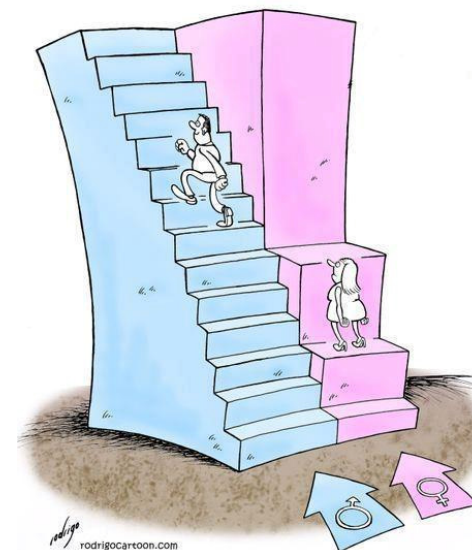


Contrattazione collettiva, pari opportunità e conciliazione nei settori dell'SLC

Salvo Leonardi

Roma, SLC
14 giugno 2013



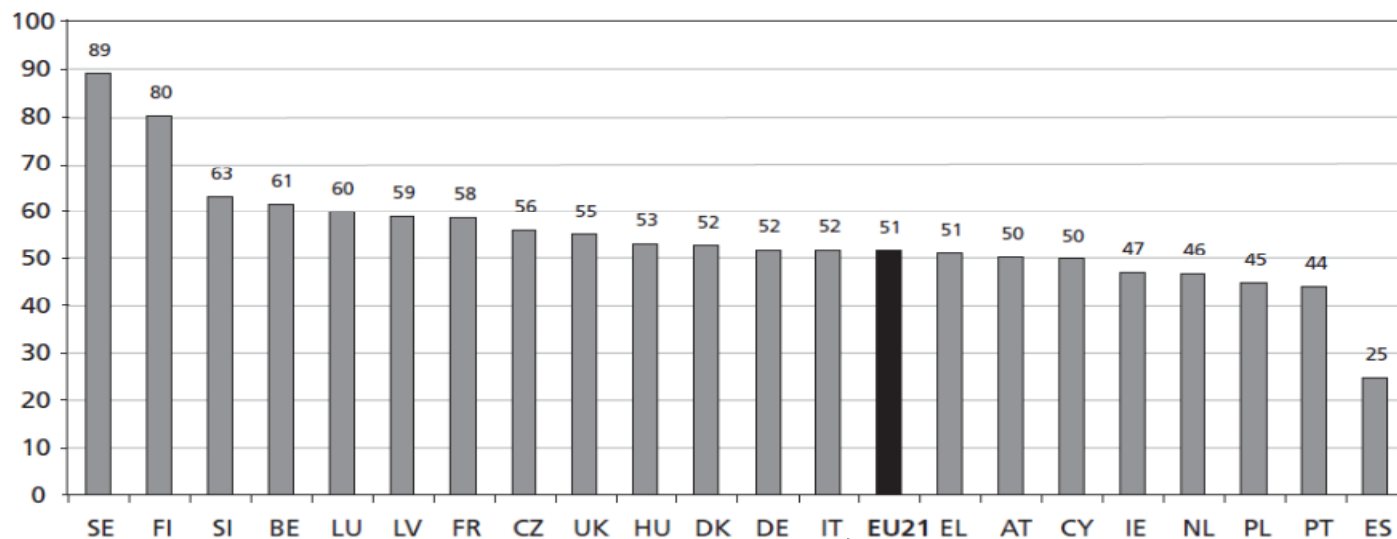
Le cifre della disuguaglianza di genere in Italia

- **Tasso di occupazione** femminile: 47% (67% u.),
- **Precarietà**: per oltre la metà riguarda le donne, che sono il 39% dell'occupazione
- **Inquadramento**: schiacciamento verso il basso dei livelli professionali
- **Posti direzionali**: circa il 20%
- **I salari**: differenziali negativi (variamente stimati) fra il 5-20%,
- **Le lavoratrici over-55**: la “generazione sandwich”
- **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 non rinnovati (P.A.) e de-classamento di status professionale (INPS)

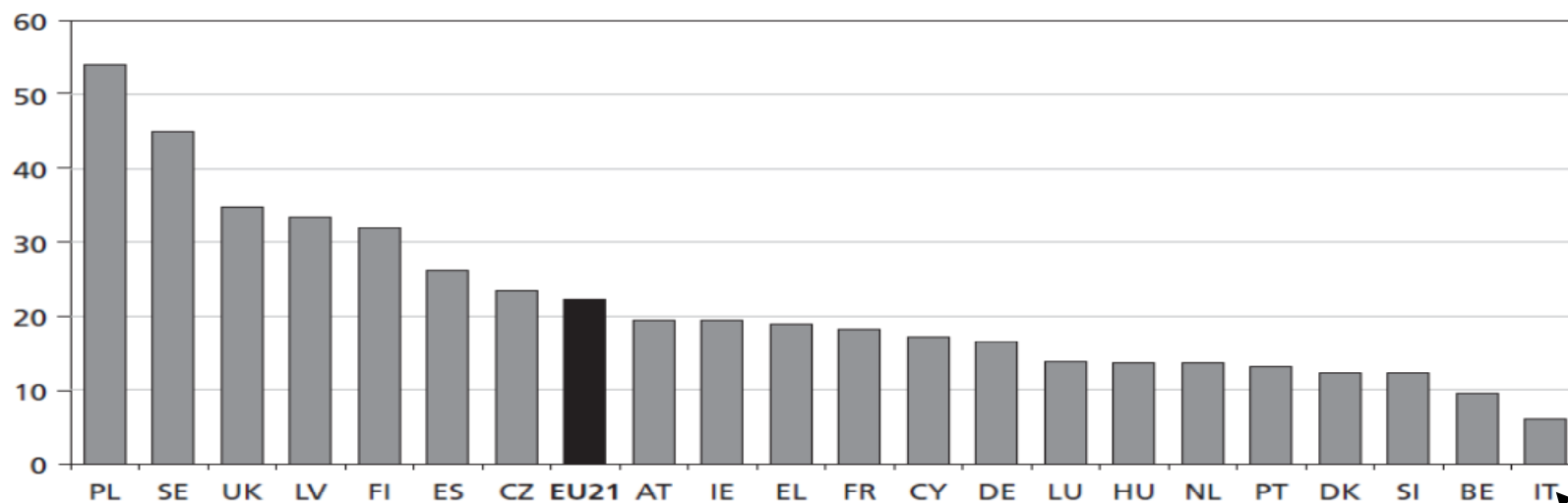
Il problema della conciliazione/condivisione nel lavoro di cura

- 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 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
- Un quarto delle inattive lavorerebbe se potesse ridurre il tempo dedicato alla cura, laddove un terzo fra le occupate con responsabilità di cura ha un part-time
- il 76% del lavoro familiare e di cura ricade sulle donne (circa 9-11 ore di differenza alla settimana)
- Solo il 6,9% dei padri italiani (22% media UE) si avvale del congedo parentale, contro una madre occupata ogni due

Luoghi di lavoro con dipendenti in congedo parentale negli ultimi 3 anni



Formazione al rientro dalla maternità/congedo



Il ruolo della contrattazione collettiva

- Le leggi per fare avanzare la parità ci sono già, sono probabilmente fra le più avanzate d'Europa, e andrebbero solo utilizzate correttamente.
- 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. Quale effettività, nella pratica?
- 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. Dalla maternità alla conciliazione a tutto raggio
- Ma la contrattazione collettiva è cruciale anche perché può perpetuare e mantenere di fatto le discriminazioni, fosse pure involontariamente e nelle forme più dissimulate e apparentemente neutrali
- E' nella realtà economica, sociale e culturale che vanno modificate dinamiche e attitudini. Rese effettive le norme promozionali esistenti

I) CCNL di SLC esaminati

- 1. Gruppo Rai***
- 2. Emittenza privata**
- 3. Aziende editoriali e grafiche**
- 4. Cartai**
- 5. Aziende editrici/stampatrici giornali**
- 6. Telecomunicazioni**
- 7. Teatri stabili**
- 8. Industria cine-audio-visiva**
- 9. Gruppo Poste***
- 10. Imprese private recapiti**

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 molestie sessuali 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.

La triangolazione: famiglie, imprese, istituzioni

1. **Le commissioni pari opportunità - CPO**

Il quadro

- Presenti autonomamente in molti i testi, con ampi articoli ad hoc, o nell'ambito di Osservatori/Forum nazionali (emittenza privata, grafici-editoria, cartai, Tlc)
- Alcuni ne prevedono l'istituzione anche a livello decentrato di gruppo (es: Poste; Imprese private recapito; Tlc)
- Funzioni estese di monitoraggio e promozione socio-normativa (occupazione, legislazione, *best practices*), studio, consultazione e promozione di azioni positive (formazione e reinserimento post-maternità; valutazione richieste part-time)

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:

- Le norme di legge vigenti su gravidanza e puerperio, fatti salvi i trattamenti di miglior favore.
- Il diritto della lavoratrice a ricevere un trattamento di assistenza integrativa a quanto previsto dalla legge, fino al raggiungimento della retribuzione intera antecedente. L'eccezione dell'emittenza pubblica (90% ma un mese in più).
- 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%)
- Il tentativo, contenuto in alcuni testi, è quello di favorire l'utilizzo dei congedi da parte del padre-lavoratore (grafici-editoria)
- Vari accordi prevedono invece una formazione mirata al rientro
- Altri permessi retribuiti e periodi facoltativi di aspettativa (non retribuiti e privi di effetti per l'anzianità) per documentate e serie necessità personali o familiari (cure; handicap; tossicodipendenze) (Tlc; Gruppi Rai e Poste), con limitazioni per personale a t.d. (Tlc).

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) non è prevista alcuna integrazione rispetto a quanto stabilito come trattamento minimo dalla legge: il 30%

3. Il tempo parziale

Ambito in cui i CCNL ha esercitato un ruolo importante in rapporto alle istanze di genere e alla tematica delle esigenze personali e/o familiari.

- Tipologie (orizzontale, verticale, etc.) e disciplina legale (tutti)
- Diritto di chiedere la trasformazione da tempo pieno a tempo parziale con priorità qualora se ne dimostri l'esigenza di conciliazione, secondo quanto consentito dalla legge, fino ai 3 anni del bambino, o per assistenza a malattie gravi dei familiari; terapie di recupero
- Quote di contingentamento, e a volte di fungibilità, elenchi di situazioni prioritarie per il passaggio a part-time (tutti)
- Clausole elastiche regolate
- Il richiamo della legge sulla non sanzionabilità rifiuto (tutti)
- Raro il caso di uscita morbida, con forme di *job-sharing* anziani/giovani

4. Tempi, flessibilità e permessi speciali

I “tempi scelti”, “personalizzati”, *family-friendly*: un fattore chiave

- Orario multi-periodale, banca delle ore, flessibilità su turni (tutti)
- *Flexi-time*, *un orario concertato*, in entrata e in uscita in relazione ad esigenze di conciliazione, *sfalsato*; *spezzato* (Tlc)
- Permessi straordinari per motivi di cura familiari (tutti)

Permessi per motivi personali: matrimonio, nascita figli, lutto familiare, studio (tutti)

5. Organizzazione del lavoro e telelavoro

- CCNL demanda trattazione al 2° livello, riguardo a innovazione, qualità, produttività, premi (Protocollo '93)
- Alcuni ne trattano in relazione al monitoraggio delle CC.PP.
- Il telelavoro rappresenta la soluzione più evocata e diffusa nei testi (soprattutto TLC; anche Poste; Grafici-editoriali; Cartai): tipologie, volontarietà, reversibilità, formazione, socialità, salute e sicurezza, protezione dati

6. Mobbing e molestie sessuali nei luoghi di lavoro

- 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
- Prevenire e reprimere (Imprese private recapito)
- Codice etico aziendale (Poste)
- Campagna Cgil, Cisl, Uil contro la violenza sulle donne nei luoghi di lavoro (2013)

Gli accordi aziendali esaminati

Emittenza

- Rai
- Mediaset
- Sky Italia

Telecomunicazioni

- Telecom
- Wind
- Fastweb
- Vodafone

Servizi Postali

- Poste Italiane S.p.a.
- Gruppo TNT

Grafica-editoria

- RCS
- Panini

Produzioni culturale

- Teatro Scala Milano
- Teatro di Roma

Aziende dell'emittenza

	Comitato pari opportunità	Part-time	Orario	Tutela maternità, permessi straordinari, congedi parentali		
RAI	Nazionale di Gruppo Informativa annuale	Priorità lavoratori con gravi problemi personali o assistenza familiari	Flexi-time (max 1 ora) in entrata	Integrazione al trattamento di legge al 90% ma con un mese in più	Permessi: ampia casistica	Congedi parentali Richiamo legge 53 maternità, congedi parentali e 11gg malattia
Madiaset	Strumenti paritetici pari opportunità	Idem	Flexi-time (max 1,5 ore) in entrata	Integrazione al trattamento di legge al "normale trattamento"	Nascita figli Ricoveri ospedalieri figli minorenni Padre: 1g nascita figli 2gg assistenza figli minorenni	Richiamo legge 53 + aspettativa non retribuita max un anno
Sky	Informativa annuale riguardanti iniziative per personale femminile				Ampia casistica	

TLC	Part-time	Orario	Maternità/paternità congedi, turni e permessi	Welfare
Telecom (14/5/08)	"Part-time mamma"	"Turni mamma" con agevolazione su fascia 9-20 fino ai 2 anni del figlio	Permesso padre per nascita figlio Permesso e recupero genitori (max 100 ore annue o 10 mensili) da recuperare entro il trimestre solare di competenza	"Codice etico del welfare" Convenzione con asili nido. AS SILT (associazione per l'assistenza sanitaria integrativa ai lavoratori delle aziende del gruppo Telecom)
Fastweb (22/3/11)	Agevolazioni per genitori turnisti Incremento orario con priorità per chi ha famigliari a carico	Flexitime di un'ora in ingresso	Agevolazione orario turni per genitori di figli piccoli (<5 anni) o con gravi patologie	Convenzione con asili nido
Wind (5/11/08)		Customer: Flexitime di un'15' a in ingresso/uscita in caso eventi eccezionali e per non più di 11 volte l'anno "Time saving"	Turni mamma con assegnazione fascia 8-18 fino ai 2 anni del figlio Turni genitori fascia 8-18 fino agli 8 anni del figlio o se con gravi patologie	Convenzione con asili nido. Sostegno al reddito. Progetto "Wind per te" (convenzioni pratiche amministrative, concierge, box office, shop on line)
Vodafone		Turni agevolati per genitori con figli fino a 3 anni.	4 mesi di congedo maternità retribuiti al 100% Fondo sanitario aziendale a sostegno delle spese mediche sostenute dall'intero nucleo familiare. Copertura e' estesa anche alle coppie di fatto, ai figli a carico e comprende il latte artificiale fino a 6 mesi di vita del bambino.	"Vodafane Welfare" Parte dello stipendio variabile (fino al 70%) in beni e servizi: rette per asili nido, scolastiche italiane ed estere, per campus estivi, cura di figli e anziani, sostegno alla salute. Rete di convenzioni a sostegno delle spese familiari

Gruppo Poste Italiane

CPO	Part-time	Maternità e paternità Congedi parentali	Orario e sistemi di flessibilità	Permessi speciali	Formaz.	Telelavoro	Welfare e benefit
<p>Nazionale e regionale di Gruppo</p> <p>Informa su occup. e genere;</p> <p>***** RSI (2007)</p> <p>Benessere della persona e qualità del lavoro</p> <p>Cura, tempi concilaz.</p>	<p>Priorità trasf. lavoratori con gravi motivi personali, assistenza familiari (l. 104),</p> <p>madri di bambini piccoli</p> <p>esigenze di cura di genitori o altri familiari stretti</p> <p>Reversibilità dopo 5 mesi anche per esigenze familiari</p>	<p>Integrazione al trattamento di legge al 100%</p> <p>Agevolazioni logistiche x allattamento (regionale)</p> <p>Valutazione rischi salute lavoratrici (Testo Unico) e diversa collocazione</p> <p>Congedo parentale < 3anni figlio - 80% retribuzione primi 2 mesi - 30% altri 4 mesi</p> <p>Contribuzione figurativa > 3anni figlio/8 anni: 30%</p>	<p>A turno unico - “sfalsato” (flexitime)</p> <p>- “spezzato” (min. 2 ore)</p> <p>Su turni Flessibilità multiperiodale (4-9 ore al giorno; 30-42 alla settimana)</p> <p>Flessibilità in ingresso (max 60’)</p>	<p>Max 30 ore annue su domanda e per giustificati motivi</p> <p>retribuiti -Per gravi motivi e per gestanti che effettuano analisi - infermità coniuge - matrimonio (15gg) e lutti (3gg)</p> <p>non retribuiti Max 10 ore per gravi motivi Aspettativa per motivi di famiglia e/o personali; max 2 anni</p> <p>Permessi per motivi personali 4 ore</p>	<p>Post-congedo maternità paternità per favorire reinserimento lavorativo</p>	<p>Richiamo accordo europeo</p> <p>conciliazione e e situazioni prioritarie</p>	<p>Asilo nido aziendale (Sede centrale)</p> <p>Parking “rosa” per lavoratrici in attesa</p>

TNT (2012)

Flessibilità in ingresso: 15'

Banca ore: confluiranno automaticamente le ore di lavoro prestate dal dipendente nel sesto giorno nonché, su richiesta del lavoratore, tutte le ore di lavoro straordinario e/o supplementare prestate negli altri 5 giorni

Banca Ore *permessi future maternità/paternità:*

15gg consecutivi

Permessi speciali. Uso ore accumulate in Banca-ore anche in casi di:

- Necessità per visite e cure mediche, anche periodiche o cicliche
- Accompagnamento e assistenza del figlio in ospedale per ricovero o al pronto soccorso per interventi d'urgenza, o altre visite mediche
- Per malattie dei figli (art. 47, Dlgs. 15/2001)
- Condizioni: Min.: un'ora, fino a decorrenza dell'intera giornata

Permessi per motivi personali. Condizioni: richiesta con 7gg anticipo; compatibile con esigenze aziendali, min. 1 ora max 4 ore. Fruibili solo dopo aver goduto previamente dei permessi per ex festività soppresse

Piano di welfare aziendale e iniziativa “Fiocco in azienda”, mirata ad aiutare le lavoratrici ad affrontare la maternità

Integrazione economica da parte dell'azienda fino al 100% della retribuzione rispetto al trattamento

Industria Grafica Editoriale	Orario, flessibilità Ferie	Maternità e paternità Congedi parentali	Part-time e permessi speciali	Welfare aziendale
Panini	Flessibilità: si eleva da 60 a 75 ore	Pacchetto Qualità Sociale Impegno alla ricerca programmatica di soluzioni orarie più idonee alla conciliazione Contributo per maternità una tantum di 1000€ per nascita figlio a tutte le lavoratrici (entro un mese dall'evento)	2 giorni di permessi retribuiti aggiuntivi per i padri in occasione nascita figli Malattia gravi (neoplasie maligne, ictus, infarto, sclerosi) •Trattamento migliorativo del CCN, con garanzia 100% per tutto periodo di comporto. •Se unico percettore reddito in famiglia, nei casi di aspettativa contributo mensile 15% per tutto il periodo	
RCS	Ferie e ore: fruizione ad ore di parte delle ferie Flexi-time: un valore; su base mensile Orario speciale per esigenze di assistenza	Trattamento sostegno al termine del congedo di maternità/parentale (anticipazione TFR max 70% quale integrazione trattamento INPS)	Part-time: ampia casistica (gravi motivi salute; cura figli piccoli o non autosufficienti; congiunti..); max 6% personale Permessi retribuiti per inserimento dei figli in asilo nido/scuola materna (10ore; max 4 al giorno entro 2 settimane inserimento)	Asilo-nido per i figli dei dipendenti

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 sia limitati a richiamare piuttosto le ipotesi già disposte ed elencate dalla legislazione.
- **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).**
- La contrattazione – specie aziendale – si concentra 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 quella legge.
- Contro diffusione di sistemi di valutazione “*gender blind*”: la permanenza più assidua al lavoro come requisito di accesso a premio di risultato e ai percorsi di carriera
- Assenti eventuali riserve di quota per assunzioni/stabilizzazioni (Panini)
- Assenza di pari opportunità nei livelli dirigenziali
- Il Welfare aziendale: opportunità e rischi

I numeri della crisi

MENO FONDI STATALI

Fondi statali di carattere sociale. In milioni di euro

Fondi	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Per le politiche della famiglia	346,5	186,6	185,3	51,5	32,0	19,8
Pari opportunità	64,4	30,0	3,3	17,2	10,5	10,8
Politiche giovanili	137,4	79,8	94,1	12,8	8,2	6,2
Infanzia e adolescenza	43,9	43,9	40,0	39,2	40,0	39,6
Per le politiche sociali	929,3	583,9	435,3	274,0	70,0	344,0
Non autosufficienza	300,0	400,0	400,0	0	0	275,0
Affitto	205,6	161,8	143,8	32,9	0	0
Inclusione immigrati	100,0	0	0	0	0	0
Servizi infanzia	100,0	100,0	0	0	0	0
Servizio civile	299,6	171,4	170,3	111,0	68,8	71,2
Totale	2.526,7	1.757,3	1.472,0	588,0	210,0	767,0
Numero indice (2008=100)	100,0	69,6	58,3	23,3	9,1	30,3

Fonte: bilanci di previsione dello Stato - legge di stabilità 2013

Categoria sociale, bisogni e possibili risposte negoziali in azienda

Dipendente con figli e/o anziani a carico

- Orari flessibili e turni agevolati, congedi, welfare aziendale negoziato

Dipendente separato/a o single con figli

- Come prima + sostegno al reddito

Dipendente single senza figli o anziani a carico

- Come prima + dispositivi di time saving e wellbeing at work

Dipendente extracomunitario

- Supporto pratiche burocratiche e regolamentazione rapporto di lavoro, ricongiungimenti e permessi, ricerca alloggio, mediatore culturale, ferie lunghe unificate

Tutti

- Sportello territoriale e/o di categoria per informazione su maternità, previdenza, molestie e violenza

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.
- La composizione di genere delle delegazioni trattanti (la *best practice* di SLC della norma anti-discriminatoria), e la femminilizzazione degli orari organizzativi
- Contrastare tutte le forme di precarietà; per una contrattazione inclusiva e di genere (welfare di base; maternità)
- Formazione e riconoscimento professionale
- Quote per assunzioni/stabilizzazioni nei casi di eclatante sottorappresentazione occupazionale
- Campagne per la parità salariale
- Corretta ponderazione parametri premio
- Recepimento accordo sindacale sulla violenza nei luoghi di lavoro
- Recepimento norma Fornero su frazionamento orario congedi
- Ripensare l’odl e i suoi effetti sulla salute delle donne,
- Il ruolo della contrattazione aziendale-territoriale-sociale: i servizi e la città