IO SONO



donne FISAC CGIL Veneto

PARITÀ DI GENERE: DALLE PAROLE SCRITTE AI DIRITTI REALI

La contrattazione come leva per cambiare il lavoro (e la società)

Superare le discriminazioni di genere nel lavoro non è una battaglia "di settore" né una rivendicazione di parte: è una sfida che riguarda tutta l'organizzazione sindacale e, più in generale, il futuro del Paese. Per la **FISAC CGIL**, questa consapevolezza nasce anche da un dato molto concreto: nei nostri settori le donne sono la maggioranza dei lavoratori e degli iscritti. Ma la quantità non si traduce automaticamente in parità di diritti, salari, carriere.

Le discriminazioni di genere affondano le radici in fattori culturali profondi, ancora fortemente presenti in un Paese che assegna alle donne la responsabilità principale del lavoro di cura. Ne derivano carriere più frammentate, maggiore ricorso al part-time, minore accesso alla formazione e agli avanzamenti professionali, un gap salariale e pensionistico che si consolida nel tempo. Il cosiddetto "tetto di cristallo" continua a esistere, alimentato da meccanismi di selezione che riproducono modelli maschili di leadership.

Da anni le donne della **CGIL** lavorano per trasformare questa analisi in proposte politiche e contrattuali. Un passaggio fondamentale è stato la piattaforma di genere del 2018 *"Tutte insieme. Vogliamo tutto!"*, che ha messo al centro il tema dei congedi parentali retribuiti, della corresponsabilità tra donne e uomini, del riconoscimento del lavoro di cura, della formazione, della flessibilità organizzativa e dello smart working come diritti e non concessioni.

Accanto all'azione verso il legislatore, il Coordinamento nazionale donne Fisac ha costruito proposte precise per la contrattazione nazionale e aziendale: integrazioni retributive e contributive per i periodi di cura, piena fruibilità della formazione anche per chi lavora part-time, criteri di produttività non discriminanti, trasparenza salariale, riequilibrio di genere negli inquadramenti e nei percorsi di carriera. Parole chiave come **obblighi, incentivi e disincentivi** ritornano spesso, perché senza strumenti vincolanti le resistenze culturali difficilmente si superano.

Nel settore bancario, dopo anni di rivendicazioni, alcuni risultati sono arrivati: l'integrazione al 100% della retribuzione per la maternità a rischio nel CCNL ABI ne è un esempio importante. Ma resta aperta la distanza tra norme scritte e condizioni reali di lavoro.

Un ragionamento analogo vale per il settore assicurativo. Il rinnovo del CCNL ANIA del 2022 ha segnato avanzamenti significativi sul piano dei principi: rafforzamento delle Commissioni per le Pari Opportunità, maggiore disponibilità di dati disaggregati per genere, attenzione alla conciliazione

vita-lavoro, alla formazione delle donne, alla corresponsabilità genitoriale, al contrasto di molestie e violenze. Sono passi avanti importanti, ma non risolutivi. Una norma, da sola, non cambia la realtà se non viene applicata, monitorata e resa esigibile.

È qui che il ruolo del sindacato diventa ancora più decisivo. Tra ciò che viene firmato nei CCNL e ciò che accade davvero nelle aziende c'è spesso uno scarto che colpisce soprattutto le lavoratrici. Lo vediamo sul diritto alla disconnessione, ancora troppo debole; sui congedi parentali, che restano poco utilizzati dagli uomini; sulla gestione dei carichi di cura per i caregiver; sulla trasparenza retributiva, senza la quale la parità salariale resta uno slogan.

La piattaforma CCNL ANIA in trattativa in queste settimane prova a colmare questi vuoti, rivendicando diritti civili e di non discriminazione scritti nero su bianco, maggiore tutela della salute e dei tempi di vita, integrazioni economiche sui congedi, strumenti certi per chi si prende cura di familiari, meccanismi di controllo sulle disuguaglianze salariali.



Le proposte ci sono, da tempo. Il nodo politico è farle uscire dai "luoghi delle donne" per renderle patrimonio comune di delegate e delegati, lavoratrici e lavoratori. La parità di genere non può restare un tema aggiuntivo o un fiore all'occhiello da inserire con gradualità: deve diventare lo scheletro di ogni trattativa, nazionale e aziendale.

È un obiettivo ambizioso, ma possibile a una condizione: che la parità non sia più considerata una concessione, bensì un **diritto fondamentale** e una leva di giustizia sociale per tutte e tutti.

LA PARITÀ NON SI DICHIARA: SI CONTRATTA *(E SI MISURA)*

Da un'analisi fatta dei contratti aziendali di secondo livello dei principali gruppi bancari e assicurativi come **Intesa Sanpaolo, Monte dei Paschi di Siena e UniCredit** restituiscono, pur nella diversità dei contesti aziendali, un quadro sorprendentemente omogeneo delle discriminazioni di genere che attraversano la contrattazione nel nostro settore. Un quadro che parla meno di singole norme sbagliate e molto di più di un **impianto strutturale** che continua a scaricare il lavoro di cura sulle donne, facendone pagare il prezzo in termini di salario, carriera e futuro previdenziale.

Il punto di partenza è comune: il lavoro di cura esiste, è indispensabile e resta in larga parte femminile. I contratti lo riconoscono formalmente, ma nella pratica lo trattano come un'eccezione privata, un problema individuale da gestire con permessi non retribuiti, flessibilità discrezionale o part-time penalizzanti. Il risultato è chiaro: **chi si prende cura paga**.

In Intesa Sanpaolo questo meccanismo emerge in modo esplicito. Le assenze per malattia dei figli o dei familiari sono spesso non retribuite e producono decurtazioni salariali, contributive e sui premi. I congedi parentali incidono pesantemente sui percorsi professionali, determinando slittamenti o vere e proprie interruzioni dei cammini di carriera. La maternità, anziché essere un evento neutro, diventa un fattore di rischio professionale.

In MPS la discriminazione è più spesso "per sottrazione". Mancano strumenti fondamentali: permessi retribuiti per la cura, reale accesso alla formazione per il personale part-time, flessibilità orarie effettive. Anche qui la maternità e i congedi restano zone grigie: l'assenza di chiarezza applicativa si traduce in penalizzazioni concrete sulle carriere. Ciò che non è scritto o non è esigibile diventa, nei fatti, disuguaglianza.

Gli accordi in Unicredit , sulla carta, sono avanzati e l'azienda ha investito in certificazioni e dichiarazioni di parità (così come le aziende precedenti). Ma la realtà quotidiana racconta altro: part-time negati o concessi in modo difforme, flessibilità applicata in maniera discrezionale, carriere che rallentano dopo il rientro dalla maternità. Qui emerge con forza un elemento centrale: **non bastano buoni accordi se non vengono monitorati e fatti vivere**.

Lo stesso insegnamento emerge guardando alla contrattazione di secondo livello del **Gruppo Generali Assicurazioni**, azienda certificata sulla parità di genere dal 2023.

Il CIA presenta un impianto formale avanzato: governance dedicate, Comitati e Commissioni paritetiche, un Protocollo di tolleranza zero contro molestie e violenze, canali di segnalazione con tutela dell'anonimato, supporto psicologico, congedi rafforzati per le donne vittime di violenza, misure sulla genitorialità, attenzione alla leadership femminile e alla parità retributiva.

Tutto importante. Ma anche qui il contratto **non è un traguardo, è un banco di prova**. Certificazioni, KPI e buone pratiche non possono sostituire il ruolo del sindacato né il confronto sui dati reali: carriere, salari, accesso alle opportunità, penalizzazioni legate alla maternità e alla cura.

Nel CIA Generali esistono elementi positivi che andrebbero ulteriormente sviluppati. Il congedo obbligatorio per i padri, retribuito al 100%, è esteso di cinque giorni rispetto alla



normativa vigente, ma rappresenta solo un primo passo verso una reale condivisione delle responsabilità genitoriali. Il congedo parentale è fruibile anche su base oraria, ma entro un limite massimo di 450 ore e fino ai sei anni di età della bambina o del bambino: un vincolo che ne riduce fortemente l'efficacia. È prevista inoltre un'integrazione economica del 5% o del 10% rispetto all'indennità INPS, con attenzione al genitore solo, misura positiva che meriterebbe un ulteriore rafforzamento.

Restano invece scoperti ambiti cruciali. Non è previsto un numero minimo di giorni per malattia delle figlie e dei figli retribuiti; i permessi per l'inserimento al nido o alla scuola dell'infanzia sono non retribuiti; la banca del tempo ha una dotazione aziendale limitata e necessita di un monitoraggio reale sulla fruibilità. Anche la formazione al rientro dalla maternità o da lunghe assenze, spesso affidata a percorsi online individuali, non sempre supporta davvero il reinserimento lavorativo e relazionale.

Se allarghiamo lo sguardo all'intero comparto assicurativo, le criticità diventano ancora più evidenti. Nelle filiere, negli appalti e nelle agenzie – come nel caso di **Insurecom Konecta** – le tutele di genere si assottigliano drasticamente. Qui troviamo ancora precarietà, part-time involontari, carichi di lavoro elevati, meno welfare, meno formazione, meno carriera e maggiori difficoltà a far valere diritti su maternità, permessi e conciliazione. È in questi contesti più frammentati e femminilizzati che la parità rischia di restare uno slogan.

Tutte queste esperienze ci restituiscono un messaggio chiaro: **la parità di genere non si misura con le slide né si garantisce con le certificazioni**. Si misura nei salari, nelle carriere, nei tempi di vita, nella possibilità reale di scegliere senza pagare un prezzo. Come sindacato abbiamo responsabilità precise: avanzare piattaforme contrattuali orientate al genere, vigilare sull'applicazione degli accordi, pretendere dati, monitoraggio e strumenti esigibili. È su questo che si concentra la nostra attenzione.

E questa non è una battaglia "delle donne contro gli uomini". È un percorso di responsabilità collettiva, che chiama in causa in modo diretto anche il genere maschile. Gli uomini non sono spettatori né parte penalizzata: sono attori fondamentali del cambiamento. La parità che costruiamo oggi nel lavoro è la stessa che vorremmo vedere domani riconosciuta alle nostre figlie: nelle opportunità, nella retribuzione, nel rispetto, nella libertà di scelta.

Per questo la parità non si dichiara.

La parità si contratta. Insieme.