

## Contrattazione aziendale

E' innegabile che negli ultimi anni la voce delle donne sulle questioni sociali di rapporto con il lavoro e con il welfare si sia estremamente indebolita.

Eccezione fatta per grandi manifestazioni, che hanno espresso la vitalità e la forza del femminismo contro la regressione culturale ed etica e contro la violenza maschile, nell'agire quotidiano non abbiamo più le donne di fabbrica che si organizzano e che producono politica delle donne e lettura del lavoro per donne e uomini.

Le cosiddette politiche di conciliazione hanno cercato di rendere compatibili l'organizzazione del lavoro e quella delle attività di cura, senza mettere in discussione né l'una né l'altra.

Il peggioramento delle condizioni di lavoro, la mancanza di un sistema pubblico diffuso ed efficiente di servizi a sostegno del lavoro di cura, l'affermarsi sempre più pervasivo di forme di precarietà di lavoro e di reddito, si sono scaricati pesantemente sulla fatica quotidiana delle donne, come i risultati della nostra ricerca evidenziano con nettezza.

E' necessario fare un bilancio serio su quanto abbia contato sul sistema contrattuale dei metalmeccanici la consapevolezza del permanere ed aggravarsi di una condizione di discriminazione nel lavoro delle donne in tutti gli aspetti della condizione lavorativa: occupazione, reddito, progressione di carriera, condizioni di lavoro, salute e sicurezza, precarietà dei percorsi lavorativi.

### ***Indichiamo alcuni temi da guardare criticamente e su cui trovare prospettive nuove:***

1. **orario di lavoro.** E' vero che abbiamo tenuto a livello nazionale sull'assalto di Confindustria, ma a livello di azienda sono stati fatti numerosi accordi che, di fatto, hanno aumentato la pressione sulla prestazione. E' dimostrato da tutte le fonti statistiche, compresa l'inchiesta della fiom che un allungamento del nastro orario o l'uso discrezionale dello stesso da parte dell'impresa, peggiora la partecipazione delle donne al lavoro. Quali interventi invece si sono prodotti per sostenere congedi parentali e permessi per lavoro di cura, quali per la reversibilità del part time, quali per sostenere l'autogestione degli orari e l'allargamento della flessibilità scelta?  
Come recuperare?
2. **Salario.** Alla nostra inchiesta ci consegna una realtà in cui le donne nelle fabbriche metalmeccaniche hanno mediamente un 20% di retribuzione in meno a parità d'inquadramento e di collocazione professionale, sia nei settori operai che impiegatizi.  
Cosa è stato messo nelle piattaforme e negli accordi per eliminare o quantomeno ridurre questo gap? Rifiutare il legame esclusivo del salario aziendale/ produttività in cosa ha corrisposto nell'individuazione degli istituti contrattati? Il legame della parte variabile dei premi alla presenza è stato effettivamente superato o permane e quanto diffuso? Pensare alla contrattazione di piani aziendali di riequilibrio salariale D/U può essere uno strumento utile?
3. **Occupazione.** Le donne permangono più a lungo (specie se immigrate) in condizioni di precarietà lavorativa ed economica (spesso il contratto precario si combina con una prestazione part time) quale controllo e attraverso quali strumenti per un andamento equalitario delle assunzioni e stabilizzazioni ? le giovani donne al momento dell'assunzione sono sottoposte a pressioni e ricatti riguardanti le loro scelte riproduttive (impegno a non far figli per alcuni anni, firma di dimissioni in bianco) quali strumenti si sono contrattati per evitare questa pesante riduzione dei diritti soggettivi? Le donne ed in particolare le single e le immigrate sono soggette a ricatti e molestie sessuali, gli strumenti contrattuali in essere sono efficaci a contrastare gli abusi sessuali nei confronti delle donne e a sostenere quelle che lamentano queste forme di persecuzione?
4. **Salute e prevenzione.** Sono state sviluppate in azienda analisi sulle conseguenze delle condizioni di lavoro sulla salute riproduttiva ? quale prevenzione in tal senso? Patologie croniche del ciclo mestruale femminile come sono tutelate? E' stato contrattato un sistema di monitoraggio all'insorgenza di tumori al seno e al collo dell'utero (le indagini periodiche sono coperte con permessi retribuiti ?) la tutela psicofisica della donna in gravidanza è sufficientemente monitorata sui posti di lavoro?

La ricerca fion evidenzia che le donne sono inserite nelle mansioni più dequalificate e ripetitive con pesanti conseguenze di patologie muscolo-scheletriche. Quale contrattazione per migliorare queste mansioni? Quali crescite e arricchimenti professionali per le donne si contrattano?

5. **Assistenza sanitaria.** Quali modelli e sistemi di assistenza sanitaria si sono contrattati, quale attenzione alle prestazioni di cui hanno più bisogno le donne? Quanto pesa nell'economia complessiva dell'integrativo la spesa per assistenza sanitaria? Prevalgono le soluzioni assicurative o quelle mutualistiche? E' evidente che un sistema solidaristico e mutualistico è a maggiore vantaggio delle donne.
  
6. **Servizi sociali.** Quanto è estesa la contrattazione di nidi aziendali? Per richiesta delle donne o per scelta dell'azienda? I nidi sono aperti al fabbisogno del territorio? Sono organizzati secondo standard educativi e ambientali conformi a quelli pubblici? Sono controllati o convenzionati dell'Ente locale? Quante forme di assistenza e supporto al lavoro di cura sono state contratte in azienda? (centri estivi, di vacanza o sportivi per figli di dipendenti, contributo a spese scolastiche, contributi per spese di assistenza a familiari disabili, centri di acquisto e sportivi convenzionati, ecc.) l'estensione di questi servizi a livello aziendale, migliora le condizioni di lavoro e di vita per donne e uomini? Aumenta la stabilità lavorativa delle donne?