ASSEMBLEA DELLE DELEGATE
DELLE LAVORATRICI E DELLE PENSIONATE
DELLA CGIL LOMBARDIA

11 MARZO 2008

DONATELLA FREZZOTTI, Mantova FILCEM

Buongiorno a tutte. Mi chiamo Frezzotti vengo da Mantova, faccio parte di una categoria, la FILCEM, quella che riunisce la chimica e l'energia che è una categoria che vanta storicamente una presenza prevalentemente maschile, ma ora per fortuna la presenza femminile è sempre più qualificata e sempre più consistente.

Ho ascoltato con attenzione la relazione introduttiva di Lella Brambilla e non mi soffermerò sugli argomenti che in questi giorni in questi tempi noi avvertiamo come argomenti forti, argomenti che sentiamo e che ci fanno qualche volta rimanere esterrefatte di forte al cambiamento che, purtroppo (o per fortuna), stiamo vivendo.

In relazione a questo vorrei porre l'attenzione sul corpus legislativo che in Italia c'è e che distingue da questo punto di vista - perlomeno dal punto di vista formale - il nostro Paese rispetto a tanti Paesi europei ed extra Europei. Mi riferisco allo schema del Decreto Legislativo che verrà proposto - è già stato proposto come bozza ma poi verrà sottoposto ad approvazione - del recepimento della Direttiva, la CE/54/2006. Questa Direttiva è particolarmente importante perché andrà a modificare, innanzitutto il codice delle pari opportunità tra uomo e donna in Italia, il testo unico sulla maternità, ed, infine, la legge 53/2000 che, insieme, rappresentano degli autentici gioielli dal punto di vista giurisprudenziale. Ciò significa che in Italia da questo punto di

vista si ha ben poco da migliorare se ci riferiamo al contenuto formale del vigente corpus legislativo in termini di tutele e/o modelli innovativi che ne consentano l'estensione a tutte le possibili forme discriminatorie; siamo, rispetto a tanti paesi, non solo extraeuropei, veramente in una posizione di eccellenza.

Dal punto di osservazione europeo, l'armonizzazione della normativa, che con questa nuova Direttiva si intende realizzare, va ad agire su alcuni punti nevralgici di ottimizzazione di quello che è il nostro corpus legislativo attuale, intendendo migliorare alcuni aspetti fondamentali e che rappresentano forme di discriminazione sommersa che nascono dall'elusione delle regole, e per questo più gravi e dannose. Per esempio quello relativo alla diffusa mancata promozione e riqualificazione professionale delle donne che vanno in congedo di maternità, come l'introduzione di una più appropriata definizione del concetto di discriminazione che non include solo le donne, ma anche altre categorie di lavoratrici e cittadine e quelle relative alle condizioni di reale parità delle retribuzioni che nascono da una svalutazione della prestazione professionale femminile a parità di qualifica e risultati prestazionali.

Quindi ci sono aspetti importanti che devono essere migliorati e che verranno migliorati sotto il profilo formale con prossimo recepimento in Italia. Da questo punto di vista, dunque, stiamo avviandoci su una strada estremamente positiva: cioè quella del riconoscimento dei problemi sommersi e generati dal mancato rispetto della legge vigente.

In Italia dunque e non solo per questo aspetto, in particolare il problema della sicurezza sul lavoro ci ha insegnato che non basta avere un corpus legislativo che tiene in considerazione tanti casi

e che va ad incidere o ad intervenire sulle situazioni più disagiate, più gravi e che deve essere poi giustamente esteso ma occorre che venga osservato, che di fatto ce ne sia una applicazione pratica, un rispetto vero.

Vi porto la mia esperienza personale: la mia impressione è che nei luoghi di lavoro, nelle aziende in particolare, il tipo di organizzazione sia completamente distante dal modello che, dal punto di vista sia comunitario sia politico, soprattutto per via dell'azione che il sindacato ha sempre fatto e delle battaglie che sono state combattute fino ad oggi, dovrebbe essere effettivamente recepito in termini di parità di trattamento.

Il modello organizzativo che consente alle donne non solo di rimanere all'interno del luogo di lavoro, ma anche di fare carriera e quindi di crescere all'interno delle organizzazioni è fortemente androcentrico perché si fonda su un parametro che è fondamentale: la valutazione della prestazione in base alla variabile *tempo*.

Il lavoro di qualità nelle organizzazioni e nei posti di lavoro in generale non è quello che si contratta cioè dalle 8.00 alle 17.00 ma è quello che si fa dalle 17.00 alle 22.00, alle 23.00; cioè un orario dilatato in modo non simmetrico. Allora qualcuno mi vuole spiegare come una donna che ha anche una sua vita relazionale, famigliare, con delle responsabilità può competere su un terreno di questo tipo nel momento in cui non vuole rappresentare l'indispensabile spalla per chi di questo modello ha potuto, sin da sempre, usufruire?

Questo è un male molto italiano, abbastanza europeo, ma molto italiano perché se noi ci confrontiamo con le società industrializzate di tipo occidentale vediamo che questi modelli di

organizzazione del lavoro stanno cambiando. Ma stanno cambiando per una ragione molto semplice, perché viviamo in un mondo globalizzato dove i cambiamenti avvengono sempre molto in fretta e dove la competizione non si svolge più soltanto sul piano della quantità di lavoro svolto per unità di prodotto, ma che risponde sempre di più alla qualità del risultato o della prestazione.

E' emerso da diversi contributi di studio commissionati negli Stati Uniti, dove le tutele sul lavoro femminile sono pochissime, che il contributo delle donne valutato in termini di visione alternativa, né superiore o inferiore a quello maschile, ma è semplicemente differente, consente di competere molto meglio e che senza di questo non è possibile sostenere gli attuali livelli di concorrenza sul piano delle idee e delle strategie. Anzi, il fatto di avere contabilizzato, dopo l'11 settembre, un livello di immigrazione inferiore alle aspettative ha fatto comprendere che senza il contributo delle donne, in presenza di una significativa diminuzione demografica il bacino del lavoro di qualità si sia notevolmente ridimensionato. Il problema della diminuzione delle nascite è un problema che ci poniamo anche noi e mi sembra sia stata anche citata dalla relazione di apertura a questi lavori. Tutto ciò avviene in presenza di una progressiva fuoriuscita delle donne dal mercato di lavoro, dove i ritmi sono così elevati da non essere più sostenibili in termini di conciliazione familiare e stress, e il contributo femminile nelle corporates americane non è più così presente o accessibile senza un'adeguata riprogettazione del modello organizzativo generale. Di questa presa d'atto ne abbiamo bisogno anche noi in Italia e in Europa.

A fronte del fatto che le tutele sono fondamentali e che questo lavoro da noi è stato fatto bene, e con questo nuovo Decreto

attuativo verrà perfezionato ulteriormente, è importante che le nostre future battaglie vadano nella direzione di una maggiore flessibilità, dico flessibilità non precarietà, da inserire nella contrattazione. Dobbiamo studiare dei modelli organizzativi di lavoro che non vadano bene solo per le donne, perché se sono direzionate solo alle donne rischiano di sbagliare l'obiettivo, ma che puntino ad impostazioni generalmente più variegate rispetto all'orario lavoro settimanale, oltre che l'incentivazione del telelavoro, con l'inserimento di orari di lavoro che con la contrattazione di secondo livello possano permettere alle donne di competere sul giusto piano.

A fronte di questo, che è una esigenza ovvia e che diventerà sempre più pressante nel prossimo futuro, occorre compiere un'operazione culturale, come quella in corso negli USA, perché se i datori di lavoro, le aziende, il mondo dell'imprenditoria in generale non è coinvolto e non accoglie questo come un valore di crescita e convenienza reciproca, rischiamo di relegare le donne ad un ruolo che è sempre più ghettizzato e subalterno, cioè di esaltare le differenze senza la necessaria valorizzazione.

Secondo me noi ci stiamo muovendo su un delicatissimo terreno, occorre quindi promuovere un'operazione di cambiamento culturale facilitando l'apertura della nostra società alla necessità di attingere in modo sostenibile al contributo di qualità del lavoro femminile.

Non è tutto qui, io vi sto esponendo molto liberamente quelle che sono le mie convinzioni: l'urgenza di attuare una politica fiscale che incentivi il secondo reddito famigliare è una priorità perché noi sappiamo che il numero delle donne che sono entrate nel mondo del lavoro è recentemente aumentato, ma è necessario mantenerne il

livello e soprattutto la tendenza in crescita. Abbiamo la legge 53, abbiamo il Codice delle Pari Opportunità che ci permette di migliorare la capacità di permanenza delle donne all'interno del mondo del lavoro, ma dobbiamo anche incentivare dal punto di vista fiscale il ricorso al secondo reddito famigliare. Se una donna è incentivata a rimanere all'interno del mondo del lavoro e a dare quel suo contributo di qualità è perché ci sono tasse meno pesanti che possono controbilanciare la cronica assenza di servizi sociali.

Il fatto di percepire delle direttive e di migliorare il corpus legislativo attuale è importante però è importante che noi, per prime, in questo momento, cogliamo questi importanti elementi di criticità.

Circa due anni fa su Newsweek, importante rivista americana, venne fuori un articolo e questo articolo sosteneva che in Europa l'eccessiva tutela dei diritti delle donne nel mondo del lavoro avesse come conseguenza (molto grave) il blocco delle carriere e dell'avanzamento verso posizioni di responsabilità crescente e di potere. Quel punto di vista è una posizione molto particolare, una posizione che io personalmente non condivido, ma che per alcuni aspetti può essere, e lo è, vista e vissuta dalle donne in prima persona all'interno dei luoghi di lavoro, delle fabbriche, delle grandi organizzazioni, soprattutto in quelle che apparentemente di dichiarano più aperte verso la tutela e la parità. Ciò è vissuto molto male, perché le leggi attuali in questo ambito come nel campo della sicurezza, sono percepite dai datori di lavoro come prescrizioni quasi vessatorie, fonti di ulteriori costi, che, molto spesso, nelle aziende hanno come conseguenza diretta l'interruzione del percorso di carriera per chi se ne avvale

magari più di una volta. Questo è male ma ciò che fa veramente venire la pelle d'oca, soprattutto se pensiamo che l'idea del legislatore è stata proprio quella di andare a sanare situazioni gravi e di grande discriminazione, è il fatto che in molti posti di lavoro la tutela legislativa, dalle stesse donne, viene percepita nella maniera sbagliata: infatti molte pensano che il ricorso a questi strumenti sia da evitare il più possibile; ciò deve darci delle indicazioni per l'azione futura.

Secondo me lo scarto da recuperare è proprio questo, oltre al fatto che sono d'accordo sulla proposta di costituire dei network di formazione/informazione oltre che di tipo professionale perché le donne sono molto proiettate verso la gestione di questa loro doppia vita e perdono di vista la capacità di fare lobby, di fare gruppo, di fare mentoring, assistenza, copertura reciproca. E' una cosa importantissima e ora più che mai è una vera e propria necessità. Noi dobbiamo trovarci e studiare insieme quelli che sono gli strumenti più importanti, sia per aiutare le donne stesse a capire il valore delle tutele, delle pari opportunità, sia per far loro comprendere che devono svincolarsi da quel meccanismo perverso che investe soprattutto le donne in posizione di responsabilità, che le assoggetta alla volontà o all'idea coltivata e diffusa dai datori di lavoro di possedere il tempo delle proprie risorse qualificate.

Noi non siamo ostaggio e non dobbiamo essere ostaggio di nessuno né per avanzare dobbiamo rinunciare alle nostre prerogative, molte donne invece si assoggettano a questo meccanismo che io definisco "perverso" trasformandosi nel peggiore degli uomini. Occorre quindi una maggiore consapevolezza del nostro valore anche in termini competitivi – questa è la cosa che noi dobbiamo cercare di

diffondere, il valore economico del contributo femminile. La competitività per le aziende si può giocare solo se le donne entrano in lizza e solo se le donne continueranno a dare il loro contributo in condizioni di qualità.

Abbiamo poco da imparare dal punto di vista legislativo. E' stato fatto tanto. Sono state fatte tante battaglie. Abbiamo un obbligo: quello di trasmetterlo alle nuove generazioni. Diamo a loro la consapevolezza che quello che è stato guadagnato non è scontato, è stato guadagnato a caro prezzo e che quelle tutele non sono un laccio, ma sono una occasione di ulteriore valorizzazione del proprio contributo e del proprio ruolo.