

**ASSEMBLEA DELLE DELEGATE
DELLE LAVORATRICI E DELLE PENSIONATE
DELLA CGIL LOMBARDIA**

11 MARZO 2008

FULVIA COLOMBINI, Segreteria Camera de Lavoro Metropolitana di Milano

E' molto importante avere dei luoghi, come questa assemblea regionale delle delegate, per trasmettersi le esperienze, le cose che si sono fatte in questi anni, i risultati ottenuti, le difficoltà incontrate. Propongo che questo incontro, che già ci aveva viste insieme l'anno scorso, diventi un appuntamento annuale della CGIL Lombardia. Si può fare anche meglio, strutturando un coordinamento regionale che si riunisca periodicamente, ma l'assemblea regionale rappresenta sicuramente un buon inizio per la possibilità di dare continuità al nostro lavoro .

Sono d'accordo con la relazione di Lella Brambilla e in particolare trovo interessante, senz'altro da realizzare, la proposta di convocare un direttivo regionale sui temi del welfare che spesso sono sottovalutati dall'insieme dell'organizzazione sindacale, mentre nella realtà assumono un'importanza sempre maggiore nel concorrere al benessere e alla qualità della vita delle persone. Sono convinta che discuterne in un Direttivo regionale ci darà la possibilità di scambiarci e far conoscere le esperienze decentrate sui territori. Sono altresì convinta che vada fatto un grosso investimento, in termini di risorse economiche e persone dedicate, nelle politiche di welfare che rappresentano il fattore determinante per la soluzione dei problemi della conciliazione e condivisione del lavoro di cura e

per una politica attiva di sostegno all'occupazione femminile. I cambiamenti sociali avvenuti in questi anni scorrono sotto i nostri occhi: la società sta diventando sempre più multietnica e multiculturale e le politiche di inclusione e di integrazione stanno alla base di un positivo sviluppo futuro, analogamente il sistema del welfare non può rimanere inalterato. Parte del lavoro di cura dedicato agli anziani è svolto oggi da donne straniere, anche se questo fatto non ha certo liberato le donne italiane dalle responsabilità sociali verso le loro famiglie. Inoltre i mutamenti nell'assetto demografico del paese e della nostra Regione, con la vita che si allunga, grazie a più favorevoli condizioni di vita, fa sì che le donne italiane stanno diventando sempre più centrali nelle reti di solidarietà familiare dove spesso, accanto alla cura per i bambini, vi è la stessa necessità nei confronti degli anziani. Le donne diventano il fulcro centrale dell'organizzazione e della responsabilità di tali reti per farle funzionare.

Fatta questa prima premessa sui temi del welfare mi concentrerò ad illustrare il documento redatto a cura delle donne della Camera del Lavoro di Milano, che abbiamo votato e approvato alla Conferenza d'organizzazione e che è diventato parte integrante del documento di Milano. Il contributo delle donne è stato costruito collegialmente dalle segretarie confederali, dalle segretarie di categoria, dalle Responsabili del Centro Donna, Formazione, Ufficio stampa, Archivio storico e si armonizza perfettamente con ciò che si sta dicendo in questa assemblea.

Siamo partite con una riflessione sulla rappresentanza, sulle forme di auto-organizzazione e sull'esperienza fatta a Milano in

questi anni.

Innanzitutto risulta che la norma antidiscriminatoria è stata applicata in modo abbastanza soddisfacente e con successivi miglioramenti rispetto alla fase iniziale. Oggi in Camera del Lavoro non ci sono categorie o altri luoghi dove non vi sia presenza femminile; anzi nelle categorie più grandi le segreterie sono caratterizzate dalla presenza di più compagne come nella Funzione Pubblica, Filcams, Spi, Slc, Fisac, Filcem, Filt. Nella segreteria confederale siamo in tre, cosa che giudico estremamente positiva per le possibilità di lavoro e di condivisione delle esperienze, senza contare che questa significativa presenza confederale ha creato un volano anche per le altre.

Questi positivi risultati, in termini numerici, sono sicuramente ascrivibili all'applicazione della norma antidiscriminatoria che abbiamo seriamente adottato fin dall'inizio, anche se non è stato sempre facile, cercando di assecondare e accompagnare la crescita del desiderio delle donne di essere presenti nei luoghi della decisione. Sono convinta che l'ottenimento di ulteriori miglioramenti in termini di rappresentanza paritaria sarà possibile se sapremo valorizzare ciò che in questi anni abbiamo saputo costruire. Spesso le donne dimenticano di valorizzare il lavoro fatto, concentrandosi maggiormente sugli aspetti critici, ma se ci guardiamo indietro il lavoro fatto e i risultati ottenuti sono sicuramente importanti.

Un'altra riflessione fatta a Milano è stata la valutazione dell'applicazione della norma antidiscriminatoria nei suoi aspetti qualitativi e non solo quantitativi. A questo proposito dobbiamo segnalare che alcuni ruoli sono ancora difficilmente affidati alle donne; tra le categorie vi è una sola segretaria organizzativa,

nella segreteria confederale questa funzione non mai stata esercitata da una donna. Si tratta di ruoli assegnati dai Segretari Generali, in maggioranza maschi, che quindi devono essere richiamati a modificare il loro operato per non generare "discriminazioni indirette" tanto più pericolose perché non immediatamente riconoscibili. Ricoprire incarichi di segretario organizzativo, porta ad essere privilegiati nella valutazione per i criteri di sostituzione del segretario generale, anche se non vi è automatismo. Continuare ad applicare questo stereotipo, considerando la donna poco adatta al Dipartimento Organizzazione, rischia di tradursi in minori opportunità per le segretarie di diventare Segretarie Generali.

Stiamo anche ragionando delle "pari opportunità" per tutte quelle donne che lavorano nell'ambito dei servizi affinché si affermi il principio di un'equa distribuzione degli incarichi di direzione e coordinamento, mentre oggi in questo settore la maggior parte dei ruoli superiori è ricoperta da uomini, nonostante l'organizzazione si avvalga della notevole capacità di relazione delle donne, anche per gli aspetti riguardanti il tesseramento.

Sulle forme di auto-organizzazione delle donne a Milano abbiamo utilizzato il Forum, a livello confederale, come forma libera di discussione. Questa modalità ci ha consentito di confrontarci anche con una serie di esperienze al di fuori della Camera del Lavoro: la Libreria delle Donne, le giuriste, le docenti universitarie, la Casa delle donne Maltrattate, Cerchi d'acqua, Pari & Dispari, le donne della Caritas, i movimenti, le associazioni ecc. aprendo il sindacato a una molteplicità di interessi, di visuali e arricchendo il dibattito con esperienze

diverse dalle nostre. Il Forum di Milano si è spesso occupato di temi sociali che ha fatto oggetto di iniziativa come la legge 40 sulla fecondazione assistita, la legge 194 sull'interruzione volontaria di gravidanza, la legge 53 per quanto riguarda gli orari della città.

Nelle categorie milanesi la forma preferita di auto-organizzazione è quella del coordinamento donne perché essendo un luogo più strutturato in termini di presenze numeriche e di risorse dedicate è più adeguato al lavoro delle categorie. Sono ormai numerose le categorie che si sono dotate di questo luogo.

Abbiamo inoltre costruito, a livello confederale, una sorta di Gruppo di Direzione di Indirizzo delle politiche di genere che è formato dalle segretarie confederali, dalle segretarie di categoria e dalle donne presenti nelle varie funzioni chiave della Camera del Lavoro di Milano. In questo gruppo sono state discusse le linee di intervento, gli indirizzi delle politiche di genere e delle iniziative, scambiandoci pareri, informazioni e affrontando anche alcuni snodi della rappresentanza come la sostituzione delle segretarie confederali, per un parere, se non vincolante, perché le proposte vengono fatte dalla Segreteria generale, sicuramente autorevole.

Abbiamo inoltre proposto per il finanziamento al Ministero del Lavoro, progettato e realizzato un'azione positiva tra il 2004 e il 2006 a favore di trenta donne provenienti dalle categorie degli attivi, dai pensionati, dai servizi, dal sistema camerale. Questo intervento si è concluso con un percorso di maggiore responsabilità nell'organizzazione e con un progetto di lavoro per tutte le partecipanti, alcune di esse sono diventate segretarie, altre funzionarie, altre ricoprono ruoli coerenti con la

formazione ricevuta, anche nel sistema dei servizi. L'azione positiva ha avuto in seguito ulteriori sviluppi pratici con l'apertura in diverse categorie di "sportelli donna" che, in collegamento con il Centro Donna confederale, sono stati pensati ed attuati per intercettare e dare risposte ai bisogni delle lavoratrici e a far emergere le problematiche femminili quali: le discriminazioni, le molestie sessuali, i maltrattamenti, il disagio lavorativo o familiare, il mobbing. Attraverso l'attività del Centro Donna e degli sportelli ci proponiamo di fornire un aiuto concreto di idee e proposte alla contrattazione sia nazionale che di secondo livello.

Fin qui ho descritto, in modo positivo, le cose realizzate, ma abbiamo anche analizzato le criticità che ancora ci affliggono. Per le giovani donne la Cgil rappresenta ancora oggi un'organizzazione troppo maschile: modalità e orari non sono orientati a favorire la conciliazione e la condivisione del lavoro di cura. Spesso le giovani donne, dopo un primo periodo di attività preferiscono ritirarsi nel privato; ci viene segnalato dalle categorie che un problema importante è rappresentato non tanto dalla mancanza di giovani quadri, ma dalla difficoltà di legarli stabilmente all'Organizzazione e di fidelizzarli. Se non saremo in grado di cambiare rischiamo di disperdere talenti che invece potrebbero essere ricondotti con grande utilità al lavoro sindacale.

Si è aperta, in occasione della Conferenza di Organizzazione, una grande discussione sul ringiovanimento e sul rinnovamento della nostra organizzazione che noi condividiamo, ma sulla quale non vogliamo rinunciare ad alcune riflessioni. Innanzitutto sarebbe del tutto controproducente se la discussione fosse portata avanti

per contrapposizione tra le diverse fasce d'età, spezzando il patto intergenerazionale che è sempre stato alla base del funzionamento della nostra Organizzazione. Ricordiamoci inoltre che le donne, per fare i loro percorsi di carriera sindacale, spesso hanno impiegato più tempo degli uomini, soprattutto per arrivare nelle strutture nazionali o confederali nelle quali solo recentemente si è raggiunta una significativa presenza di quadri femminili. Le donne dovranno imparare ad essere maggiormente solidali tra di loro, stringere patti tra donne dirigenti per favorire i percorsi delle più giovani e di altre donne meritevoli, attraverso la valorizzazione e il riconoscimento reciproco. Ringiovanire la Cgil rappresenta sicuramente un obiettivo di qualità anche perché è giusto e naturale che le generazioni più giovani prendano in mano il testimone, assumendosi le proprie responsabilità per il futuro, sulla base dei cambiamenti in atto nella società e nel mondo del lavoro che sicuramente sapranno meglio interpretare e rappresentare rispetto alle generazioni precedenti.

Infine concludendo queste brevi riflessioni sulla rappresentanza mi trovo d'accordo di procedere verso il superamento della norma antidiscriminatoria per arrivare ad affermare e praticare il principio della rappresentanza paritaria: 50 & 50.

Si tratta di un problema di democrazia della rappresentanza e di giustizia sociale. Se in Italia dobbiamo constatare, con rammarico, che vige un modello conciliativo molto faticoso e per nulla incentivato, la colpa è anche della sottorappresentazione politica delle donne, che non hanno ancora raggiunto una massa critica sufficiente per essere determinanti nel dettare i temi dell'agenda politica.

Nel sindacato fortunatamente siamo più avanti, ma non è sufficiente; solo l'applicazione del principio della democrazia paritaria ci farà fare quel salto di qualità nel modernizzare il nostro paese che tutte auspichiamo ma che sembra ancora lontano. La Cgil può e deve rappresentare ancora una volta l'elemento di novità e di rottura verso i vecchi schemi ormai obsoleti.

Milano, marzo 2008