



FEDERAZIONE | AUTONOMA | BANCARI | ITALIANI
Coordinamento Nazionale Donne



INFORMAZIONI AL FEMMINILE

intervento di Marika Fabbiano all'Assemblea delle Donne 2011

Uno studio del Dipartimento di Neuroscienze dell'Ospedale Fatebenefratelli di Milano ha riscontrato che attualmente gli italiani vittime di stress da lavoro sono 9 milioni. Di questi ben 7 su 10 sono donne, cioè pari a 6.300.000 e la crescita delle sindromi depressive sta diventando esponenziale.

Questo dato è davvero allarmante e ricercare cosa è previsto e cosa è possibile fare relativamente alle donne in materia di salute e prevenzione nei luoghi di lavoro diventa sempre più importante anche in considerazione del probabile innalzamento dell'età pensionabile.

Partendo, a livello nazionale, dal **Decreto Legislativo del 09 aprile 2008 n.81**, meglio conosciuto come **Testo Unico sulla sicurezza sul lavoro**, che ha recepito molte, ma purtroppo non tutte, indicazioni date sino ad ora dall'Unione Europea ho esaminato una serie di pubblicazioni inerenti alle questioni di genere. Vi segnalo quelle che credo possano esserci utili.

L' Art.11 del T.U. riguarda le attività promozionali. In particolare, al numero **5** si prevede che l'Inail possa finanziare progetti d'investimento e formazione alle piccole e medie imprese, che siano orientati a sperimentare soluzioni innovative e strumenti di natura organizzativa e gestionale ispirati ai principi di Responsabilità Sociale d'Impresa (RSI) costituendo criterio di priorità per l'accesso al finanziamento l'adozione di buone prassi.

Il D.Lgs. n.81/2008 segna un momento importante riconoscendo valore economico all'impegno di promozione della cultura della sicurezza e prevenzione anche se la percentuale del finanziamento è compresa tra il 50%-75% ma per il triennio 2011-2013 il budget stanziato è di circa 750 milioni di euro e non è poco in periodi di crisi.

Certo il provvedimento è rivolto ad aziende di dimensioni medio-piccole ma probabilmente perché sono queste le più bisognose in quanto più carenti nell'attenzione alle politiche di prevenzione volendo premiare quelle impegnate in una dimensione sociale.

Il legislatore vuole concatenare la tutela della lavoratrice con le azioni conciliative e con il ruolo sociale delle aziende al fine di diminuire ciò che può contribuire a danneggiare la salute delle donne scientificamente meno resistenti allo stress.

A tal proposito per chi fosse interessato ad ampliare l'argomento suggerisco l'interessante lettura della pubblicazione dell'Inail del 2009 : **"Genere e stress lavoro-correlato. Due opportunità per il Testo Unico – verso l'elaborazione di linee guida"**.

Voglio segnalarvi l'interessante studio presentato al World Business Forum di novembre scorso a Milano dallo studioso **Tal Ben-Shahar** sulla **Leadership positiva** che fa bene agli utili aziendali indicando questa come il modo più efficace di aumentare produttività e profitti.

Far finalmente comprendere quanto questo possa incidere positivamente sulla produttività dei lavoratori che hanno difficoltà a gestire le problematiche familiari con l'attività lavorativa sarebbe la soluzione al problema. Il rapporto tra i costi che deriverebbero dall'adozione di



FEDERAZIONE | AUTONOMA | BANCARI | ITALIANI
Coordinamento Nazionale Donne



buone prassi rispetto ai benefici che le aziende ne potrebbero trarre, come dimostrano questi studi, sarebbe di tutto rilievo.

Per chi come noi svolge un'attività di servizio ad un pubblico divenuto sempre più agguerrito e che quindi richiede un maggior dispendio di energie a cui si aggiunge lo stress dei budget, il miglioramento del clima aziendale potrebbe rivelarsi una strategia vincente.

Potrebbe essere una via per riuscire ad arrivare ognuno al proprio scopo in un'azione sinergica che porterebbe al benessere del lavoratore soddisfacendo anche l'interesse economico imprenditoriale.

Inoltre la visibilità all'esterno per quelle aziende che hanno un approccio positivo e concreto di responsabilità sociale, testimoniato dalle azioni adottate, consentirebbe loro un positivo ritorno d'immagine.

Sempre in tema di immagine, come esplicitamente previsto al suo interno, per le nostre aziende e per noi potrebbe essere utile spingere per la sottoscrizione della **Carta per le pari opportunità e l'uguaglianza di genere** nata di recente e già sottoscritta anche da alcune banche.(BPM, Gruppo Unipol, Emilbanca).

Questa carta che, oltre ad essere promossa da varie associazioni ha visto l'adesione del Ministero del Lavoro, Salute e Politiche Sociali oltre quello per le Pari Opportunità, fornisce un quadro di riferimento per guidare le aziende aderenti nella applicazione di pochi impegni programmatici basati su principi che oltre a contribuire alla lotta contro tutte le forme di discriminazione servano a valorizzare le pari opportunità nell'ambito della propria organizzazione.

Inoltre la sua attuazione nel contesto aziendale e la definizione delle relative priorità sono lasciate alle imprese aderenti in totale autonomia in funzione della loro situazione specifica e di eventuali programmi già realizzati.

Il **07 marzo 2011** è stato firmato tra il Ministro del Lavoro e le Parti Sociali un **Avviso Comune** sulle misure a sostegno delle politiche di conciliazione tra famiglia e lavoro. E' un importante passo in avanti sia in tema di contrattazione nazionale sia soprattutto su quella di 2° livello perché costituisce una linea guida per chi è impegnato nelle trattative.

E' da sottolineare la coincidenza tra i 10 punti della Carta e l'elencazione degli strumenti del suddetto avviso che dovrebbero costituire la base sulla quale aprire il negoziato tra le parti.

Ciò che mi sembra interessante segnalarvi è il collegamento tra lo sviluppo delle indicazioni presenti nell'Avviso e l'applicazione dell'articolo 53 del D.L.31.05.2010 n.78 convertito in legge nella manovra finanziaria 2010 nella sezione Contratto di Produttività e rimando alla circ. esplicativa del 11.05.11 n.19 Ministero del Lavoro e Agenzia delle Entrate per ulteriori chiarimenti.

Prassi che si riferiscono ad azioni elencate nell'Avviso possono essere materia di sperimentazione per l'attuazione dell'art. 53 e quindi beneficiare della fiscalizzazione del 10% il che potrebbe rendere appetibile all'azienda l'aprirsi a politiche di conciliazione attraverso la contrattazione collettiva decentrata, visto che proprio il 21.11.11 è stato riconfermato per il 2012 nella Legge di Stabilità.



FEDERAZIONE | AUTONOMA | BANCARI | ITALIANI
Coordinamento Nazionale Donne



Ulteriore suggerimento è sul sito della Consigliera Nazionale di Parità, **l'Osservatorio sulla contrattazione decentrata**. È un utile strumento per la conoscenza e la relativa diffusione delle buone prassi presenti sul territorio nazionale in tutti i settori che può dare spunti utili anche alla nostra attività.

Trovare uno stimolo, una molla affinché le aziende possano metter in atto azioni che vadano a finire sulla conciliazione e quindi sul miglioramento delle condizioni di vita deve essere il nostro obiettivo come sindacaliste ma soprattutto come donne lavoratrici. E utile ricordare che nella recente presentazione della piattaforma viene espressamente indicato una politica gestionale delle aziende che favorisca la conciliazione dei tempi di vita e lavoro così come ci sono novità importanti quali il codice etico, l'accordo quadro per la valutazione del rischio, l'attenzione per le patologie oncologiche ribadendo la rilevanza della contrattazione di 2° livello.

Occorre essere davvero preparate su tutto ciò che ci riguarda per poter contrastare la logica maschile su cui si costruisce l'organizzazione aziendale e passarci il più possibile queste informazioni è fondamentale così come lo è diffondere ogni giorno sempre di più una cultura di genere libera dai soliti stereotipi.

Rimini, 29 novembre 2011