarsi per inserire nei contratti aziendali e territoriali una serie di provvedimenti connessi:

- ai carichi di lavoro;
- all'ambiente di lavoro (le macchine e gli strumenti che vengono utilizzati);
- all'autonomia, intesa come la possibilità di avere un'influenza sui tempi e sulle modalità di lavoro;
- al significato che si dà al lavoro che si svolge (se il lavoratore capisce il senso e il valore della propria attività lavorativa, se si sente di avere un'identità professionale);
- ai riconoscimenti e benefici (sia in termini economici ad esempio aumenti di stipendio o benefit; sia in termini di carriera);
- all'esistenza di una vita di relazioni sociali e di supporto sociale all'interno (con colleghi e superiori) e all'esterno (possibilità di conciliare esigenze lavorative con esigenze familiari, domestiche o personali, formative, culturali, ecc);

• *Considerazioni conclusive*

Le ipotesi di questa bozza, costituiscono proposte sindacali in merito alla possibilità di inserire le tematiche di pari opportunità e di genere all'interno dei percorsi di contrattazione nazionale e di secondo livello. Un tema questo, che sarà sicuramente al centro del nostro dibattito congressuale.

La contrattazione rappresenta una sfida politica e culturale di primo piano, in particolare quella di secondo livello e pone ogni sindacalista, nella condizione obbligata di conoscere le specificità aziendali, settoriali e territoriali, nonché di dotarsi di strumenti di analisi e valutazione dei contesti e di una capacità di negoziazione che, come abbiamo visto, va ben oltre i puri e semplici riferimenti normativi e legislativi.

Riflettere sulle opportunità della contrattazione nella promozione di una politica di pari opportunità significa quindi costruire innanzitutto percorsi formativi per i sindacalisti

coinvolti ma **anche dare vita ad un sistema di mainstreaming all'interno della Cisl** (coinvolgendo come destinatari della formazione uomini e donne)

Va favorita un'organizzazione più a rete sperimentando modelli organizzativi capaci di comprendere anche forme d'impegno sindacali temporali meno totalizzanti ,ma non per questo meno significative

Se infatti la contrattazione di secondo livello è un sistema che esalta le specificità rispetto agli elementi di standardizzazione è facile capire come la **condivisione di buone prassi** diventi uno strumento strategico di proposta e di rivendicazione sindacale.

Da questo punto di vista occorre riflettere sulla necessità di dare vita ad una **web community** in cui ogni singola buona prassi diventi, in tempo reale, patrimonio culturale ed operativo delle sindacaliste e know how dell'intera Confederazione