

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

11 MARZO 2008

PATRIZIA BAITIERI, FILTEA Como

Anch'io credo che questa conferenza d'organizzazione che arriva dopo parecchio tempo nonostante in Lombardia si sia recuperato facendola un paio di anni fa, serva ad aprire un momento di riflessione sulla presenza delle donne nella nostra organizzazione ai vari livelli. Se ci guardiamo cosa vediamo? Vediamo che la politica delle percentuali ha fatto entrare donne in tutti i livelli dell'organizzazione ma ancora in modo insufficiente. Nonostante questo noi chiediamo di aumentarlo questo impegno, di arrivare a definire che in CGIL ci deve essere una norma che preveda il 50 e 50 e io sono tra quelle che credono fino in fondo che sia importante darsi un obiettivo un po' più ampio.

Ma non è solo una questione di quote ma è anche un metodo, un modo di lavoro, di tempi che noi spesso non riusciamo a scardinare. Un modo vecchio di affrontare le riunioni, affrontare gli impegni sindacali che sempre più spesso allontanano le donne, le delegate, le lavoratrici dalle sedi sindacali proprio perché il lavoro di cura - lo diciamo tutte, perché questa è la realtà - nel nostro Paese è sempre più scaricato sulle spalle delle donne. E allora le donne purtroppo sono costrette a scegliere.

In Lombardia e a Como in particolare le donne sono sempre più spesso costrette a scegliere tra il lavoro e la famiglia. A Como c'è un tasso altissimo di abbandono dal lavoro da parte delle donne, in particolare dopo il secondo figlio perché non ci sono

sufficienti servizi a sostegno delle politiche familiari, e quelli che ci sono hanno dei prezzi che sono veramente astronomici per cui la scelta è una scelta di costrizione. Ma anche per quanto riguarda l'attività all'interno dell'organizzazione sindacale spesso proprio per i tempi in cui noi affrontiamo le riunioni con degli schemi che in qualche modo sono molto maschili e risalgono agli inizi del '900, con delle riunioni molto ampie dove tutti ripetono cose già dette in precedenza, con relazioni farraginose, lunghissime e quant'altro fanno scappare le nostre donne che non hanno tempo per cui si chiedono cosa sono qua a fare? E questo capita anche per i giovani non solo per le donne.

La difficoltà ad avvicinare donne giovani credo che risalga e sia da analizzare proprio anche nella metodologia di lavoro che noi ci diamo e nella resistenza di questa organizzazione grandissima però ai cambiamenti, allora siamo in una stagione dove tutti inneggiano il cambiamento, il cambiamento come se fosse un valore intrinseco. Beh io credo che la CGIL dovrebbe essere, come sempre ha insegnato la sua storia, adeguata a leggere e a interpretare i cambiamenti per cui scegliendo sì di adeguarsi anche all'adeguamento della percentuale ma soprattutto chiedendosi e cercando di trovare delle soluzioni per cambiare le modalità e i modi di fare attività. I tempi in cui si svolgono le riunioni, gli impegni da affrontare, gli incarichi da destinare, in che modo si lavora dentro questa organizzazione io credo che sia necessario fare progetti di pari opportunità anche per favorire il cambiamento della modalità di far politica dentro la nostra organizzazione e questo per far entrare più donne ma anche per convincerle a rimanerci. Un po' come capita anche nel mondo del lavoro.

Nel mondo del lavoro noi abbiamo la contrattazione sia quella nazionale ma quella di secondo livello che in questa fase non viene incontro alle donne, anzi anche in contratti come il nostro quello dei tessili dove si è sempre avuta una grandissima attenzione a tutti i temi dell'orario di lavoro proprio perché il tessile è un settore a prevalenza femminile, ora siamo impegnati sul tavolo del rinnovo a dover respingere le richieste di maggior flessibilità dell'orario e di aumento dell'orario di lavoro in cambio di un salario adeguato e quant'altro, per cui anche la contrattazione non coglie quello che è il problema della redistribuzione del lavoro di cura. Non affronta il tema dei permessi e degli orari, della conciliazione. Inoltre quasi tutti i contratti nazionali stanno ulteriormente peggiorando l'organizzazione del lavoro, introducendo elementi di maggiore flessibilità, che poi portano le donne a fare delle scelte di abbandono e di rinuncia dell'attività lavorativa.

Il lavoro delle donne viene ancora considerato secondario spesso perché è il lavoro meno retribuito; il part-time da parte delle aziende viene considerato un lavoro accessorio e anche un po' fastidioso, lo si concede a pochissime persone dentro la percentuale prevista dalla legge. Ma soprattutto è in contraddizione con quanto oggi va dicendo Confindustria che se vogliamo guadagnare di più dobbiamo lavorare di più.

Io credo che la stessa cultura d'impresa non coglie il valore della differenza. Oggi laureate sono prevalentemente le donne, le donne studiano di più, si laureano di più, sono molto più capaci ma hanno ancora una grandissima difficoltà ad accedere ai posti di lavoro e anche a mantenerli una volta raggiunti.

E' necessario che si attuino politiche di sostegno all'inserimento

delle donne nel mondo del lavoro ma anche che favoriscono il loro reingresso dopo assenze per la maternità, o perché espulse da processi di ristrutturazione, servono inoltre incentivi e/o sgravi fiscali che siano commisurati anche alla disponibilità delle imprese rispetto alla trasformazione degli orari di lavoro.

Guardate noi tessili siamo in una condizione abbastanza strana. Nel settore tessile le aziende ci chiedono sempre maggiore flessibilità perché hanno la necessità di competere non più sul costo del lavoro perché ormai quella è una competizione persa ma sulle consegne e sul servizio al cliente.

La flessibilità non può essere unilaterale, la grande sfida è che a fronte di una flessibilità che le aziende ci richiedono, le aziende devono riconoscere una flessibilità di cui hanno bisogno le donne. Mettendo insieme questi due bisogni probabilmente si riuscirebbe a creare una sinergia che serve sia all'ingresso delle donne nel mercato del lavoro ma anche alla stessa impresa per avere una maggiore elasticità.

Qualcuno prima di me ha detto che noi dovremmo come strumento utilizzare di più la rete, fare il network tra le donne. Credo che sia uno strumento molto positivo poiché l'aumento delle tecnologie ci consente, utilizzando gli strumenti informatici, di abbattere quello che per le donne è un problema enorme. Di abbattere il muro del tempo e dello spazio con le esperienze che si sono realizzate negli ultimi periodi da organizzazioni di donne che sono nate si è visto che in pochissimo tempo si riesce a creare una rete di discussione, una rete di consenso, una rete di dialogo che in qualche modo supera un po' anche il modo tradizionale di comunicare.

Credo che questa cosa vada ampliata anche per quanto riguarda le

delegate delle Camere del Lavoro, le funzionarie delle Camere del Lavoro.

In Lombardia stiamo assistendo a tutta una serie di politiche che favoriscono invece l'incentivazione alle donne verso l'abbandono, verso il ritorno a casa e verso l'assunzione di ruoli che sono "più consoni" secondo chi governa la Lombardia, tornare a ruoli che vedono le donne praticamente impegnate quasi esclusivamente nel lavoro di cura, per cui tutte le politiche dei voucher, dei buoni, dei ticket, dell'incentivo economico a fronte della rinuncia a mandare i bambini all'asilo nido, vanno tutte in questa direzione. Ma io credo che da questo punto di vista la contrattazione sociale debba fare dei grandi passi in avanti.

La contrattazione sociale a livello di territorio e a livello anche regionale deve essere impostata nella direzione del sostegno alla famiglia e nel sostegno delle donne, e trovare delle forme che invece aiutino le donne a lavorare avendo dei supporti, degli strumenti che non le costringano a dover fare delle scelte di questo genere, che non le costringano ad elemosinare i voucher perché non ci sono servizi adeguati, a scegliere di abbandonare perché non si fanno più asili nido. Bisogna che noi donne ci mettiamo insieme un po' come hanno fatto le donne indiane e magari presentiamo una piattaforma specifica alla Regione Lombardia e a tutte le altre strutture dei nostri Comuni ed Enti.

Concludo dicendo che anche a Como il documento conclusivo della conferenza d'organizzazione ha affrontato il problema femminile. Il documento conclusivo si è impegnato a Como a promuovere un progetto di pari opportunità per affrontare il dato oggi negativo della presenza delle donne all'interno dell'organizzazione a tutti i livelli. C'è un impegno ad attivare un progetto che prevede la

presenza delle donne nella misura prevista dalle percentuali congressuali in tutte le categorie perché ancora oggi ci sono due categorie che non hanno presenza nella loro segreteria di donne e in tutte le strutture verticali e orizzontali dell'organizzazione. Come c'è un impegno in questo documento a cogliere questa opportunità della contrattazione territoriale per rivendicare politiche di genere a sostegno del lavoro delle donne.