

8 MARZO

A PIENO TITOLO, PARTE INTEGRANTE DELLO STESSO CIELO

Per questo 8 marzo vogliamo prendere in prestito il titolo dell'Assemblea Nazionale delle Donne della Fisac, che si è svolta a Rimini lo scorso gennaio: "A pieno titolo, parte integrante dello stesso cielo", nella quale sono stati ampiamente trattate le tematiche delle discriminazioni e violenze di genere, che ancora oggi impediscono alle donne di raggiungere una vera e piena parità di diritti e condizioni. Tra queste tematiche, sicuramente quella del Gender pay gap ha avuto un'attenzione rilevante, trovando il doveroso spazio all'interno del documento che costituisce il programma di azione del Coordinamento Nazionale delle donne della Fisac, per il prossimo quadriennio.

Sono passati più di sessant'anni da quando il principio della "parità retributiva" tra lavoratori e lavoratrici è stato sancito nei trattati Europei (ILO, *Convention on equal remuneration*, n. 100 del 1951): parità retributiva non solo per le stesse mansioni ma anche per "lavoro di pari valore".

Lo stesso principio viene ripreso nel tempo dal nostro ordinamento: a partire dall'art. 37 della Costituzione, fino all'art 28 del d.lgs 198/2006 (c.d. "Codice delle pari opportunità"), con le successive integrazioni e modificazioni: "è vietata qualsiasi discriminazione, diretta o indiretta, concernente un qualsiasi aspetto o condizione delle retribuzioni, per quanto riguarda uno stesso lavoro o un lavoro al quale è attribuito un valore uguale".

Nonostante ciò, la situazione in Italia e in Europa è ancora oggi ben lontana dal rispettare tale parità, con statistiche che ci descrivono una realtà in cui le Lavoratrici percepiscono in media una retribuzione nettamente inferiore a quella dei Lavoratori.

"**Gender Pay Gap**": con questa espressione si intende la **misura** del divario tra uomini e donne nella retribuzione da lavoro; ma il GPG va oltre la parità retributiva, perché è un indicatore di **disuguaglianza tra uomini e donne**, che si rispecchia sì, nelle differenze retributive, ma che ha un complesso di cause.

Si parla infatti di "**segregazione orizzontale**" quando è statisticamente accertata la concentrazione del lavoro femminile in attività sottopagate e/o marginali, molto spesso rappresentate da lavori instabili ed occasionali. Tale segregazione è anche di carattere "**orario**": all'interno del mondo lavorativo femminile è infatti più bassa la percentuale di ore lavorate rispetto agli uomini; maggiore è il ricorso al part-time e ai congedi parentali o per malattia dei figli, per poter affrontare le attività di "cura familiare", ancora oggi sostenute principalmente dalle donne.

Spesso il tempo dedicato al puerperio e alla famiglia si traduce in perdita di retribuzione e di opportunità di carriera: quando tutto ciò si concretizza in una sottovalutazione delle mansioni

svolte dalle donne, a parità di contenuto professionale, in costanza di promozioni e conseguente progressione economica, si parla di “**segregazione verticale**”.

E in Banca d'Italia? Qual è la situazione nel nostro Istituto?

È evidente che, nel nostro Istituto, al momento dell'assunzione, non esistono forme di discriminazione retributiva e la parità ha carattere oggettivo. Eppure, nel corso della carriera, qualcosa cambia: le statistiche sul Personale aggiornate al 31 dicembre 2018, presenti sul sito del Servizio Riu ci dicono che, anche se negli ultimi anni si sono fatti passi in avanti, c'è ancora molto da fare.

Infatti, nel 2018 la composizione della compagine lavorativa attesta ancora come le donne siano meno rappresentate in tutte le fasce di grado, con una presenza che si assottiglia man mano che ci si muove verso i livelli apicali.

I motivi alla base di questa situazione sono facilmente rinvenibili, anche nel nostro contesto, nelle circostanze di “segregazione” riportate sopra: ad esempio, nel 2018 la percentuale dei fruitori per il part-time è stata notevolmente sbilanciata verso il sesso femminile (81% donne – 18,2% uomini): aspettiamo i dati del 2019, per valutare un possibile cambiamento di tendenza. Stesso discorso per quanto riguarda il ricorso alla fruizione dei congedi parentali, come dimostrano i dati statistici per il 1° semestre 2019 forniti dall'Amministrazione in occasione di un recente incontro dell'Osservatorio sull'orario di lavoro.

Se tutto questo, com'è evidente, incide sui percorsi di carriera delle lavoratrici è perché permangono, anche nella normativa interna, previsioni sperequanti, che conducono a rilevare differenze negli avanzamenti e, dunque nelle retribuzioni.

Inoltre, riguardo ai dati di partecipazione delle Colleghe alle *vacancy* per la copertura di posizioni organizzative, si nota che le candidature femminili sono state in media del 32%, con il 28% di aggiudicazione delle posizioni. Un risultato coerente con i numeri delle candidature presentate, ma ancora lontano da una reale composizione del Personale egualitaria per genere.

La Fisac CGIL ritiene indispensabile continuare a lavorare per un cambiamento di “cultura aziendale”: nella valutazione della “performance” il tempo di permanenza al lavoro non dovrebbe più essere preso come elemento discriminante, e al tempo dedicato alle “cure familiari” andrebbe riconosciuto un valore sociale anche nell'ambito aziendale: è necessario quindi portare avanti una contrattazione inclusiva e paritaria, i cui presupposti debbono essere una innovativa legislazione nazionale ed internazionale.

A tale proposito ricordiamo che, nell'ambito della discussione alla Camera sull'aggiornamento del citato Codice delle pari opportunità, sono state già depositate molte proposte finalizzate al superamento del divario retributivo tra donne e uomini e a favorire l'accesso delle donne al lavoro. Le principali direttrici su cui si muovono le proposte riguardano da un lato forme di premialità per le aziende che rimuovono le discriminazioni, dall'altra l'adozione o estensione delle misure per facilitare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, favorendo la conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro: su quest'ultimo aspetto rileviamo come la Banca sia in ritardo rispetto al negoziato sull'orario di lavoro, o addirittura in controtendenza, con la decisione di aumento delle rette degli asili.

Per questo riteniamo che occorra, anche all'interno del nostro Istituto, una maggiore presa di coscienza sulle tematiche legate al GPG e saremo parte attiva perché vengano rimossi tutti gli

ostacoli alla parità ancora presenti, perché lavoratrici e lavoratori, che ogni giorno collaborano, possano davvero dirsi “parte integrante dello stesso cielo”.

La Segreteria Nazionale

Il Sindacato è fatto dai Lavoratori, anche da te
Sostieni le nostre idee: [clicca qui](#)
e contattaci tramite un nostro Rappresentante o scrivendo a segreteria@fisacbancaditalia.it
L'iscrizione è riservata e rispettosa della tua privacy

Scarica la APP

FISAC BANCA D'ITALIA



Disponibile su Play Store



Disponibile su App Store