



CGIL



fisacdonne

A PIENO TITOLO

PARTE INTEGRANTE DELLO STESSO CIELO

Assemblea delle Delegate 2020

14, 15 e 16 gennaio **2020**

Rimini • Savoia Hotel • Lungomare Murri 13

Indice

INTERVENTO INTRODUTTIVO	3
PARTE I: PARI OPPORTUNITÀ E VALORIZZAZIONE DELLE PERSONE...	5
Il percorso a ostacoli della parità - Quadro di insieme sulla condizione di genere - Edizione 2020	6
Proposta di legge sulla parità salariale - A cura di Chiara Gribaudo.	9
Analisi sulle differenze salariali di genere e contrattazione collettiva - A cura di Alberto Mattei - Ricercatore Università di Verona	13
Discriminazioni di genere sul lavoro - A cura di Tatiana Biagioni, Avvocata Giuslavorista	17
PARTE II: PARI OPPORTUNITÀ E BENESSERE ORGANIZZATIVO	23
Che genere di Fisac, dati sullo stato della norma antidiscriminatoria	24
Molestie, stress lavoro correlato e benessere organizzativo - A cura di Tatiana Biagioni, Avvocata giuslavorista	26
Benessere organizzativo e leadership femminile - A cura di Eleonora Pinzuti, docente e formatrice	30
Susanna Camusso - Responsabile Politiche di Genere	34
Documento Politico	43
Conclusione lavori	47



*"A Raffaella dedichiamo questo ebook.
Il suo contributo è stato fondamentale nella preparazione
e organizzazione dell'Assemblea delle delegate.
La sua solare energia continuerà ad accompagnarci
nella nostra battaglia contro le discriminazioni."*

INTERVENTO INTRODUTTIVO



Care compagne, questo è un momento importante del nostro percorso comune all'interno della nostra organizzazione. Un momento in cui abbiamo la possibilità di fare il **bilancio** del pezzo di strada che sta alle nostre spalle e di delineare insieme gli **obiettivi** e il percorso per il futuro. Un momento, anche, in cui **abbiamo la preziosa occasione di mettere alla prova la nostra capacità di gestire il nostro appuntamento democratico con le peculiarità di ascolto, di comprensione e di mediazione che ci caratterizzano**. Siamo - infatti - donne, e questo significa, lo sappiamo, che continuamente ascoltiamo, comprendiamo e mediamo per restare in equilibrio tra i nostri tanti carichi - e incarichi - personali, familiari, sindacali. Ecco, questo è l'augurio di questo esecutivo uscente a tutte noi. **Che l'equilibrio sia con noi** nei giorni intensi che ci attendono.

Passo brevemente a riassumere **senso e contenuti del lavoro** che abbiamo intrapreso in questi ultimi 4 anni (dopo aver raccolto il testimone dalle splendide compagne che ci hanno preceduto, e che hanno continuato - con *discrezione e affetto* - a essere lì al nostro fianco quando ce n'era bisogno, cosa per cui sentiamo il piacere di ringraziarle di cuore).

Non farò l'elenco delle cose fatte. Non servirebbe. Tra l'altro, tra i materiali di quest'assemblea, troverete una raccolta dei numeri di **Femminile Plurale**, il nostro periodico di approfondimento. Abbiamo scritto molto, lo

sappiamo. Oltre ai a Femminile Plurale anche molte note, su molti se non tutti i temi che interessano il nostro essere donne in un paese ancora troppo maschilista, in un mondo del lavoro con ancora troppe discriminazioni, in un settore a forte presenza femminile. Spesso ci siamo chieste se fosse troppo... più di quanto ciascuna di voi, presa tra le mille responsabilità di un mestiere meraviglioso e difficile potesse riuscire a leggere... più di quanto potesse raggiungere le persone per cui lavoriamo, le lavoratrici e i lavoratori. Su quest'ultimo punto, il nostro S.G. ci ha sollecitato più volte, anche nel corso delle nostre riunioni di coordinamento nazionale...

In verità, non crediamo di aver letto, scritto, o analizzato, più di quanto fosse utile e necessario. Crediamo infatti sia **nostro compito produrre analisi e proposta sulle tematiche di genere**, e metterli a disposizione della categoria. Forse, potremmo chiederci come far vivere maggiormente i temi di genere nel rapporto con le lavoratrici e i lavoratori. **E' possibile lanciare delle assemblee tematiche sui temi di genere, e sugli accordi e intese sottoscritti in categoria sugli stessi, magari partendo dalle piazze più grandi e approfittando delle date-simbolo dell'otto marzo e del 25 novembre? E' possibile inserire questi temi, con una propria netta visibilità, nelle assemblee sui temi generali, a partire dal CCNL?** E' una riflessione che vogliamo lanciare qui, chiedendo anche il vostro parere, ben consapevoli che spesso problemi unitari ostacolano il tentativo di dare la giusta rilevanza ai *"problemi delle donne"* (uso provocatoriamente queste parole) e che quindi, se vogliamo raccogliere la sfida, avremo bisogno di un **intervento convinto della segreteria nei confronti delle altre sigle**.

Con la segreteria e con il direttivo, abbiamo, in questi anni, voluto tenere un rapporto che interpretasse l'**autonomia di cui siamo gelose custodi** e di cui godiamo grazie allo statuto e alla nostra storia non come separatezza ma, al contrario, come **ricerca continua di un rapporto dialettico e rispettoso dei reciproci ruoli, di confronto e di scambio costante**. Da qui, la scelta di intervenire in maniera mirata in molte delle discussioni anche difficili aperte nel comitato direttivo, a partire da quella che appare ormai antica sul contratto ibrido, per arrivare all'ultima

sul rinnovo contrattuale, passando per temi importanti, dalla disconnessione, allo smart working, alle molestie.

Talvolta, abbiamo sentito anche "fisicamente" la **marginalità dello sguardo**, l'ascolto distratto, destinati ai nostri contributi nelle platee miste. Altre volte, abbiamo sentito l'**orgoglio** di essere riuscite - con voi - tutte insieme a costruire dei percorsi importanti come quello che ci ha portato a contribuire direttamente al documento congressuale di categoria e alla piattaforma di rinnovo del contratto. Sempre, abbiamo sentito di non essere sole, ma di essere **parte di una grande onda**, e ci siamo fatte forti delle buone ragioni che portavamo e soprattutto del vostro appoggio, del sostegno aperto, delle critiche "affettuose", dei contributi e dei consigli di molte compagne che sono oggi in questa sala.

Insieme a voi, abbiamo costruito anche alcune importanti **iniziative e convegni** muovendoci anche sul territorio nazionale e andando ad allargare lo sguardo ad altri soggetti "*discriminati*". Abbiamo parlato di identità e contaminazione, accoglienza e integrazione a Roma e in Sicilia (Donne di mare), di resilienza femminile e ricostruzione a Macerata, di molestie sul lavoro a Treviso, di violenza sulle donne a Roma. Lo abbiamo fatto coinvolgendo esperti esterni, associazioni e la confederazione.

Con la **confederazione** in questi anni abbiamo costantemente ricercato e trovato momenti di contatto e collaborazione. La presenza di Susanna ai nostri lavori domani è tappa e testimonianza di questo percorso, che vorremmo proseguire e incrementare, con lo spirito di servizio e l'orgoglio di essere l'unica categoria oltre allo SPI ad avere un coordinamento donne e con l'ambizione di contribuire alla nascita di forme strutturate di autorganizzazione delle donne in altre categorie e nella stessa confederazione.

Il pomeriggio di oggi sarà dedicato al nostro **calendario**. Gadget intelligente, femminista e distintivo con il quale vogliamo mettere non solo simbolicamente sulle scrivanie dei nostri colleghi (maschi e femmine) i nostri temi. Noi ne siamo orgogliose ma anche qui vogliamo confrontarci con i coordinamenti territoriali per raccogliere le loro opinioni. Negli ultimi anni infatti abbiamo registrato una tendenza alla riduzione degli ordini. Abbiamo allora

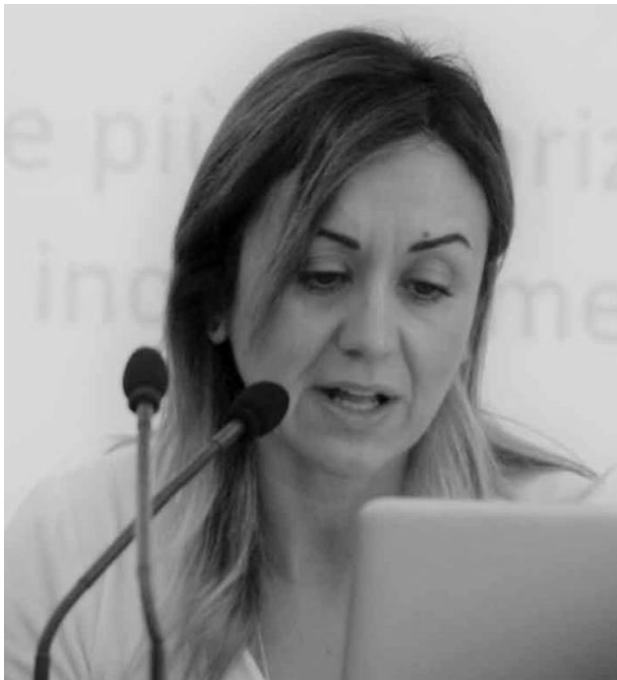
la necessità di riflettere sulla volontà e possibilità di proseguire con questo strumento e come.

Il lavoro di formazione sulla **raccolta, lettura ed elaborazione dei dati di genere rilevabili dai rapporti sul personale maschile e femminile** è stato un tratto distintivo del nostro lavoro. Riteniamo infatti che si tratti di una preziosa base di costruzione della consapevolezza delle discriminazioni ancora in atto, e di conseguenza delle rivendicazioni da portare ai tavoli di trattativa. Domani vi presenteremo i dati aggiornati con l'aiuto del Lab.

Su questo, come su altri temi, avremmo voluto costruire un **rapporto più stretto con i coordinamenti aziendali e le delegazioni trattanti**, a partire dalle compagne che ne fanno parte. Riteniamo infatti che anche a livello aziendale possa essere utile e necessario, visto il peso della contrattazione aziendale in categoria, che l'esecutivo donne sia al servizio, contribuisca e faccia da sprone alla contrattazione sulle pari opportunità.

Da ultimo, ci auguriamo che questa assemblea, i temi che affronteremo, i contributi che i coordinamenti donne territoriali che interverranno dopo di me, diano **impulso alla costituzione di coordinamenti donne in tutte le regioni come base importante per la continuità e il rafforzamento di un femminile vitale e influente in categoria, il nostro FEMMINILE PLURALE**.

PARTE I: PARI OPPORTUNITÀ E VALORIZZAZIONE DELLE PERSONE



L'Assemblea delle Delegate è stato tra l'altro un momento per fare un bilancio, non soltanto dell'attività del Coordinamento Donne e del lavoro del suo Esecutivo, ma anche un bilancio della condizione delle donne e in particolare delle lavoratrici della nostra categoria.

Ci siamo quindi chieste se le donne siano davvero entrate a pieno titolo nelle imprese del nostro settore e se oggi siano riconosciute – e a loro volta possano riconoscersi – come parte integrante dello stesso cielo.

Abbiamo voluto rispondere a questa domanda non sulla scia dei nostri inequivocabili vissuti, ma sulla base dei dati statistici. Così abbiamo ripreso l'indagine Il Percorso ad Ostacoli della Parità presentata all'Assemblea delle Delegate del 2015 e l'abbiamo rielaborata, aggiornandone i dati con gli ultimi rapporti pari opportunità, per realizzare l'edizione 2020, ancora una volta con il supporto di ISRF LAB.

I dati ci raccontano la progressiva femminilizzazione del settore, ma anche un percorso verso la parità ancora disseminato di ostacoli, frutto di pregiudizi e discriminazioni di genere, difficili da sradicare. Emerge infatti una condizione femminile ancora fortemente arretrata, caratterizzata da gap rilevanti nelle progressioni di carriera e dalla persistenza di differenze

salariali significative a parità di inquadramento, che l'incidenza del part-time e la sua forte caratterizzazione di genere, possono spiegare soltanto in parte. La comparazione tra i dati relativi al 2013 e 2017 mostra dei timidi segnali di miglioramento, del tutto inadeguati però ad invertire il trend in tempi ragionevoli.

Quali sono allora le azioni da porre in campo per spingere le aziende a realizzare un rapporto equilibrato tra i generi? Ne abbiamo ragionato insieme alle nostre ospiti, esperte di pari opportunità e provenienti da ambiti diversi dal nostro, che hanno arricchito il nostro dibattito, con informazioni, osservazioni, consigli preziosi.

L'onorevole **Chiara Gribaudo** ha presentato la proposta di legge sulla parità salariale di cui è prima firmataria, che chiede trasparenza dei rapporti pari opportunità, sanzioni per chi non rispetta la normativa, bollino rosa per le aziende virtuose.

Il ricercatore **Alberto Mattei** ha illustrato l'indagine Fill The Gap realizzata per l'Università di Verona sulla contrattazione sindacale e premi di produttività, analizzando i criteri adottati per la corresponsione e gli eventuali correttivi di genere.

L'avvocata **Tatiana Biagioni** ha dichiarato che i rapporti pari opportunità evidenziano situazioni acclarate di discriminazione contro le lavoratrici del nostro settore su cui occorre intervenire, sottolineando come i dati statistici possano contribuire in maniera decisiva alla costruzione della prova.

Ringraziamo tutti i nostri ospiti per i loro interventi, che divulghiamo, perché vorremmo divenissero patrimonio comune della nostra organizzazione.

Il percorso a ostacoli della parità - Quadro di insieme sulla condizione di genere - Edizione 2020



La nostra indagine muove dagli ultimi **Rapporti di Pari Opportunità**, consegnati da molte aziende in ritardo anche rispetto alla scadenza del 30 giugno, prorogata dal Ministero del lavoro per dare alle imprese il tempo di adeguarsi alla revisione del modello e alla sua trasformazione digitale.

Nonostante tutti i loro limiti, i rapporti pari opportunità sono **ancora oggi l'unico strumento capace di cogliere in termini statistici le discriminazioni di genere collettive sul lavoro**, perlomeno in tutte le imprese con più di 100. La loro lettura ci ha dato la possibilità di **comparare aziende diverse dello stesso comparto** (creditizio o assicurativo) **e singole aziende nel corso del tempo** (periodo 2013/2017) in base agli indicatori di genere che riteniamo più significativi.

L'analisi che vi proponiamo è frutto di **un lavoro collettivo e in divenire**, promosso dall'Esecutivo Donne, a cui hanno collaborato anche altre compagne del nostro Coordinamento. Ringraziamo in particolare Loredana Lazzeri, Valentina Mariani e Piera Viola, che hanno curato l'inserimento dei dati per le aziende di loro provenienza, oltre a tutte le compagne che si sono attivate per la raccolta dei rapporti delle imprese del settore.

Grazie alla collaborazione con IRSFLab siamo in grado di aprire la nostra disamina sulla condizione del lavoro femminile con uno sguardo più ampio rivolto ai 5 maggiori paesi europei. **L'Italia si posiziona in coda alla classifica guidata dalla Germania, a cui seguono Francia e Spagna per il tasso di occupazione femminile**, che nel 2017 è del 53% e inferiore di 19 punti percentuali rispetto a quello maschile.

Secondo il rapporto ABI nel periodo considerato (2013/2017) **il settore del credito ha perso 24 mila posti di lavoro** (flessione del 7,7%), in prevalenza maschili. In proporzione risulta quindi **in crescita la percentuale di presenza femminile, che resta tuttavia diversamente distribuita nelle qualifiche**. Nel 2017 meno di una donna su 3 ricopre un ruolo direttivo (di contro a un uomo su 2), nonostante le donne abbiano un livello di scolarità superiore (laurea).

Nello stesso periodo il settore assicurativo registra una perdita di quasi 1.400 posti di lavoro, con una flessione dell'occupazione totale del 2,9% e **del 2,2% per la quota femminile. Anche qui il genere impatta sulla crescita professionale** (sia in senso verticale che orizzontale). La quota di donne tra il personale dirigente crolla infatti al 18% rispetto ad una presenza complessiva del 48%, mentre nei call center le lavoratrici sono 4 volte tanto (dati 2018).

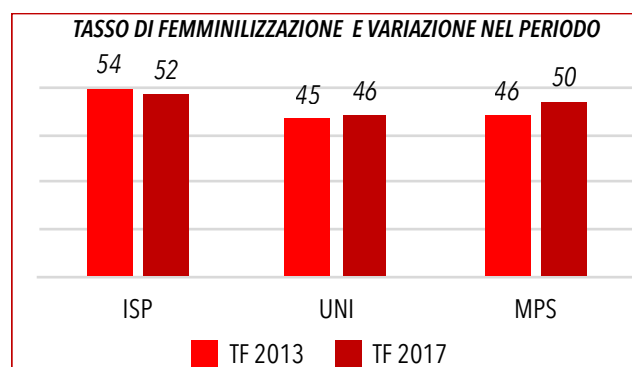
Nella lettura dei Rapporti Pari Opportunità **abbiamo selezionato le aziende primarie del settore in termini dimensionali e di turnover, che sono anche quelle più attente alla parità** quantomeno per motivi reputazionali. Quindi bisogna considerare che il panorama complessivo è ancora più sconcertante di quello che emergerà da questa nostra analisi.

Gli indicatori su cui abbiamo focalizzato la nostra attenzione sono: la **presenza di genere**, la **distribuzione nelle qualifiche**, i **tassi di opportunità di carriera**, il **divario salariale** e il **ricorso al part-time**. In questo modo rileveremo le più significative anomalie **nella distribuzione statistica** dei dati distinti per genere, che sottintendono la presenza di ostacoli a realizzare per

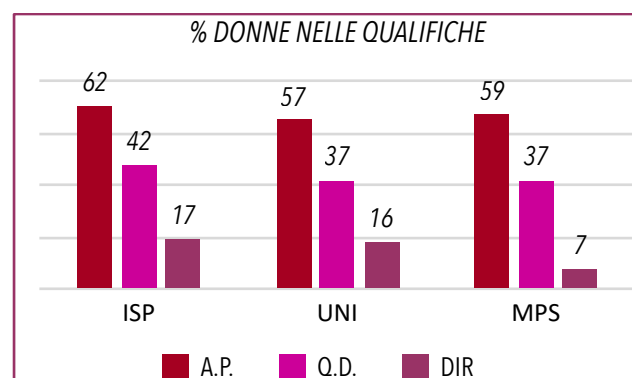
colleghe e colleghi le stesse opportunità, indipendenti dal genere di appartenenza.

Abbiamo provato a capire anche le tendenze per il futuro, con un'avvertenza: **la comparazione tra il 2013 e il 2017 deve tenere conto delle fluttuazioni del dato occupazionale, determinate dalle continue ristrutturazioni** subite dal comparto nel periodo esaminato **e dalle uscite di personale** sostenute dai Fondi di Solidarietà di Settore.

Per quanto riguarda **il comparto del credito**, le aziende esaminate sono **Intesa Sanpaolo, Unicredit e Monte Paschi Siena**. Proviamo a mettere in competizione queste aziende sul campo delle pari opportunità, cercando di cogliere anche l'evoluzione nel periodo considerato.



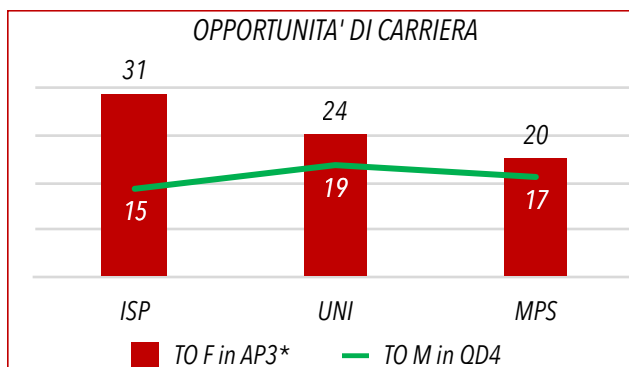
Le donne costituiscono la maggioranza del personale dipendente di Intesa Sanpaolo, paritaria è la presenza di genere in MPS, segue Unicredit con il 46% di lavoratrici. In tutto il settore si sta attuando un **graduale processo di femminilizzazione** (la contrazione in ISP rispetto al 2013 deriva dall'ingresso delle ex popolari venete).



Questa parità di accesso al lavoro non si traduce però in un'effettiva parità sul lavoro e infatti **la distribuzione di colleghe e colleghi nelle qualifiche è anomala**. In particolare, osserviamo che i maggiori indici di segregazione verticale si registrano in MPS: sul totale

dei dipendenti il rapporto di genere è 1 a 1, ma sul totale dei dirigenti il rapporto è 7 a 93!...

L'arco temporale evidenzia in tutte le aziende **un leggero miglioramento**, ma la distanza da colmare è impressionante e le opportunità di crescita professionale restano fortemente differenziate e di conseguenza inique.



Nei principali istituti bancari del Paese **le maggiori opportunità di carriera riservate alle colleghe riguardano l'area professionale** (il 4° livello per ISP e UNI e il 3° per MPS). Al contrario **i colleghi hanno diverse opportunità di carriera in tutti i livelli della struttura gerarchica, con il maggiore tasso di opportunità al 4° livello dei quadri direttivi**.

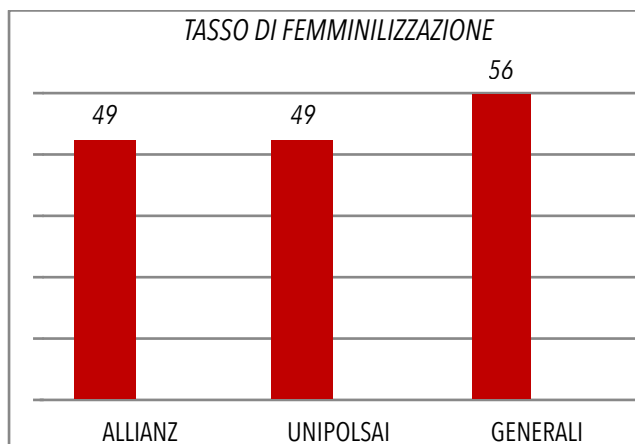
Oltre alle disparità di carriera, i rapporti pari opportunità mostrano **disparità salariali anche a parità di inquadramento, che soltanto in parte possiamo attribuire alla riduzione salariale legata ai contratti part-time in prevalenza femminili**.

A conferma di ciò osserviamo che MPS mostra le differenze salariali più evidenti su tutti i livelli di inquadramento, pur avendo il minor numero di contratti part-time (10% di MPS rispetto al 16% di ISP).

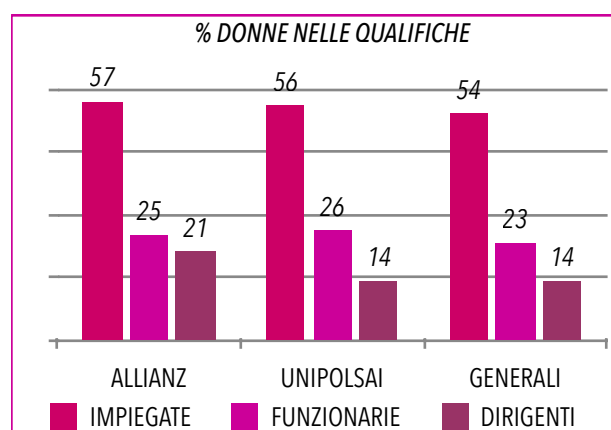
Per il comparto assicurativo abbiamo analizzato i rapporti pari opportunità di **Allianz, UnipolSai e Generali**.

Tralasciamo in questo caso di sintetizzare l'evoluzione nel periodo, rimandando all'indagine integrale e alle note conclusive per gli approfondimenti.

La femminilizzazione del comparto è alta e il personale complessivo di Generali è in maggioranza femminile.



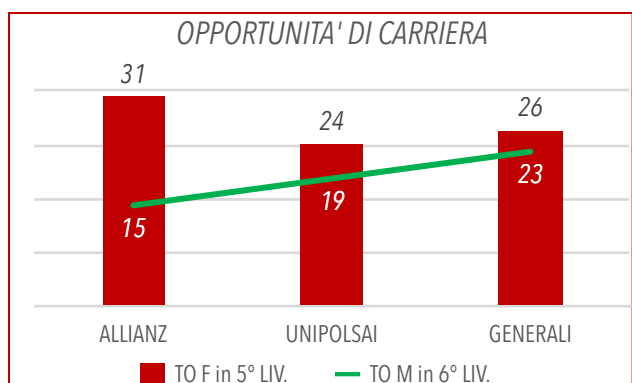
Se guardiamo però alle qualifiche, **le donne sono**



maggioranza soltanto tra le impiegate, tra i funzionari diventano un'esigua minoranza (21/26%).

Nei ruoli dirigenziali il rapporto è di 14 donne contro 86 uomini in Generali e UnipolSai e di 21 a 79 in Allianz.

Le opportunità di carriera delle lavoratrici risultano di conseguenza ridimensionate al 5° livello impiegatizio, mentre per gli uomini le opportunità maggiori, ma non così esclusive, sono al 6° livello.



Non lasciamoci ingannare dalla nomenclatura, non si tratta soltanto di un livello di differenza, che sarebbe comunque ingiustificato come effetto della probabilità statistica. Si tratta anche qui di **una discriminazione rilevante, tanto più se consideriamo che il 6°**

livello è stato accorpato ai livelli impiegatizi nell'ultimo rinnovo contrattuale, che ha ridotto i funzionari da 3 a 2 livelli (senior e business). Non è un caso che **proprio al 6° livello si trovano le differenze salariali di genere più rilevanti** (pari a 6/7mila euro annui).

La nostra indagine si conclude con la lettura dei dati della **Riscossione**, dove rileviamo **il tasso di femminilizzazione più basso** tra le imprese indagate (pari al 40%) e **forte segregazione verticale sia nell'area direttiva che dirigenziale** (solo 8% di lavoratrici).

Scarica le slide:

https://www.fisac-cgil.it/wp-content/uploads/PercorsoPariOpportunità2020_Def.pdf





Proposta di legge sulla parità salariale

- A cura di Chiara Gribaudo

Trascrizione audio confermata dall'autrice

Buongiorno, ringrazio le donne della Fisac Cgil per avermi invitato. Tenevo particolarmente ad essere qui, in quanto un'occasione per me di ascolto rispetto ai dati che ho sentito stamattina, decisamente interessanti e utili per il lavoro che cerchiamo di svolgere nelle aule parlamentari. Arrivo velocemente a spiegarvi in che cosa consiste questa proposta di legge.

Una premessa mi sembra d'obbligo. Questa è una proposta di legge che va a modificare l'articolo 46 del codice delle Pari Opportunità, quello che appunto avete ricordato oggi, ossia lo strumento normativo che è stato utilizzato per tirare fuori questi dati molto interessanti in cui c'è molto materiale di lavoro per noi e, in generale, per tutti coloro che vogliono combattere le disuguaglianze di genere che continuano a crescere nel nostro paese. Si tratta di disuguaglianze che non accennano a diminuire non solo relativamente al singolo dato salariale ma, più in generale, nell'accesso alle pari opportunità. Con un pizzico di orgoglio – non vogliatmene – vorrei citare un elemento della proposta di legge che ritengo utile ribadire in questa sede: senza tuttavia raggiungere l'unanimità, incredibilmente sono

riuscita a costruire transversalità nello schieramento politico su questa tematica. Confesso, in tutta onestà, di non essere riuscita ad andare a chiedere le firme dell'estrema destra, ma con grande sforzo di condivisione sono arrivata a tutto l'arco politico. Spero che emerga un contributo di idee anche da parte delle altre colleghe: io, a parlare con tutte, ci ho provato.

Come ben sapete l'emancipazione delle donne passa innanzitutto dal lavoro. È stato quello il primo mezzo di emancipazione delle donne, strumento che oggi, invece, continua ad essere fonte di disuguaglianza e di ingiustizia. Nel 2019/2020 spesso e volentieri le donne sono ancora costrette a scegliere tra il lavoro e il lavoro di cura, aspetto che quasi inevitabilmente continua a gravare di più sulle donne. Molto di più. Ho letto in controluce alcuni dati che sono stati presentati e che ci dicono che ci può essere anche una tendenza diversa, interessante che va costruita perché è il terreno di gioco è innanzitutto culturale; quindi non bastano le buone leggi ma serve poi un contesto che va alimentato e sostenuto. Dico sempre che l'opinione pubblica può fare la differenza così come ovviamente l'impegno nelle nostre realtà, nei partiti, nel sindacato, nelle associazioni: serve, però, uno sforzo per uscire da quelli che vengono considerati, per così dire, i nostri spazi. Abbiamo bisogno di rompere anche quel tetto di cristallo, insieme a tutti gli altri. La proposta allora è, se volete, chirurgica in quanto

va a modificare un Codice - e oggi ci veniva raccontato anche come è stato difficile raccogliere i dati - ereditato da una legge del 2006. Continuo con stupore, non lo nego, ad interrogarmi su come sia possibile che la legge migliorativa sia del 2006: esiste l'articolo 37 della Costituzione che ci ricorda che le donne devono essere pagate come gli uomini; lo stesso principio è poi riscontrabile nei fondamenti della Costituzione dell'Unione Europea, ma anche nella legge del 1977 a prima firma Anselmi che sancì questo passaggio fondamentale, per non dimenticare, infine, tutte le lotte e rivendicazioni contadine. Fatemelo dire: vengo dal Piemonte - come forse intuite dall'accento - e conosco le battaglie che le donne hanno fatto: dal tessile alle

mondine e, in generale, anche in tutto il resto d'Italia. Noi donne dobbiamo essere forti di quella storia, ma non cieche: dobbiamo fare il punto su quale sia la situazione oggi. L'ultimo gender pay gap redatto dal World Economic Forum del 2017 sottolineava che su 144 paesi il nostro Paese era scivolato all'82^o posto, mentre due anni prima era il 41^o. Ciò, evidentemente, implica che il Codice di Pari Opportunità e tutte le normative, che sono importantissime e che, anzi, vanno valorizzate, non erano sufficienti. Mi sono interrogata sul perché ed è una domanda che ancora mi pongo.

Ho raccolto le firme ed è stata presentata la proposta di legge che inizia da adesso ad essere discussa, quindi la mia presenza qui è anche un'occasione per presentarla, in modo tale da poter aprire un confronto. A tal proposito, a partire proprio dalla Cgil, è stata richiesta la presenza nelle audizioni di varie forze sociali per cercare di migliorare insieme il testo. Dicevo precedentemente che la proposta presentata è quasi chirurgica, perché inserisce l'elemento della trasparenza insieme all'elemento della condizionalità, forte dei dati, che oggi non viene fornito. La difficoltà, da voi sottolineata, nel rintracciare quei dati è così per tutte e in tutti i settori, perché dal 2006 al 2018 quella norma - anche a causa dei gangli della burocrazia - ha faticato nella sua attuazione: manca una piattaforma che pubblichi online tutti i dati che in qualche modo raccogliamo in questi contesti. Io credo che qui si annidi il primo problema perché se non c'è la trasparenza e non c'è la conoscenza di questi dati in maniera pubblica, di nuovo verrà a mancare quella moral suasion che l'opinione pubblica può e deve esercitare. Il fatto che

questi rapporti vengano consegnati all'interno delle amministrazioni è un passaggio importante - vero! -, ma non sufficiente dal mio punto di vista, poiché non consente di realizzare un passaggio di qualità.

Il primo intervento è, quindi, proprio quello di rendere pubblici questi report, di rendere questi report più stringenti, di inserire il tema della parità salariale, ma anche di andare a rivedere meglio i vari parametri: fra le altre cose questo è lo stimolo che lascio alla vostra discussione, su cui spero potremo lavorare insieme, perché dobbiamo ribaltare il concetto del part-time nel nostro paese. Il lavoro a tempo parziale spesso è part time involontario, cui troppo spesso le donne sono spinte ed è lì che si annidano le disuguaglianze più profonde. Un altro dato particolarmente inquietante è quello che ho estrapolato dall'INPS: a vent'anni dalla nascita del primo figlio una donna che rientra a lavoro ha una differenza salariale pari al 12% rispetto anche solo ad una donna che non ha avuto un figlio, differenza che aumenta se comparata con quella di un uomo. Quindi significa che a vent'anni di distanza dalla nascita del primo figlio le disuguaglianze salariali ancora sono altissime.

Non parliamo poi di quando si arriva e di come si arriva alla pensione. Il divario è ancora maggiore, sintomo di una disuguaglianza che permane. Si parte all'ingresso nel mondo del lavoro con meno difficoltà, ma poi - e lo vediamo anche dai vostri dati - se una donna aumenta la propria professionalità, la propria preparazione e il proprio livello di carriera lavorativa il divario salariale va ad amplificarsi. Ecco, questo è inaccettabile nel 2020! Non solo perché i dati lo dimostrano, ma perché è sbagliato ed è inaccettabile che non ci sia una norma stringente, quale una norma capace di mettere in ordine e verificare quanto è stato fatto fino ad oggi.

Richiamando il Codice di Pari Opportunità e l'articolo 46, relativo all'obbligo di compilazione di report da parte di aziende che hanno più di 100 dipendenti, trovo che sia necessario ribadire quando questo tema sia spigoloso e spinoso. Sebbene Voi qui rappresentiate una categoria, sappiamo

tuttavia che il tessuto economico e sociale del nostro paese è fatto soprattutto di piccole e medie aziende imprese. Sono consapevole del momento storico poco propizio, ancora segnato dalla crisi, ma proprio in

quest'ottica muove la proposta di legge, ossia nella direzione di introdurre l'elemento della volontarietà per le imprese che hanno meno di 100 dipendenti affinché redigano un rapporto. Non possono criticarci di essere contro gli interessi aziendali: sappiamo che, in un tessuto economico complicato come il nostro, riuscire a stabilire dei parametri di parità è impresa ardua, ma è altrettanto vero che, se noi non iniziamo a fare questo cambiamento partendo anche dalle aziende più piccole, non inizieremo mai. E si sa: da qualche parte bisogna pur iniziare.

Questa è stata la nostra proposta, ma, naturalmente ce ne possono e, anzi, ce ne devono essere molte altre: si inizi a considerare, per chi ha almeno 100 dipendenti, che un report pubblico è obbligatorio e trasparente, da effettuarsi con cadenza biennale, al quale si aggiunge l'aspetto sanzionatorio - che è l'altro elemento presente ovviamente nel contenuto nella legge. Inoltre, in considerazione del fatto che spesso e volentieri assistiamo a delle leggi di bilancio che per far assumere personale inseriscono bonus o sgravi o comunque contributi riconosciuti alle aziende in qualche modo (almeno così è stato il trend nelle ultime leggi di bilancio), voglio aggiungere che se questo rapporto non viene realizzato nei due anni, non solo tu impresa vieni sanzionata e ispezionata, e ti ispeziono ma ti tolgo e ti chiedo indietro gli sgravi contributivi che hai ricevuto. Perché se lo Stato dà, lo Stato deve giustamente fare in modo che le regole vengano rispettate! E se io Stato favorisco l'occupazione, voglio anche che quest'occupazione sia di qualità, rispetto alle altre normative che sono in campo. Sembrano banalità, lo so amiche e compagne, ma qui si deve dire - e si può dire - che noi dobbiamo pretenderlo.

C'è poi un altro punto nella mia proposta che magari farà sorridere qualcuno, soprattutto chi tra voi ha una lunga esperienza sindacale. Non so voi, ma vedo premiare sempre a qualunque festa - a qualunque livello, nazionale e locale, in cui si menziona il valore del lavoro artigiano, del made in Italy - il valore di tutti, ma non il valore del lavoro delle donne. Anche da questo punto di vista, perché non istituire un riconoscimento: io e le colleghe lo abbiamo chiamato un bollino rosa, in maniera tale che sia visibile ed evidente chi rispetta quei parametri di genere. Questa proposta nasce proprio per alimentare il dibattito: quali sono le aziende che effettivamente si sforzano, magari anche in modalità volontaria, ma che provano a

fare quel salto di qualità? Non è forse giusto darne notizia? Non è giusto dire che c'è qualcuno che compie tale sforzo? Ripeto, abbiamo premi e riconoscimenti su molti aspetti, perché non mettere anche questo? È un piccolo elemento di premialità ma anche questo lo voglio inserire: in qualche modo potrebbe aiutare chi si occupa di informazione a vari livelli, ad accendere un faro sulla parità di genere sul luogo di lavoro. Penso che in questo caso servirà l'aiuto di tutti, servirà lo sforzo nostro di parlamentari, ma servirà soprattutto uno sforzo da per ricostruire la società: che ci sia una nuova cultura della legalità, una nuova cultura del rispetto delle donne, un'altra cultura del rispetto del lavoro di genere. Sicuramente non mi illudo: per questo affermiamo i principi di trasparenza, nonché sanzioni chiare, oltre ad una chiara modalità di accesso alle informazioni.

Non ho sottolineato un altro aspetto: chiediamo che - ovviamente nel rispetto della privacy e nella tutela del lavoratore e della lavoratrice - ci sia la possibilità da parte del lavoratore/-ice come

avvenuto in Germania nel 2018, di poter effettivamente richiedere se l'azienda per la quale lavora pratica questi parametri di parità. Non mi aspetto un dibattito parlamentare facile sulla questione, nonostante la larga convergenza sul testo. Ci sono, come detto precedentemente, anche altre proposte che possono sembrare più ambiziose e che mettono più elementi insieme: io dico che abbiamo la necessità di lavorare su più sentieri. Sappiamo che, per esempio, sui congedi parentali abbiamo fatto un passaggio in più in questa legge di bilancio, ma siamo ancora lontani dai dieci giorni. A malincuore mi tocca affermare che siamo ancora lontani dall'avere accesso ad una rete di servizi pubblici che sia effettivamente in grado di dare quella possibilità alle donne, non tanto di avere un semplice sollievo, ma di poter essere libere di lavorare, ossia libere di non dover gravare sempre sulle proprie famiglie di origine. L'effetto è quindi di far sì che le donne lavoratrici non debbano ripiegare su altre figure che, spesso e volentieri, sono le figure materne, evitando dunque che donne carichino altre donne del lavoro di cura. Su questo abbiamo investito in questa legge di bilancio con un po' di risorse, con una logica anche di investimento in strutture che vada avanti nel tempo; ma è solo un piccolo passo.

Sebbene sia un piccolo passo, tengo a ricordare che un anno fa eravamo indietro anni luce: un anno fa avevamo il Pillon. Un anno fa c'era chi nella legge di bilancio metteva le risorse pensando che il problema della natalità nel nostro Paese si potesse affrontare regalando un pezzo di terra alle donne per la nascita del terzo figlio. Da ridere! Il tema è drammaticamente così, perché questa è la visione reazionaria di una destra conservatrice che si nasconde dietro una parvenza di comunicazione politica e social, ma il mondo sommerso fatto dalle proposte che giacciono in parlamento, care amiche e compagne, è pericolosissimo. Lo dico perché io stessa vengo da una generazione diversa da alcune di loro, ma mai come oggi sento la necessità di dare voce ad un nuovo femminismo capace di tenere insieme generazioni diverse e che non si contrapponga per via di interessi diversi. Gli interessi delle giovani donne, che si affacciano al mercato del lavoro, sono certamente diversi da quelli delle donne che sono vicine, o sperano di esserlo, al traguardo pensionistico. Non dobbiamo tuttavia pensare di metterle in contrapposizione, perché dall'altra parte c'è una destra pericolosa che ha in testa un'idea della donna veramente squallida. Squallida ed inaccettabile nel 2020, specialmente in un Paese che ha visto nella propria storia donne - personaggi autorevoli, non solo in Parlamento, ma anche fuori - che hanno costruito un asse dal punto di vista normativo. Lo ricordo da Parlamentare, ma soprattutto ci tengo a ricordarlo per il ruolo che hanno giocato tali donne nella creazione di un'idea di welfare novecentesco, molto importante per le compagne femminili. Noi oggi però dobbiamo compiere un salto di qualità, perché non è più il novecento e perché il welfare deve essere adeguato alle nuove necessità. Indubbiamente è stato importante inserire la normativa sulle dimissioni in bianco. Indubbiamente cruciale è stato inserire tutele come la maternità e il riconoscimento della malattia, oltre al lavoro che ho provveduto a fare, nella scorsa legislatura, sulle Partite Iva. Io credo che sia necessario avere una visione a 360 gradi, affinché i lavoratori e le lavoratrici debbano essere tutelati in quanto tali, non necessariamente a seconda del proprio contratto di lavoro. Seppur importanti e fondamentali siano la contrattazione collettiva e il ruolo giocato dalle parti sociali, penso tuttavia che la politica, per fare il salto di qualità, debba ragionare su questo insieme.

Ovviamente è un lavoro che iniziamo oggi, nel senso che noi qui ne discutiamo e mi fa piacere. Sorrido perché è la prima volta che, peraltro in un contesto sindacale, ho l'opportunità di raccontare quello che inizierà ad accadere nelle aule parlamentari. La prossima settimana iniziamo con le audizioni sulle proposte. Avremo bisogno di spingere, lo dico a Susanna Camusso, lo dico tutte voi: abbiamo bisogno di un sostegno, perché spesso le donne, anche trasversalmente, in Parlamento si sono unite: ma avete visto sulla tampon-tax? Quando discutiamo di questi temi spesso e volentieri i nostri colleghi quasi ci guardano sorridendo, ma dimenticano che i loro rasoi hanno l'Iva più bassa! Perché io, da donna, devo pagare gli assorbenti e i pannolini di più? Evidentemente questo substrato culturale permane, e, come ben notate, non è stato eliminato nemmeno all'interno delle istituzioni: sarà solo unendo la forza delle donne, come ci ha insegnato Tina Anselmi, che non solo porteremo un miglioramento alla condizione di tutte noi, ma avanza dal punto di vista della condizione femminile e avanzerà in meglio sul piano dei diritti - come è sempre stato - tutto il Paese. Sicuramente daremo un apporto molto più positivo e molto più costruttivo rispetto al pezzo di terra dei leghisti, perché, scusate se ci ritorno, ma una tale assurdità non si può sentire!

Io naturalmente mi scuso con voi poiché, dopo questa breve illustrazione, devo correre a prendere un treno per tornare ai lavori parlamentari. Ci tengo a dirvi che siamo a disposizione anche nella fase di definizione della norma. Visto che voi avete una banca dati importante e avete già sperimentato la difficoltà nella raccolta dati, vi chiedo - anche in maniera puntuale, tanto sapete dove trovarmi - di aiutarci a scrivere redigere norme che effettivamente siano di facile comprensione e attuazione, aiutando così l'operato dei Ministeri. Perché sappiamo che su questi temi le resistenze continueranno ad esserci ma se lavoreremo insieme io sono certa che anche su questo faremo un passo avanti. Vi auguro buon lavoro, e non perdiamoci di vista.

Analisi sulle differenze salariali di genere e contrattazione collettiva

- A cura di Alberto Mattei - Ricercatore Università di Verona



Trascrizione audio

Buongiorno a tutte e tutti e grazie alle organizzatrici per l'invito.

Quello che tratterò nelle slides (vedasi <https://www.fisac-cgil.it/wp-content/uploads/Slides-Mattei-Fill-the-gap.pdf>) è un tema, che in questi giorni state discutendo, sulle differenze salariali e la contrattazione collettiva.

Quella da cui partirò è una ricerca che è stata svolta negli scorsi anni, in particolare negli anni 2015/2016, all'Università di Verona, dove lavoro, assieme alla Professoressa Gottardi al Professor Marco Peruzzi della stessa facoltà e all'interno di una ricerca europea in cui sono state coinvolte l'Università di Bristol, la Queen Mary University di Londra e l'Università della Silesia in Polonia, assieme alle organizzazioni sindacali inglesi e alle organizzazioni sindacali polacche. Cercherò di essere schematico nella presentazione dei risultati salienti della ricerca, partendo da quella che è l'introduzione alla ricerca. Qua nella slide 4 vedete il sito <https://www.fillthegap.eu/it>

che è liberamente accessibile anche per la consultazione dei materiali - e infatti il progetto di ricerca si chiamava "**Close the Deal Fill the Gap**" - e i motivi della ricerca. Gli Stati che sono stati appunto coinvolti, l'Italia, la Polonia e l'Inghilterra, hanno rilevanti differenze di modelli di relazioni industriali. Già nei primi incontri, che venivano fatti per analizzare il nostro sistema italiano rispetto al sistema inglese, veniva messa in luce una chiara differenza tra il nostro sistema e quello inglese, così anche come quello polacco. **L'obiettivo ultimo della ricerca è stato la disseminazione di buone pratiche, che vediamo poi nelle linee guida per la negoziazione, volte a contrastare direttamente o indirettamente il gender pay gap.** C'è stata ulteriormente anche una partnership col sindacato europeo, l'ETUC, che ha consentito al progetto di dare maggior risonanza a Bruxelles e quindi ai luoghi europei.

Il progetto intendeva verificare quella che è l'interazione e l'interconnessione tra due diversi obiettivi politici dell'Unione Europea: da un lato, **il coinvolgimento delle organizzazioni sindacali nel contrastare il gender pay gap** - molteplici documenti dell'Unione Europea fanno riferimento all'importanza del ruolo delle parti sociali per contrastare il differenziale retributivo - e dall'altro, **la spinta al decentramento della contrattazione con allineamento della retribuzione alla produttività.**

Guardo la Segretaria Susanna Camusso perché il tema della retribuzione e della produttività è un tema che da anni l'Unione Europea spinge e sollecita. Non ultimo, anche se ormai un testo di dieci anni fa, la famosa lettera che la Banca Centrale Europea inviò al Governo, allora dell'agosto 2011, in cui si diceva Italia fai le riforme e allinea le retribuzioni alla produttività, quindi spingi ulteriormente verso il decentramento contrattuale. **Qual è il ruolo in questo senso delle parti sociali? Quali sono i problemi da risolvere? I possibili impatti di genere da tenere in considerazione, i temi da trattare nella negoziazione collettiva per colmare i differenziali retributivi tra uomini e donne?** Questi erano gli interrogativi della ricerca.

Andando nel concreto, uno dei casi studio che vorrei presentare in questa occasione è **un'analisi della**

contrattazione collettiva depositata presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro - in questo caso a Verona - riguardante la tendenza della contrattazione collettiva a fronte del riconoscimento degli sgravi allora di produttività. L'analisi ha riguardato il **campione del 2014**, quindi precedente alle innovazioni in materia di welfare aziendale e produttività, che è in vigore dal 2016, ma, come potete vedere anche dalla sintesi, noi abbiamo potuto analizzare un campione cartaceo di intese riguardanti il perimetro del contesto veronese e depositate, così da poter guardare i testi contrattuali. Ovviamente, parliamo di molteplici settori non solo di quello delle banche e assicurazioni, ma è stata un'occasione per guardare da vicino e dal vivo quello che è il contenuto delle intese contrattuali e, da questo punto di vista, gli accordi depositati presso la Direzione del Lavoro forniscono un campione affidabile a nostro avviso delle aziende all'interno di un determinato territorio, a prescindere dal settore, dalle dimensioni e dal tipo di sigla sindacale coinvolta.

La metodologia utilizzata è stata quindi una ricerca: io e il mio collega Peruzzi a guardare i testi contrattuali e fornirne un'analisi di tipo giuridico. Chiaramente, avevamo di fronte dei **testi sottoscritti e depositati**, perché il deposito era il presupposto per poter beneficiare dello sgravio e, quindi, da un lato chiaramente una **frammentarietà** del campione, ma allo stesso tempo un'**affidabilità** dei testi analizzati. Chiaramente, se uno va leggersi un testo contrattuale, un accordo di secondo livello sottoscritto in un'azienda, in una realtà produttiva, questo richiede una **raccolta supplementare per capire esattamente il contenuto**, perché il primo impatto non è stato per nulla semplice. Si trattava di guardare ad altre cosiddette fonti normative, a cosa dicono i contratti collettivi nazionali di riferimento, cosa dicevano i contratti collettivi sottoscritti precedentemente a livello aziendale e, inoltre, un'indagine consistente in una **richiesta diretta** - in questo caso sono state molto utili sia la Cgil di Verona che la Cisl veronese - per capire anche il contenuto di alcune intese e **per la possibilità di avere un'interpretazione autentica del testo**. Le questioni che noi ci siamo posti guardando questi contratti collettivi: **quali sono i**

criteri per l'attribuzione dei premi e, in secondo ordine, **se la presenza al lavoro costituisce il criterio esclusivo o uno dei criteri dell'attribuzione del premio, sono presenti dei correttivi di genere?**

I risultati che abbiamo visto e che abbiamo distinto a seconda di:

- tipo di deposito -> accordi che prevedono premi,
- criterio per l'attribuzione dei premi,
- eventuali dispositivi correttivi,
- incidenza sui lavoratori a tempo parziale,
- tipo di settori,
- risultato dell'analisi.

Noi parliamo di **circa 250 intese** del 2014, alcune delle quali non riguardavano il premio, circa un terzo, mentre **il 68 per cento erano intese che riguardavano il premio**. La disciplina di legge di allora faceva riferimento alla retribuzione di produttività ma si poteva permettere anche il deposito di intese che riguardavano ad esempio l'orario di lavoro. Quindi noi abbiamo guardato il campione che riguardava la retribuzione e i premi di risultato.

All'interno di questa categoria noi **avevamo intese con mere disposizioni programmatiche (21%) e un campione più nutrito in cui c'era una disciplina dettagliata (79%)** all'interno del contratto di riferimento. Parliamo nell'ordine di **circa 120 contratti**. Il premio di risultato poteva essere attribuito solo a lavoratori a tempo indeterminato in una percentuale minima dell'otto per cento, mentre poteva essere attribuito anche lavoratori somministrati per il 15 per cento.

Nella stragrande maggioranza dei casi (77%) il premio era attribuito a tutti i lavoratori, sia lavoratori a termine che lavoratori a tempo indeterminato. Quali erano i **criteri** per l'attribuzione del premio allora?

Nel 24% dei casi la presenza al lavoro era uno dei criteri, mentre nel restante 76% si faceva prevalentemente riferimento alla presenza al lavoro come criterio esclusivo **per la distribuzione del premio**:

- **la presenza al lavoro era criterio esclusivo (48%);**
- la presenza al lavoro era **criterio esclusivo con un arrotondamento** al mese in caso di presenza maggiore di 15 giorni per una percentuale più bassa (2%);
- il premio era attribuito sulla base di **criteri diversi dalla presenza (2%);**
- il premio era attribuito indistintamente a tutti i lavoratori a tempo indeterminato, mentre per tutti i nuovi assunti, lavoratori a termine o part time era attribuito sulla base dell'effettiva presenza in servizio e anche qui la percentuale era bassa (1%);
- **il premio di risultato era attribuito indistintamente a tutti i lavoratori, in alcuni casi con differenze a seconda dell'anzianità di servizio o di qualifica per un quarto delle intese (23%)**

Quello che è stato rilevante vedere in questo campione selezionato sono i dispositivi **correttivi di genere**, a partire dal fatto che per una percentuale molto significativa pari a **un terzo di queste intese analizzate** - ovviamente un campione anonimo (ci era stato richiesto direttamente dall'ispettorato) - **non ci sono disposizioni correttive di genere**, cioè non si fa riferimento alcun tipo di correttivo. **Nel 36/38% dei casi**, e quindi più di un terzo, **il solo congedo di maternità è escluso dal calcolo delle assenze, mentre in una percentuale più bassa (28%)** - fatta eccezione per alcuni contratti in cui le disposizioni erano ambigue **(1%)** - **il congedo di maternità e il congedo parentale sono esclusi dal calcolo delle assenze**.

Per i lavoratori part time, dove appunto il personale femminile è statisticamente più alto, il premio di risultato è ridotto in proporzione al minore orario di lavoro contrattuale (66%) mentre non sono presenti disposizioni in tema di lavoro part time per quanto riguarda il 33 per cento delle imprese, un terzo delle intese analizzate.

I settori visti: prevalentemente quello metalmeccanico, ma erano presenti anche altri tipi di settori; di fatto, avevamo seguito lo schema dell'Eurostat riferito ai

settori, quindi agricoltura, chimica, eccetera. Da questo punto di vista, **il criterio della presenza abbiamo potuto verificare che si verifica a prescindere dal settore interessato o dal settore "male dominated"**.

Le **considerazioni** che sono emerse dall'analisi.

Innanzitutto, nella verifica anche empirica delle intese, **c'è una questione di pratiche contrattuali non scritte**, cioè è capitato che, nel riscontro effettivo, **quello che c'è scritto non sempre risulta praticato nella contrattazione e nel concreto dell'azienda**.

Ci sono delle ambiguità e anche della non correttezza terminologica. Si fa l'esempio di intese in cui si fa riferimento all'espressione congedo parentale obbligatorio, che è scorretto e non è ovviamente il riferimento di legge. Così come si fa riferimento ancora all'astensione facoltativa, all'astensione obbligatoria, mentre appunto ci sono le nuove locuzioni congedo di maternità e congedo parentale. C'è una **scarsa attenzione alle questioni di genere** e quindi, quando si interloquiva, anche a livello sindacale, da questo punto di vista su queste tematiche, non c'era un'attenzione tale per cui sulla ripartizione del premio si guardava a questi aspetti.

Poi, c'è anche il rischio di **questioni di validità giuridica, se pensiamo ai part time, dove era assente ogni tipo di riferimento a disposizioni e correttivi di genere nel momento in cui si ripartisce il premio in base all'orario di lavoro**.

Infine, ci sono **questioni più di natura politico-sindacale**. Nel riscontro si diceva che chiaramente nelle intese si faceva riferimento ai lavoratori dell'azienda ma **la negoziazione individuale per le posizioni apicali esclude di fatto l'organizzazione sindacale, perché c'è un tipo di contrattazione individuale**. E lo stesso **criterio della frequenza al lavoro è richiesto dagli stessi dipendenti**; questo è stato un elemento di riscontro che abbiamo avuto nel confronto sindacale, e allo stesso tempo una **preoccupazione di fronte al fatto che la presenza di criteri diversi dalla presenza al lavoro possano essere negoziati**. Da questo punto di vista, abbiamo visto l'analisi della contrattazione.

Studiando legge e diritto ho notato che **questo tipo di fenomeni hanno anche un impatto sulla giurisprudenza** - e non è forse un caso che, proprio alla fine del 2016, c'è stata una prima pronuncia della giurisprudenza di merito. Faccio riferimento alla Corte di merito di Torino e poi successivamente alla **Corte d'Appello torinese**, e questo è il testo della **sentenza del 10 gennaio 2018**, dove c'erano **accordi collettivi** - questa era la società di trasporti pubblici torinesi - **che prevedevano il riconoscimento dei premi in funzione della presenza in azienda e che escludevano dal calcolo le assenze di congedo per maternità, di congedo parentale e le assenze per causa di malattia dei figli**. Altre assenze, però, nel contratto facevano riferimento al riconoscimento ai fini della presenza; si faceva riferimento ai permessi sindacali e permessi per donazioni di sangue, eccetera. Avendo fatto ricorso le organizzazioni sindacali torinesi insieme alla Consiglieria di Parità di Torino, la questione giuridica che si son trovati i giudici - ed è stato interessante da questo punto di vista analizzare la ricerca - era se questo tipo di clausole possono rappresentare una forma di discriminazione nei confronti delle donne.

Sia il primo grado di giudizio sia la corte d'appello di secondo grado hanno confermato che questo tipo di clausole sono di fatto discriminatorie, rilevando come il criterio dell'esclusione dovuto a questo tipo di "assenze" contenuto in diversi accordi collettivi - che è di per sé una valutazione neutra - risulta di fatto idoneo a determinare una discriminazione indiretta delle lavoratrici madri, che statisticamente - è stato portato in giudizio questo tipo di valutazione in relazione ovviamente al caso concreto e sulla base dei dati statistici - fruiscono dei congedi di maternità, dei congedi parentali e dell'astensione per malattia dei figli 8 volte più degli uomini.

Questo elemento è interessante, perché portare il dato statistico ha avvalorato la decisione dei giudici, sia di primo grado che di secondo grado e quindi, nel concreto, **l'obbligo in capo alla società datrice (un'azienda di trasporti pubblici) di cessare i comportamenti discriminatori e di considerare le assenze per maternità, per congedi parentali,**

per malattia dei figli alla stessa stregua dell'effettiva presenza in servizio, rimuovendo per il pregresso e gli effetti consolidati, con la condanna dell'azienda al pagamento delle relative differenze retributive.

Quindi capite come ci troviamo di fronte proprio ad una situazione di discriminazione retributiva ricorretta in sede di giudizio. E, **per il futuro, l'ordine dei giudici era di provvedere ad una diversa regolamentazione del premio di risultato attraverso un nuovo accordo collettivo con l'adozione di nuovi criteri che equiparino le assenze per congedo di maternità per permessi parentali e per malattia dei figli alla presenza in servizio.**

Questo è appunto un quadro di sintesi di quello che è anche emerso all'interno della ricerca con un confronto anche costante, se pensate a come può essere una situazione come quella della Polonia per cui è stato interessante confrontarsi con la loro situazione, in cui il tema non è rilevato. E anche grazie alla loro analisi degli accordi che hanno, è stato possibile metterli a confronto ed è stata una vera esperienza formativa e di accrescimento. Infine, per le **linee guida**, io rimando al sito: <https://www.fillthegap.eu/content/closing-gap-brochure-leaflet-and-final-conferences-programmes> per chi sarà interessata a guardarle, ma chiaramente **un aumento della consapevolezza, della conoscenza, della costruzione di reti**, il portare **casi pilota** di analisi **per capire sì delle regole, ma anche dei casi concreti**, è stato uno dei primi insegnamenti che abbiamo visto nella ricerca. Quindi anche **rendere certamente la parità retributiva un tema centrale nella contrattazione.**

La deputata Gribaudo prima faceva riferimento al tema della trasparenza, della normativa del codice, chiaramente, queste **sono tematiche sulle quali bisogna insistere particolarmente, non solo in campo legislativo ma anche nella pratica quotidiana** e su tutta una serie di linee guida a cui rimando se siete interessate ad approfondire e con questo chiudo, ringraziandovi per l'attenzione e sperando di essere stato più chiaro possibile.



Discriminazioni di genere sul lavoro

- A cura di **Tatiana Biagioni, Avvocata Giuslavorista**

Trascrizione audio

Prima di tutto vi ringrazio per questo invito, perché mi dà la possibilità di parlare di quella che è di fatto la mia passione. E' un lavoro questo, ma è anche quello che io faccio con passione, perché penso che gli avvocati avrebbero un ruolo sociale - anche se a volte lo dimenticano - e io interpreto questo ruolo sociale da anni, lavorando e combattendo contro tutte le tematiche discriminatorie, in particolare le tematiche di genere. Quando ero molto più giovane pensavo che in pochi anni si potessero sistemare molte cose con un'attività, un po' di lavoro energico. Purtroppo ho cambiato idea su questo tema, ma questo non toglie che continuo in questa mia personale battaglia, che vedo è anche vostra.

Allora tutte le volte mi preparo delle slides, che poi vi posso anche consegnare, ma poi ho degli stimoli dagli interventi che vengono prima e quindi in qualche modo cambio la mia presentazione e parto da quello che è stato detto. Io ho visto con grande attenzione questi dati, e capisco anche la necessità di non essere sempre negativi e dire che ci sono dei miglioramenti però di fatto sono dati drammatici.

Così quando si dà un nome alle cose è più semplice: **sono dati drammatici**. Cioè questo meccanismo che va avanti a percentuali di un 1% va avanti e indietro ma non si riesce a modificarlo. Abbiamo un problema culturale enorme, e questo lo vediamo in tutte le realtà, riguarda anche le donne, senza assolutamente colpevolizzare le donne, si cresce nello stesso humus culturale tutti insieme e quindi tutti insieme si portano avanti dei meccanismi, che di fatto sono meccanismi di segregazione. Perché questo è il termine, per le donne all'interno del posto di lavoro, **discriminazione**. Un po' in ogni nella realtà del mondo lavorativo sono acclamate, dal livello di orientamento sino al licenziamento, per arrivare poi alle pensioni e quindi a tutto l'iter lavorativo.

Sono stata chiamata e andrò in Commissione Cultura a commentare la **norma sul differenziale retributivo** che prima è stata analizzata. Due osservazioni anche su questo e poi parlerò un pochino più tecnicamente, in questa mia funzione, anche delle discriminazioni di genere. Allora **l'articolo 46, i famosi rapporti sul personale**, che dovrebbero essere disponibili da tanti anni; purtroppo spesso le organizzazioni sindacali non li hanno, non li chiedono. Sappiamo tutti che se non vengono consegnati è un comportamento antisindacale. Lo so che è diventato uno strumento per tanti vetusto questo articolo 28, però in realtà se non

danno i rapporti sul personale, **si possono pretendere perché sono uno strumento fondamentale**. Questi rapporti sul personale le Consigliere di parità regionali li hanno ma anche loro non li danno, perché io li richiedo costantemente e non li danno per tutta una questione che riguarda la privacy. Quindi la trasparenza su questo è fondamentale, ma sarà una battaglia molto dura, perché voi sapete - e poi lo guardiamo insieme - che **sul tema discriminatorio il dato statistico è fondamentale nel costruire la prova**. Quindi quella è un'autostrada per avere dei dati statistici che rafforzano l'elemento in giudizio, il comportamento discriminatorio. Quindi sarà una battaglia durissima avere questi dati questi dati; non li vogliono dare. Sono anni che questi dati io li richiedo e anni che si fa enorme difficoltà ad ottenerli. Io lo so che vedo solo la patologia e so perfettamente che **quando si va in giudizio è la sconfitta. Però quando non si dà attuazione alle norme, bisogna obbligatoriamente andare in giudizio**.

Questa assenza totale di azioni in giudizio sul tema discriminatorio o il loro numero risibile su tutto il territorio nazionale è qualcosa che è assolutamente incomprensibile e inaccettabile, a fronte dei dati che abbiamo visto. Quindi prima si previene, si fa cultura, si va a fare trattativa, si fa tutto quello che si deve fare, ma se questo non cambia bisogna andare con gli strumenti adatti a confrontarsi davanti all'organismo giudiziario. Perché le leggi ci sono, sono leggi sicuramente calate dall'alto, perché la nostra cultura non le prevede, la cultura è completamente diversa. Quindi queste leggi vengono calate dall'alto ma sono leggi che vanno attuate, che vanno applicate.

Altra osservazione, **noi abbiamo avuto grazie allo Statuto dei Lavoratori**, questa grande legge che è lo Statuto ai lavoratori, **una stagione di diritti** dei lavoratori, tutelati in maniera molto forte e poi c'è stata la riforma. Il fatto che per anni non ci siano mai state - faccio un esempio sui licenziamenti poi se volete ne facciamo altri - cause sui licenziamenti discriminatori era perché in qualche modo non ce n'era bisogno. E abbiamo sbagliato!... E' una critica che faccio prima di tutto a me e ai miei colleghi: abbiamo sbagliato perché potevamo impugnare i licenziamenti per motivi diversi, avevamo le norme per farlo e anche quando c'era un

caso discriminatorio noi non l'abbiamo trattato. Ma ora che non è più così, ora che tutta la tematica ad esempio del reintegro non c'è più - e questo reintegro vale in gran parte per questi casi - **noi abbiamo l'obbligo, il dovere di rivedere tutto il nostro modo di approcciare queste tematiche**.

Perché questi problemi esistono e sono enormi; esistono al momento dell'ingresso - perché è vero che ci sono molte donne che lavorano - ma avete visto che l'occupazione maschile è molto più alta di quella femminile, **c'è comunque uno sbarramento all'ingresso. C'è un enorme sbarramento a livello di progressione di carriera**, e questo risulta dai dati del vostro settore, ma non è importante, vale per qualunque settore. E se voi vedete tutti i rapporti sul personale, ma questo vale anche per le piccole realtà, la struttura è una struttura piramidale. Ovunque le donne sono nel gruppone basso dell'attività lavorativa più si va in alto più si riducono. Non c'è bisogno di commentare particolarmente questa realtà. Non ci sono dirigenti donne, aumentano di percentuali risibili.

Questo è un danno enorme per questo Paese, non perché le donne siano migliori, sono brave tanto quanto, e quindi c'è una percentuale enorme di uomini a livelli dirigenziali che forse il posto non lo meritano, perché forse potrebbe essere usato da chi è più brava di loro.

Poi c'è tutto il tema della scarsissima conoscenza di questo argomento, ne parlavo ieri sera a cena. Più e più volte faccio l'esempio delle molestie: **vengono da me persone che non sanno di essere state molestate, le vittime** e io sono magari il terzo avvocato, perché **anche gli avvocati** precedenti non ritenevano che le stesse fossero state molestate e poi c'era **anche il delegato sindacale** che non aveva individuato la molestia in questi comportamenti. Questo è un problema, è un problema che va assolutamente risolto. Perché se c'è l'emergenza discriminatoria che abbiamo visto come ora - voi avete in cartellina tutti i dati anche dell'Istat: **il tema del molestie è un tema di assoluta emergenza**.

C'è un rapporto sul personale che parla di **un milione e 400 mila donne molestate sui luoghi di lavoro e un numero di azioni, ad esempio in giudizio,**

minime. E anche quando si va in giudizio ci sono situazioni di accordi con pagamento, quindi monetizzazione della molestia, e comunque la conclusione è l'uscita della persona molestata dal luogo di lavoro, la perdita del posto di lavoro a favore di un molestatore che rimane in azienda. Stanno un po' cambiando le cose quando è pacifico che i molestatori sono normalmente seriali, in questo caso si tengono in azienda un soggetto che l'ha fatto e che molto probabilmente lo rifarà ancora, senza tutelare le donne all'interno di quelle aziende.

La scarsa conoscenza di queste tematiche è secondo me un punto su cui dobbiamo lavorare insieme, in maniera il più possibile approfondita. Se è vero che la norma di riferimento al decreto legislativo 198 del 2006 è calata dall'alto, noi vogliamo però cercare di capire in cosa consiste una discriminazione.

La discriminazione diretta, ne parlava prima il dottor Matteis - e io lo dico in maniera banale e non sto a elencarvi tutte le definizioni - è un pregiudizio che nasce direttamente dal fatto di essere uomo o donna: **scelgo l'uomo piuttosto che la donna.** Il tema della prova è un'altra cosa. Noi stiamo parlando a livello teorico: scelgo un uomo al posto di una donna, lo preferisco anche a parità di ruolo perché magari non ha problemi di assenze per maternità, lo preferisco come soggetto.

La discriminazione indiretta è un pochino più sottile, ma molto grave. Il dato che abbiamo visto, per esempio, su quanto un part-time non viene considerato all'interno del premio di produzione è una discriminazione diretta acclarata. Perché cos'è?... E' un criterio neutro - perché il part-time è sia uomo che donna - ma dato che statisticamente - quei dati statistici così importanti che non si riescono ad avere sui tavoli e analizzare - le donne che godono di quello strumento sono una percentuale enorme, se tu danneggi quello strumento, che è più importante per le donne, fai una discriminazione indiretta. Ma lo stesso vale per congedi parentali, perché i congedi parentali in teoria vengono utilizzati da uomini e donne, mentre in pratica sono le donne che li utilizzano. Quindi questo è un tipo di discriminazione indiretta.

Magari vi dirò cose banali però su queste cose noi lavoriamo nei contratti collettivi. Io poi parlo soprattutto dei miei colleghi negli uffici delle organizzazioni sindacali che si occupano di questi temi. **Affrontare questi temi anche dal punto di vista giuridico è molto importante, perché naturalmente permette di costruire questa cultura anche in tutte le realtà lavorative.**

Abbiamo detto discriminazioni in ingresso, io mi sono riproposta di fare degli **esempi che riguardano il vostro mondo.** Io sono stata Consigliera di Parità per anni del territorio della provincia di Milano. **La Consigliera di Parità è un ruolo molto importante, molto poco utilizzato e purtroppo a poco a poco ha perso tutte le risorse, quindi è uno strumento che dovremmo ripensare.** Vi assicuro che avrebbe delle caratteristiche veramente rilevanti per poter affrontare questo problema insieme alle organizzazioni sindacali.

La prima o una delle prime cose, che mi capitò appunto negli anni 2000 a Milano, è il caso di una **mancata assunzione di una lavoratrice all'interno di una grandissima compagnia assicurativa,** di cui non posso fare il nome perché poi alla fine - dopo la sentenza vittoriosa in corte d'appello - c'è stato un accordo (questo per dirvi a che punto sono e quanto dovremmo prestare attenzione).

Vi faccio molto brevemente la storia, due lavoratrici interinali molto brave, molto apprezzate. La compagnia decide di assumerle, la compagnia decide verbalmente di assumerle, gli fa vedere la loro postazione lavorativa, presenta i nuovi colleghi, la postazione cambiava quindi gliela presentano, fa vedere i loro pc e dice che dovranno iniziare a lavorare molto velocemente. Una settimana dopo chiede però una visita medica, questa visita medica avviene ed è prevista anche l'analisi delle urine. Dopo la visita medica, che viene ripetuta due volte per una solo delle due lavoratrici, decidono di fare un test psicoattitudinale a tutte e due. Io ho visto il test psicoattitudinale e sfido chiunque a capirci qualcosa, cioè a capire da quel test come si poteva scegliere l'una o l'altra!... Fatto sta che una delle due non supera il test psicoattitudinale - la nostra lavoratrice - quindi riprende dalla sua scrivania tutte le sue cose e le viene detto che non viene più assunta. Tanto che lei, che da anni tentava

di avere una gravidanza che non aveva mai avuto, dice *ma vuoi vedere che sono incinta e non lo so, e la compagnia invece lo sa?... Fa il test ed è in gravidanza.*

Allora intentiamo una causa in primo grado. Non è semplice, perché naturalmente l'azienda sostiene di aver fatto l'esame delle urine per cercare cose come tracce di sangue, non di avere fatto il test di gravidanza. In primo grado riusciamo a perdere, in secondo grado la Corte d'Appello fa quello che si deve fare in tutti i casi di discriminazione.

Nei casi di discriminazione io devo portare all'attenzione della corte - articolo 40 del decreto legislativo 198 del 2006 - **solo indizi precisi e concordanti, non anche gravi.** La prova è una prova presuntiva, cioè degli elementi. Se io provo questi indizi **è l'azienda che deve provare che non ha discriminato.** Allora la Corte d'Appello di Milano dice che gli indizi sono: aveva già la scrivania, le avevano già presentato i colleghi, era bravissima, piaceva a tutti, tutti la consideravano una donna eccellente e in più - una cosa che non aveva notato il giudice di primo grado ma noi avevamo notato - nel prospetto che le era stato fatto riempire sul tema della salute, non c'era scritto niente, ad esempio, sulla questione della vista (cosa che avrebbe avuto un senso rispetto una persona che era un'impiegata), ma c'era la richiesta della data dell'ultima mestruazione!... Sto parlando di Milano e sto parlando di una grande compagnia assicurativa. Allora **il giudice condanna la compagnia assicurativa.**

Ho anche un'altra situazione sul tema dell'accesso. C'è una grande banca, questa volta lombarda, **in questa grande banca lombarda basta che voi entriate e si vede che non ci sono assunte donne.** Ho fatto varie prove, perché sono anche cliente. Sono entrata in molte filiali e mi chiedevo come mai non ci fossero femmine in questa banca. Dopotutto ci sono molte donne nelle aziende di credito, come mai qui no?... Allora questo caso va alla Consigliera Regionale che fa una domanda alla banca, una domanda ufficiale che può fare in base sempre al decreto legislativo e chiede: *Scusate, ma come mai avete una percentuale di donne così bassa?* la banca risponde - perché quando scrive la Consigliera di Parità rispondono molto velocemente - dicendo che loro naturalmente fanno un colloquio a

tutti coloro che lo chiedono, tanto gli uomini quanto le donne - però purtroppo, e fanno vedere il questionario che fanno compilare, quando andiamo a chiedere alle donne **la disponibilità a uscire dalla regione per lavorare**, tutte le donne - che guarda caso sicuramente hanno problemi di cura per bimbi e anziani - dicono che non sono disponibili ad uscire dalla Regione. Per l'azienda questa è una cosa importante, quindi noi assumiamo gli uomini che invece si danno sempre disponibili per uscire anche dalla Lombardia. Benissimo, a questo punto la Consigliera fa un'altra domanda: *di grazia quanti di questi uomini, che hanno deciso che potevano uscire dalla Lombardia, poi voi li avete veramente fatti uscire dalla Lombardia?...* - lo dico perché non c'è una filiale fuori Lombardia nemmeno a pagarla oro, quindi è evidente che c'è un problema - e infatti l'azienda risponde: *nessuno.* Questo è un altro esempio di discriminazione indiretta. Ci fu una richiesta da parte della Consigliera Regionale di un **piano di rimozione del comportamento discriminatorio**, tanto che veniva poi detto a queste donne che comunque dovevano rispondere a questa domanda, ma che nei dieci anni precedenti mai nessuno era stato trasferito fuori dalla Lombardia.

Questo per dirvi che **il tema discriminatorio è un tema che necessita di studio, di attenzione, di determinazione e di non poco coraggio, soprattutto quando riguarda grandi aziende.** Quindi quando si dice che è un problema solo sul lavoro, no è un problema anche di accesso al lavoro.

Sul tema del differenziale retributivo quello che ho visto - e sono più di 25 anni che faccio in maniera attenta questo lavoro - è che le assunzioni in entrata delle donne, come il pacchetto retributivo, sono inferiori a quelle degli uomini. Non inferiori a quello che dice il contratto collettivo, che è il minimo da cui si parte, ma inferiori in assoluto. E da lì si parte con **offerte di impiego più basse all'assunzione, che rimangono più basse per sempre.**

In più c'è una progressione di carriera, come abbiamo visto da quei rapporti, completamente diversa. Non parlo della tematica dei licenziamenti anche collettivi, dove spesso vengono utilizzate quelle realtà di crisi per fare epurazioni spesso al femminile.

Vi faccio due osservazioni molto veloci sul tema delle molestie; ne abbiamo parlato prima molto velocemente. **Capire cos'è una molestia può sembrare una sciocchezza, voi siete tutte sicuramente formate, ma non è facile.**

Spesso anch'io dopo tutti questi anni devo fare **un'opera di riflessione molto forte per non dire quello che avrei fatto io.** Che non c'entra niente, il punto è: qual è la situazione della persona che ho davanti?... Vi potrei fare mille esempi di situazioni in cui ho dovuto dire non è quello che penso io, non è quello che avrei fatto io, è quello che quella persona in quelle occasioni si trova costretta a fare. Le molestie sono un fiume carsico che ci scorre sotto i piedi, dobbiamo prenderci in mano la responsabilità per affrontarle, per contrastarle.

Guardate **è un problema molto, molto grave che le donne vivono in assoluta solitudine perché - e lo dice anche l'indagine Istat - non si fidano dei soggetti che dovrebbero aiutarle. E qui ci sono io e in qualche modo ci siete anche voi.** Non si fidano perché nel per 90% dei casi perdono il lavoro, non si fidano perché tendono a un'autotutela che comporta il silenzio, eventualmente una ricerca di un posto di lavoro. Questo con un enorme danno per la società perché se il molestatore seriale rimane dov'è, nessuna sa che molesta e quindi molesterà ancora e ancora e ancora altre persone.

La molestia naturalmente è di diversa gravità, ma questo non vuol dire che non vada comunque contrastata. C'è stata una grande polemica, ad esempio a Milano, sul caso della pacca sul sedere, dove c'era un'ampia popolazione di colleghi e di persone che sosteneva che non era motivo sufficiente di licenziamento. Naturalmente il giudice milanese ha confermato il licenziamento, perché noi abbiamo una modalità di gestione dei rapporti all'interno di un lavoro assolutamente troppo poco attenta a questi temi. **Nei luoghi di lavoro la regola assoluta deve essere il rispetto.** Sono luoghi dove ci sono rapporti di potere, dove ci sono rapporti gerarchici; magari ne parleremo anche nel pomeriggio. Il rispetto deve essere assoluto. Su questo tema noi dobbiamo fare un grande lavoro è una cosa fondamentale, perché **questo silenzio è un silenzio assolutamente inaccettabile.**

Per tornare all'aspetto tecnico delle discriminazioni - e quindi anche delle molestie che sono considerate discriminazioni dal decreto legislativo 198/2006 - questo è dato da un elemento oggettivo. Cioè **l'aspetto soggettivo dell'intenzione di discriminare o dell'intenzione di molestare è totalmente irrilevante;** o meglio può essere rilevante solo a livello di risarcimento del danno.

Mi spiego: se tu avevi delle ottime intenzioni nei miei confronti, ad esempio volevi che io fossi la tua donna per tutta la vita, ma se io quelle attenzioni non le desidero, se sono comportamenti indesiderati e se sono comportamenti che hanno l'effetto e lo scopo di ledere la mia dignità (perché io non desidero queste attenzioni) e di creare un clima intimidatorio e offensivo, questa è una molestia. E la buona fede del soggetto sulle molestie è totalmente irrilevante.

Se io ritorno dalla maternità, che è l'unica realtà dove ancora vale l'equivalenza con la riforma del 2103 [codice civile], ho diritto ad avere la mia mansione equivalente e tu, perché mi vedi un po' stanca, un po' sciupata, mi metti a fare mansioni inferiori, la tua buona intenzione sul fatto di proteggere la mia persona è totalmente irrilevante: è un comportamento discriminatorio. **Le situazioni hanno queste caratteristiche sulle quali bisogna ragionare, l'oggettività è una di queste.** Non importa nella maniera più assoluta l'intenzione. Ci sono sempre i termini di paragone naturalmente, un uomo rispetto ad una donna, ma non servono nella maternità, perché **se c'è un comportamento pregiudizievole nei confronti della maternità, non è necessario trovare chi non viene danneggiato** in quel caso, perché **la maternità è donna,** quindi **se un comportamento è pregiudizievole è sicuramente un comportamento discriminatorio.** Non ci sono termini di paragone.

Chi molesta crea un danno, crea un danno molto grave, perché guardate, su questa realtà delle molestie bisogna fare un ragionamento ancora più grave anche con le aziende che è questo. **Per noi la cosa più importante è la dignità della persona che viene violata, ma chi molesta fa un danno alla produttività dell'azienda,** perché è provato che questa persona arriva a produrre fino al 70 per cento in

meno. Fa un danno a tutti quelli che assistono, perché seppur omertosi hanno una difficoltà ad assistere a episodi di questo genere, quindi riducono la produttività e lo stesso molestatore, se si comporta in questa maniera, non mi sembra sia l'esempio di soggetto che si occupa di produrre e di lavorare. Tutto questo quindi **crea un danno prima di tutto alla dignità di una persona, poi alla azienda e poi comunque a tutta la società.**

Quindi su questo tema bisogna trovare nuove alleanze. Ho visto **l'accordo con ABI, mi sembra un buon accordo.** La legge comunque c'è già e serve per evidenziare all'interno delle aziende un problema. **Bisogna però veramente creare dei sistemi, delle realtà protette dove queste persone possano andare a denunciare,** perché in tutti i sistemi, anche nelle multinazionali, che hanno dei sistemi di denuncia particolari, i codici appositi non funzionano. Sono andata a parlare personalmente con le grandi multinazionali: ci sono dei sistemi anonimi di inoltro di mail, ma **voi pensate veramente che una donna molestata mandi una mail?...** Addirittura una è venuta da me in silenzio, pregando di non dire niente a nessuno, dicendomi che ha mandato la mail in italiano e le hanno chiesto di tradurla in inglese... Cioè io ti confido che sono stata molestata, ti dico dei particolari e tu mi rispondi cortesemente di tradurre questa mail in inglese, così magari capisco meglio quello che ti è successo. E lei non ha più scritto. **Questo è il metodo per combattere queste realtà!...**

Per chiudere questo intervento quello che voglio dire è che **il tema di genere, il tema delle discriminazioni sul luogo di lavoro, è un' emergenza. Il tema delle molestie è un'altra emergenza.** Non c'è nessuno meglio di voi che può prendere in mano questo tema, però **prima di tutto bisogna fare una formazione a tappeto,** come dice anche il nuovo articolo 26 al terzo comma "le organizzazioni sindacali fanno formazione e informazione con le aziende all'interno dell'azienda ad esempio sul tema delle molestie".

Non ne sa niente per bene nessuno. Ad esempio, sappiamo tutti cos'è la violenza sessuale?... Ni, perché si pensa che sia solo un rapporto sessuale, ma non è così. Noi dobbiamo fare una formazione a tappeto all'interno

delle aziende, ma **bisogna proteggere le persone che subiscono questi comportamenti.**

E' tardi, è vero, ma **non è mai tardi per raddrizzare una situazione così complicata e così pregiudizievole per tutte le donne sui luoghi di lavoro.** Un milione e 404mila donne nel 2016 è una cosa inaccettabile!

Siamo nel 2020, è inaccettabile. Quindi noi dobbiamo fare questo tipo di attività, **dobbiamo combattere il tema del differenziale retributivo perché è inaccettabile che ci sia anche un solo euro di differenza.** Si fa **combattendo per una norma sulla trasparenza,** però sinceramente anche **arrivando in giudizio** su questi temi. Le cause sul differenziale retributivo in Italia secondo me si contano sulle dita di due mani, è una cosa possibile questa? Quante vertenze ci sono su altre cose molto più bagattellari di queste!...

In conclusione, lo dico a me e lo dico anche a voi, la verità è che su questi temi ci vuole coraggio. **Ci vuole coraggio!** Bisogna affrontare con coraggio temi che non sono mai stati messi completamente all'ordine del giorno, coraggio nell'affrontarli e riuscire soprattutto a **dimostrare che siamo in grado di proteggere le persone che vengono a chiederci aiuto.**

Grazie.

PARTE II: PARI OPPORTUNITA' E BENESSERE ORGANIZZATIVO



A partire da una ricognizione della presenza femminile nella Fisac CGIL su tutto il territorio nazionale, ci siamo chieste se le donne siano davvero entrate a pieno titolo nella nostra organizzazione e se qui si sentano accolte e a proprio agio.

I dati che abbiamo raccolto, con la collaborazione delle nostre sedi territoriali, mostrano in effetti una presenza diffusa di compagne negli organismi direttivi, conquistata a fatica grazie all'applicazione della norma antidiscriminatoria definita nello Statuto, che prevede che ogni genere debba godere di una rappresentanza pari almeno al 40%.

Garantito così l'accesso, dobbiamo anche qui chiederci se ci sentiamo di conseguenza riconosciute e se ci riconosciamo come parte integrante dello stesso cielo, cioè parte attiva e decisiva nelle scelte dell'organizzazione.

La ricerca della CGIL Toscana e numerosi studi sociali in ottica di genere sollevano dei dubbi in proposito, evidenziando come le donne vivano le dinamiche interne (spesso opache e sotterranee) delle organizzazioni con una dose di sofferenza, che a volte è così forte da portarle a rinunciare a incarichi e ruoli di responsabilità, oppure a delegare ad altri l'esercizio del potere.

Abbiamo quindi cercato di indagare, insieme alle nostre ospiti, i fattori che influenzano il clima organizzativo e scatenano sintomi di malessere nelle persone, in particolare nelle donne, e i possibili correttivi. Ci siamo infine interrogate per capire se la presenza paritaria delle donne alla guida delle organizzazioni possa promuovere e favorire migliori livelli di benessere.

Tatiana Biagioni, avvocatessa esperta di diritto antidiscriminatorio, ha evidenziato come le molestie (sessuali e di genere) siano diffuse in modo pervasivo in tutti gli ambienti di lavoro e come in Italia la sensibilità e la capacità di riconoscerle, denunciarle e sanzionarle sia carente rispetto a molti altri paesi e vada formata e indirizzata.

Eleonora Pinzuti, esperta di formazione e diversity, ha indagato il rapporto delle donne con il potere, svelandoci il nostro doppio legame con il potere – subito e agito – e proponendo una nuova semantica del potere, non come dominio, ma come possibilità.

Susanna Camusso, responsabile politiche di genere CGIL, ha concluso i lavori, lanciando una sfida alla nostra organizzazione, che passa attraverso la formazione. Le donne non possono essere allo stesso tempo vittime e salvatori. Quindi i compagni devono impegnarsi in un lavoro di decostruzione e di presa di distanza dalla violenza contro le donne, altrimenti ne sono complici. Le compagne devono prendere coscienza del proprio valore e rafforzare la propria autostima, non tanto per costruire certezze, quanto per rendersi protagoniste di una nuova cultura del dubbio.

Che genere di Fisac, dati sullo stato della norma antidiscriminatoria



are compagne e cari compagni, in un articolo in occasione dell'8 marzo 2019 la nostra storica della CGIL (una donna, Ilaria Romeo) ricordava che "...Nel 1973, le donne elette nel Consiglio generale della Cgil sono 12 (su 211 membri, pari al 5,68%). Solo 2 nel comitato direttivo (su 64 membri, pari al 3,1%)..."

La presenza delle donne nelle lotte della CGIL è stata forte fin dalla sua fondazione: mondine, contadine, operaie, ma la presenza nei quadri sindacali a tutti i livelli ha stentato a crescere fino ai primi anni settanta, poi è andata via via aumentando.

La svolta si è avuta nel XIII congresso (Rimini, 1996) con la decisione di far assumere alla "Norma antidiscriminatoria" un carattere vincolante (Delibera attuativa 2 dello Statuto della CGIL), collegato all'introduzione senza alcuna riserva nello Statuto confederale (articolo 6) del principio secondo il quale "nessuno dei due sessi può essere rappresentato al di sotto del 40% o al di sopra del 60%".

Oggi le iscritte alla CGIL rappresentano più o meno il 50%, analogamente nella nostra categoria.

Passiamo ad esaminare i dati che riguardano la norma antidiscriminatoria nella nostra Federazione. Sarebbe stato bello, e auspichiamo di aver dato inizio ad un monitoraggio che verrà continuato nel tempo, avere molti più dati storici di confronto. Ci limitiamo a registrare le variazioni degli ultimi due congressi.

Partiamo dal dato nazionale. (slide 1)

Per quanto riguarda il Direttivo e l'Assemblea Generale la riduzione del numero non ha influito negativamente sulla presenza femminile. Si registra un positivo incremento del 3% nel Direttivo, mentre l'Assemblea Generale è sostanzialmente stabile (+1%). Entrambi gli organismi sono sopra il 40%.

La Segreteria Nazionale ha perso una donna nell'ultimo congresso e, pur essendosi ridotta, al momento si trova al di sotto del 40% (38%).

Non senza fatica siamo riuscite a reperire i dati dai regionali e purtroppo registriamo qualche buco, fortunatamente limitato. (slide 2)

Su 19 segretari/e generali regionali abbiamo 10 donne, una in più del 2014 che porta un incremento del 5%. Potenza della statistica sui piccoli numeri!

La presenza femminile nelle segreterie regionali registra una leggera flessione dell'1%. Molto positivo l'incremento del 4% nei Direttivi Regionali e nelle Assemblee Generali. Tutti gli organismi regionali superano il 40%

Per quanto riguarda i territori (slide 3), e con questi intendiamo i comprensori e le camere del lavoro metropolitane, possiamo fare delle considerazioni su una raccolta di dati tra l'80-85%, buona ma incompleta. I confronti tra i due congressi possiamo giudicarli attendibili e indicano un trend, ma non possiamo considerarli precisi in quanto la parte di dati non pervenuta riguarda principalmente il precedente congresso.

Molto positivo è l'incremento del 4% della presenza femminile nelle segreterie, raggiungendo il 47%. Sorprende quindi che ci sia una leggera flessione nei direttivi (-1%) e nelle assemblee generali (-2%), presenti comunque per il 43%.

Come considerazione finale sui dati esposti, possiamo dire che la norma antidiscriminatoria in categoria è generalmente rispettata in tutti gli organismi, ed è in crescita la presenza di quadri femminili su tutto il territorio nazionale per quanto attiene agli organismi territoriali statuari.

Un discorso a parte andrebbe riservato ai coordinamenti aziendali, che si sentono un po' zona franca riguardo all'applicazione di questa norma dello Statuto.

La contrattazione aziendale gioca un ruolo importante nella nostra Federazione, dove ciò che viene contrattato nei grandi gruppi finora ha influenzato nel bene e nel male il livello nazionale. E' necessario lavorare affinché la contrattazione di genere sia un elemento sempre presente anche nei tavoli aziendali, e questo difficilmente si ottiene se non si rafforza la presenza femminile nelle delegazioni trattanti.

In ultimo, ma non per importanza, va rafforzata l'“autorevolezza di genere”, o meglio l'empowerment femminile, perché la norma antidiscriminatoria è condizione necessaria ma non sufficiente.

Va contrastato tra gli uomini, ma anche tra le donne, una concezione dei quadri sindacali femminili ancora ancillari all'uomo, spesso inconsapevolmente. Non dobbiamo nasconderci che il maschilismo è presente anche nella nostra organizzazione e solo la consapevolezza, la solidarietà di genere e la tenacia di noi sindacaliste donne può combatterlo e rendere migliore la Fisac e la CGIL tutta.

Molto è stato fatto ma il cammino è ancora lungo.

Esecutivo Nazionale Donne Fisac Cgil

Scarica le slides:

<https://www.fisac-cgil.it/wp-content/uploads/AssDonne-RN2020-Slides.pdf>



Molestie, stress lavoro correlato e benessere organizzativo

- A cura di **Tatiana Biagioni, Avvocata giuslavorista**

Trascrizione audio

Il focus di questo pomeriggio è il benessere sul luogo di lavoro. Io però sono in qualche modo costretta a riagganciarmi a quello di cui parlavo stamattina, perché non credo che il tema delle molestie sia in questo momento uno dei temi più forti che si collegano direttamente al benessere sul luogo di lavoro. Si collega invece direttamente alla **normativa sulla sicurezza al lavoro, sullo stress lavoro correlato**, perché anche questa normativa prevede un attento controllo in tema di genere; e io non so quanto - siccome naturalmente il mio punto di vista è diverso dal vostro - questo controllo venga posto in essere, venga attuato.

La considerazione che volevo fare questo pomeriggio, e che ho solo sfumato questa mattina, è questa: la norma che abbiamo detto c'è, esiste e purtroppo è raramente applicata, è molto precisa e prevede addirittura all'articolo 26 del decreto legislativo, **due definizioni di molestie**: definizione di **molestie semplici** e definizione di **molestie sessuali**. E' un tema delicato, per farvi capire, non stiamo parlando solo ed esclusivamente di atti di molestie di tipo sessuale, che - considerate - non sono solo quelli fisici ma sono anche verbali, sono posti in essere anche utilizzando i nuovi mezzi di comunicazione (ad esempio whatsapp, ad esempio mail, ad esempio social), anche sempre in relazione ai luoghi di lavoro e che creano sicuramente un clima intimidatorio, degradante e offensivo.

E' chiaro che **dove esiste un clima intimidatorio, degradante e offensivo non ci può essere benessere lavorativo** - io dico - **né per le persone che lo subiscono né per le persone che sono intorno a chi lo subisce**.

Il primo comma dell'articolo 26 parla però semplicemente di molestie, che sono sempre quei **comportamenti indesiderati riferiti sempre al genere che creano questo clima umiliante**. E quali sono questi comportamenti? sono delle molestie legate alle donne e non al sesso in sé, ma solo al genere.

Facciamo un esempio, ché mi sembra che **gli esempi** sono quelli che rendono più semplice la vita di tutti, io ho un caso di una grande azienda non di un posto piccolo, dove l'imprenditore chiamava *"il pollaio"* l'open space, il call center dove stavano le lavoratrici che lavoravano, e per anni ogni lavoratrice era gallina: gallina 1, gallina 2, gallina 3 e via dicendo. Ora questa non è una molestia legata al sesso in sé, ma è legata in qualche modo a degli stereotipi.

Un altro caso, una sentenza del tribunale di Milano in cui il datore di lavoro contestava alla lavoratrice il godimento dei congedi parentali - quindi non si tratta di sesso in quanto sesso, ma si tratta di genere - e li contestava dicendo testualmente: *"ogni volta che ti entra il pirla rimani incinta e questo danneggia l'azienda"*.

Questi tipi di comportamento sono strettamente legati al benessere aziendale e a tutto lo stesso lavoro, per cui **questo tipo di comportamento crea un danno ulteriore, al di là della produttività, al Paese, perché è legato alla morbidità, alla malattia**, che discende da questo tipo di comportamenti, **all'assenteismo**, nel senso che le donne si allontanano dal lavoro, entrano in malattia, **ai gravissimi danni anche psicologici** che questa tipologia di comportamenti crea e che in qualche modo vengono tollerati senza che ci siano delle effettive prese di posizione di tutti i soggetti che intervengono in questi casi specifici.

Considerate che ci sono delle realtà, ad esempio, **dove c'è un continuo turnover: spessissimo le donne si dimettono oppure chiedono di essere trasferite**. Ecco questi sono i casi tipici in cui se un'azienda è ben organizzata dal punto di vista del benessere, dello stress lavoro correlato, dovrebbe accendersi subito una spia di attenzione per verificare cosa sta succedendo. Tanto è vero che il tema del continuo turn over è uno dei temi che al Palazzo di Giustizia, davanti ai giudici, viene considerato **uno di quegli indizi di cui parlavo prima, precisi e concordanti legati a comportamenti molesti di genere o sessuali sui luoghi di lavoro**. Ma molto spesso questo tipo di attività non viene fatta.

Quello che dicono tutte le aziende è: *"da noi non ci sono molestie"*: questo è il leitmotiv, peccato però che ci sono 1.400.000 donne molestate, che da qualche parte devono essere molestate. Eppure non esiste mai qualcuno che molesti, anzi abbiamo il problema, ad esempio, della formazione. Abbiamo avuto grosse **difficoltà anche a fare la formazione**, perché sembra che se facciamo formazione, vuol dire che noi abbiamo problemi in azienda, cioè se facciamo formazione legata a questi temi. Allora segnalo che **l'articolo 26 al terzo comma, aggiunto dalla penultima finanziaria, ha previsto il tema della formazione e informazione**. Ne avete già parlato oggi: ha coinvolto direttamente le organizzazioni sindacali. Questa norma si richiama all'articolo 2087 del codice civile - pensate al legislatore degli anni '40, che addirittura aveva in mente **la tutela morale del lavoratore** e quanto era avanti il codice civile! - ecco il legislatore dice: tu azienda devi non solo rispettare il 2087, ma con le organizzazioni sindacali devi anche fare formazione e informazione.

Guardate che su questo articolo, secondo me, si basa **un lavoro enorme che può fare l'organizzazione sindacale su tutto il territorio nazionale, in tutte le aziende**.

Se approcciata correttamente questa materia, sono convinta che ci darà degli indizi, nel senso che **quell'azienda che non farà formazione con le organizzazioni sindacali, se avrà dei casi, sarà ritenuta assolutamente responsabile**.

Ma non solo, sempre sulla questione del tema dell'onere della prova, **l'azienda ne è comunque responsabile**. La questione che l'azienda non può conoscere una realtà di questo genere, cioè la difesa classica utilizzata, del tipo che la molestia viene fatta in una stanza, io azienda non lo sapevo, la lavoratrice non me l'ha detto e quindi non puoi chiamare me ad essere responsabile, chiamerai il soggetto che ha molestato la lavoratrice ecc. non è sostenibile.

Per giurisprudenza costante infatti negli ultimi anni è emerso che **tutte le volte che il soggetto che pone in essere un comportamento molesto esercita potere e controllo sul soggetto che molesta. Non esiste l'inverso** o comunque l'operaio che molesta la

direttrice dopo un minuto è fuori dall'azienda. Il problema è inverso cioè **la molestia di chi esercita potere, controllo, intimidisce il soggetto che non può muoversi perché perde il lavoro**.

Per inciso, la storia che *"bastava che tu andassi via"* è veramente una cosa incredibile, perché è legata non solo al fatto che io ho diritto di lavorare e che quello il mio reddito, ma anche se io non avessi bisogno di quel reddito, **quella è la mia vita, il modo con cui si esprime la mia professionalità**: perché io devo andare via e soprattutto perché devo cambiare luogo di lavoro e perdere la mia professionalità?... perché uno ha deciso di molestarmi, questo è assolutamente incomprensibile! Però è questo che emerge spesso dalle soluzioni che vengono fuori: ti spostiamo da un'altra parte, ti mettiamo di qua, ti mettiamo di là, quando non ha nessun senso.

Ecco dicevo - la giurisprudenza dice che se il soggetto che pone in essere un comportamento di molestie sessuali ha un ruolo di gestione del personale, cioè è un soggetto che coordina il personale, indipendentemente dal fatto che l'azienda sappia o meno, **il fatto che l'azienda gli dia la funzione di gestire delle risorse, ecco con questo la responsabilità dell'azienda è acclarata**.

E' una sorta di responsabilità oggettiva: tu sei un direttore quindi gestisci il personale, se tu molesti in maniera più o meno grave e la difesa è questa: quella della non conoscenza da parte dell'azienda, la quale dice fai causa al molestatore, non tirare in ballo me, non è sostenibile. Tutte le volte che c'è un'opera di coordinamento, tutte le volte che tu ti metti in condizione di incaricare un altro soggetto di svolgere quel tipo di attività, sicuramente ti metti nella condizione di essere chiamato a rispondere per questi tipi di comportamenti.

Quindi - vi dicevo - un milione e 404 mila donne molestate, il numero così importante nasce dal fatto che **la tipologia di molestie è infinita**; cioè non c'è una tipizzazione. Io vi potrei parlare di casistica infinita, da casi più gravi a casi meno gravi, da persone che fanno salire donne sulle scale per fotografare con gli smartphone, a messaggi di tipo pornografico sui

telefonini aziendali - quindi molto facilmente individuabili anche da parte dell'azienda - in tutto questo però c'è **un'enorme carenza di prevenzione, un totale immobilismo, anche a seguito di timide denunce da parte dei soggetti molestati, l'incapacità di agire e soprattutto di fare istruttorie su questi vicende.**

Per tornare alla questione del benessere organizzativo è **assolutamente necessario riflettere con le organizzazioni sindacali, con le organizzazioni datoriali, e naturalmente con le aziende, su dei modelli molto precisi di intervento in caso di molestie**, perché la totale tolleranza di questi anni ha creato dei mostri.

L'asticella è talmente alta che chiunque si sente in diritto, nella possibilità di poter avere qualunque tipo di comportamento. Eppure si continua a non analizzare. Ci sono delle realtà - io penso alle mense, a tutta una serie di attività dove la struttura stessa del lavoro, pensate al lavoro notturno, al lavoro in isolamento tra uomini e donne - **realtà che andrebbero assolutamente introdotte all'interno di quell'analisi dello stress da lavoro collegato al genere**, che potrebbero prevenire questo tipo di comportamenti, ma siamo assolutamente indietro rispetto a queste cose.

Gli unici soggetti che svolgono delle attività dei processi legati a comportamenti molesti e discriminatori sono le multinazionali. Tant'è vero che, faccio un esempio, se c'è un comportamento molesto all'interno di una brand italiana di una multinazionale e io scrivo che abbiamo un problema di molestie alla società italiana, allora non mi risponde nessuno - e diranno tutti guarda questa che tira fuori sta cosa che non gliene frega niente a nessuno. Se io la stessa lettera la traduco in inglese o in francese e la mando alla sede americana, la mando alla sede olandese, non fa in tempo ad arrivare che immediatamente la sede italiana mi risponde. Loro tentano di dire agli americani che non si devono preoccupare, ma gli americani su queste cose si preoccupano, non che l'America sia un modello, ma per farvi capire **quanto è diversa la sensibilità rispetto a questi temi! Ecco è un mondo completamente diverso.** Gli unici processi veri che ci sono vengono importati dagli Stati Uniti d'America, dall'Olanda, da

posti di questo genere, ma sono processi che innanzitutto si attagliano malissimo, spesso vengono tradotti in un italiano assolutamente senza senso, con meccanismi assolutamente non adatti. Come vi dicevo anche stamattina, ad esempio denunce su mail anonime, senza vedere nessuno, con una serie di processi che sono totalmente estranei, secondo me, alla nostra cultura.

Quello di cui c'è bisogno, per poter prevenire lo stress e tutto il danno alla dignità delle persone, ma anche economico - l'ho detto anche stamattina che quello che su cui dobbiamo lavorare è tutto il danno, anche economico, di produttività - è di **creare dei processi idonei a garantire alle persone che subiscono questo tipo di trattamento, una protezione.** Cosa che in questo momento è assolutamente assente. Non c'è un soggetto vero a cui rivolgersi, c'è l'organizzazione sindacale, però non dappertutto è in grado di affrontare e trattare un tema di questa delicatezza, che ha implicazioni civilistiche, penalistiche e psicologiche.

L'approccio rispetto a questi casi dovrebbe essere, proprio per promuovere il benessere lavorativo interno all'azienda ed evitare lo stress da lavoro correlato, dovrebbe essere **un approccio proprio multi professionale** - non so come chiamarlo - cioè più professionisti che affrontano questi temi attraverso quelli che sono **i sensori delle problematiche all'interno dei posti di lavoro, che sono le organizzazioni sindacali.**

L'organizzazione sindacale, che la si veda al punto di vista organizzativo o da qualsiasi altro punto di vista, **ha in questo momento un'occasione, una responsabilità eccezionale per creare questi percorsi di prevenzione** e per creare dei meccanismi che dicono che **quando questi pronti soccorsi di prevenzione non funzionano, noi andiamo nei Palazzi di Giustizia** a chiedere giustizia per quello che non ha funzionato. Quindi prima si fa un'azione di prevenzione, questo lavoro che non si è mai fatto prima, e poi si punisce, quando questo lavoro non funziona. E la possibilità di punire, quando questo lavoro non funziona, c'è, **perché non è vero che le molestie non si possono provare**, le vicende si devono chiaramente istruire con tantissima attenzione, ma sono

necessari per legge - come vi dicevo ora - solo degli indizi precisi e concordanti.

E' molto più semplice provare la discriminazione di quanto non sia provare un mobbing, eppure tutti fanno cause di mobbing. Nel mobbing bisogna provare il dolo ed è la cosa più difficile che esista, mentre nella discriminazione basta la realtà oggettiva, bastano degli indizi precisi e concordanti. Visto che abbiamo detto che il molestatore spesso è un seriale, ci sono casi che sono avvenuti in altri tempi e in altri luoghi legati alla stessa persona e **sono ammesse le testimonianze di altre donne** che possono attestare, donne che non hanno paura perché non stanno in quell'azienda. **Sono ammesse le testimonianze che si chiamano "de relato"**, cioè se la lavoratrice, nell'immediatezza, pur non avendo il testimone visto la molestia in sé (magari il fatto di essere toccata eccetera) ma se la lavoratrice riferisce immediatamente ad una persona, raccontando il caso, è considerato un indizio.

Quindi si può lavorare, ma **bisogna creare la fiducia delle persone che vengono molestate nel soggetto a cui si devono rivolgere**. La fiducia in questo momento è inesistente, bisogna creare un percorso di fiducia e poi creare un percorso di prevenzione, perché **l'ignoranza nei luoghi di lavoro in questo momento in Italia regna sovrana**. Creato questo percorso di formazione anche attraverso quell'articolo 26, che obbliga le aziende a fare questo tipo di formazione, stimulate anche dalle organizzazioni sindacali, **bisogna creare un meccanismo per cui si prendono per mano queste persone quando non si è potuto prevenire e le si porta ad avere giustizia**. Senza giustizia non c'è democrazia.



Benessere organizzativo e leadership femminile

- A cura di Eleonora Pinzuti, docente e formatrice

Trascrizione audio

Mi è piaciuto moltissimo l'intervento di Tatiana, perché occupandomi di formazione sul linguaggio di genere... e poi parliamo delle innumerevoli molestie verbali che le donne subiscono, di fronte alle quali c'è anche difficoltà spesso - se non c'è una formazione specifica - di riconoscerle come tali, tanto è introiettato - diciamo così - il maschilismo italiano. In realtà questo mio intervento non so se vi darà degli spunti e degli stimoli, io lo vorrei tanto, perché mi sono domandata che rapporto possa esserci fra leadership femminile, o se vogliamo presenza femminile, e benessere organizzativo.

La presenza delle donne nei ruoli apicali, nelle questioni relazionali, migliora o no il benessere dei lavoratori e delle lavoratrici tutte?

Mi interessava riflettere su questo e **riflettere soprattutto sulle dinamiche di potere**. Quindi proverò a riflettere insieme a voi su questi aspetti: il ruolo delle donne nella costruzione del bene-essere. Allora non vi parlerò purtroppo delle questioni relative alla trasparenza di selezioni, esercizio consapevole dei ruoli, informazioni sugli incarichi, eccetera. Ne so poco,

quindi non mi sento sicura. Vi parlerò invece della necessità di dare alle donne ruoli apicali sempre di più - l'abbiamo visto dalle slides - per favorire un benessere diverso, un uso diverso della possibilità di poter fare.

Barack Obama qualche tempo fa, non tantissimo: *"le donne sono leader superiori e con loro al potere il mondo sarebbe un posto migliore"*. E' vera questa affermazione? E se lo è, cosa ha impedito, e ci continua a impedire, di ottenere posti di leader?

Da un punto di vista economico - come si nota da questa slide - **quando la presenza delle donne supera un determinato numero del board, le stime evidenziano l'effetto positivo e significativo su tutte le misure di performance utilizzate**. Tenete conto che non abbiamo studi ancora studi specifici, tesi economiche, analisi e indagini fatte su questo. Abbiamo ancora pochissimo ma, quel poco che abbiamo, ci dice che dal punto di vista economico la presenza delle donne è fondamentale per migliorare le performance. **Sarebbe interessante capire perché.**

Da un punto di vista carrieristico, anche, **le donne sono favorite dalla presenza di altre donne all'interno della gestione apicale dell'azienda**. Per molti anni, sostanzialmente a partire dal 1973 - la data che ricordava la compagna prima - si è ritenuto che, laddove una donna acquisisse competenze di leader, le altre donne ne venissero sostanzialmente svantaggiate e sfavorite. Negli studi si definiva questo aspetto la

sindrome dell'ape regina, che ci ha un po' perseguitato per decenni. In realtà, un recente studio - anche questo non a caso americano - ha mostrato che, invece, laddove non ci sia la presenza delle donne in posizioni senior, le possibilità di avanzamento in carriera per le altre donne calano di ben il 50 per cento. Che cosa significa? Che **le donne sostengono e aiutano il benessere di altre donne e dell'organizzazione nella quale lavorano**. Quindi le ragioni affinché questo accada e le ragioni perché questo accada secondo me sono interessantissime.

Quale è il portato dello sguardo femminile? Che cosa in più o di diverso ha la gestione delle donne all'interno delle organizzazioni? Quale è la variante che fa sì che, laddove ci sono le donne, le performance migliorino e le altre donne trovino sostegno e accoglienza? Il benessere creato dalle donne quindi è solo per le donne? Ovviamente, no.

Emerge, nella rivista "Psicologia del lavoro", che **le donne siano più pronte a offrire ricompense e più empatiche**. Un dato resta comunque evidente, **le dimensioni in cui prevalgono le donne sono quelle a più alto impatto positivo sul lavoro, mentre quelle maschili non hanno forti relazioni con la buona leadership**. Quindi, la presenza di donne in ruoli apicali all'interno delle organizzazioni produce benessere, "bene-essere", uno star bene, un essere bene all'interno della relazione professionale.

Ora, a me interessava capire se le donne sono capaci di produrre un evidente miglioramento all'interno delle organizzazioni, in posizioni all'interno delle quali possano decidere per sé e per gli altri, non solo per le altre, che dinamiche ci sono?... Che rapporto intercorre fra la donna e il potere? E' una cosa che mi interessava perché - qui ho citato **Lucrezio - "il potere è vuoto e non è dato mai realmente"**.

Cosa vera, però **il potere incide sui corpi, il potere incide sulle relazioni, il potere incide sulle identità; di più, incide sulle soggettività, cioè sul nostro modo di essere soggetti**. E allora, ho pensato alla parola potere, perché volevo che le donne avessero, voglio che le donne abbiano potere. **Dalla tradizione classica la cultura occidentale ha tratto un verbo: "potior" è un deponente, è latino che, ovviamente,**

come lingua neolatina, abbiamo recepito e significa impadronirsi, dominare. In questo caso attenzione la parola potere ha proprio il significato di dominio, di potestas; un sintagma che a noi donne fa subito tremare le vene nei polsi, è la patria potestà, che deriva da questo, potestas, dominio. Ora nella tradizione occidentale da sempre - pensiamo al novecento - tutta la gestione del potere è stata una gestione del potere come dominio. E allora mi domandavo **che rapporto può esserci fra una leadership femminile e un atteggiamento, se volete una concezione, del potere come dominio? Perché questo contraddice fortemente tutta la tradizione femminile e femminista e soprattutto contraddice quel benessere organizzativo che le donne sembrano apportare**. E mi incuriosiva molto questo, perché so benissimo, e voi quanto e meglio di me, come le donne abbiano introiettato, di forza, di necessità, una visione del dominio e quindi del potere prettamente maschile e maschilizzante, quella, di fatto, che la cultura ci ha trasmesso.

Ora, vedete, il potere in quanto tale - **nella mia visione - quel potere lì, quel potere come dominio, è un elemento di tossicità. E' un elemento di tossicità perché in questo contesto l'altro diviene oggetto dei nostri bisogni in un'ottica di supremazia**: la donna mi serve per questo, questo e quest'altro.

Sono pochi anni che ci distanziano dall'uso del corpo femminile come meramente riproduttivo e, in questo caso, produco un atto suprematista **che è all'origine di tutte le discriminazioni: il colonialismo, il razzismo, il militarismo, il maschilismo e, quindi, la misoginia**. Diceva Virginia Woolf che il maschio - attenzione non dico l'uomo - il maschio, ha bisogno per conquistare popoli di sentirsi più forte, più saldo della metà del genere umano.

E' ovvio che se io devo dominare sul mondo bisogna che faccia fuori la metà del genere umano, cioè le donne con delle argomentazioni che poi diventano scientifiche; quello che Canfora chiama *l'accumulo storico coscienziale che si fa natura*, cioè, io accumulo una serie di concezioni storiche e di coscienza, o di falsa coscienza, contro le donne, che diventano la natura poi del discorso e delle donne.

Come funziona il potere suprematista? Seduzione e assoggettamento.

Attenzione, **il potere seduce**, "*ducere*", conduce a sé, in virtù della capacità che il potere ha di proteggere: *se fai come ti dico, io ti proteggerò* - pensate alla protezione, a proteggere le donne, e ad offrire ricompense - **il potere compra**.

Quindi il potere seduce, ecco la fascinazione del potere, ma soprattutto **il potere assoggetta**, cioè, non solo rende colui che è dominato simile a sé, secondo le proprie norme, ma proprio lo rende soggetto: *se fai come dico, io ti riconosco come soggetto*. Sono chiara o sono un po' troppo filosofica? *Solo se fai come me ti riconosco di genere femminile* - pensate agli inizi del novecento - *se ti metti pantaloni, se vuoi guidare la moto, ti riconosco come degenerare*. *Se proprio ti devo assimilare, ti devo condurre a me, allora dico che sei una donna con le palle*, in questo modo il potere è tranquillizzato. Questo è Foucault, *Microfisica del Potere*. Non chiedersi dunque perché certi vogliono dominare, ma come funzionano le cose a livello del processo da assoggettamento o in quei processi continui e ininterrotti che dirigono i corpi, i gesti e che reggono i comportamenti.

Questo è un punto molto, molto importante. Noi donne che cosa dobbiamo chiederci? **Noi donne dobbiamo chiederci non solo perché il maschile ha voluto dominare** - questo ormai l'abbiamo analizzato con centinaia e centinaia di volumi molto importanti - **ma come funzionano le cose in noi tutte le volte che non riusciamo ad emanciparci dall'assoggettamento**, cioè tutte quelle volte che non riusciamo a produrre noi, non solo autocoscienza, ma quel livello di rapporto con il potere che ci permetta di cambiare le cose.

Ed è qui che mi interrogavo e mi dicevo, bene, da una parte abbiamo il potere, da una parte abbiamo la leadership, però dall'altra, abbiamo il carisma, l'influenza, la capacità di influenzare. **Il potere è l'effetto di imprimere la mia volontà, la leadership è l'autorevolezza, ma l'influenza, la capacità di influire sulle altre donne, è una caratteristica eccedente**: non serve autorità, non serve autorevolezza, non servono requisiti stabilizzati

perché il termine deriva da "grazia", la capacità di poter coinvolgere le altre e gli altri.

A noi serve qualcosa di questo genere, in questa fase storica secondo me e serve non "*l'hard power*" ma il "*soft power*", **l'abilità di un potere di persuadere, convincere, attrarre e cooptare tramite risorse, non di dominio, ma intangibili, quali cultura, valori, comportamenti, azioni partecipate**.

Ora, ritorna però in inglese questo termine potere e a me questo termine continuava a sfregarmi fra i denti, come quando ci rimane fra i denti un po' di sabbia, dopo che magari si è mangiato un gelato sul mare e non ti piace questo crocchiare che hai fra i denti. Tanto più che **oggi sempre meno persone sono disposte ad accettare di essere guidate attraverso metodi autoritari**. E allora proprio le donne devono guidare attraverso metodi autoritari? E quale altro modello noi possiamo incarnare o dal quale possiamo sottrarci per produrre benessere organizzativo, per sostenere le altre donne, per cambiare le strategie economiche? Mi è venuta questa cosa in mente: **power as possibility**, mi è venuta in inglese, **il potere come possibilità**.

La radice di possibilità è la stessa di potere "potior" è la stessa. La possibilità come potere e infatti c'è un altro verbo in latino che significa la stessa cosa. In italiano c'è stata una crasi ma è un anfibologia quella del potere, **ha due facce, quella che vi ho letto di dominio e poi quella del "possum", che aveva il significato di essere capace di...: questa è la possibilità del potere**.

Se io ho potere, io Eleonora, ma **io donna non lo voglio usare come dominio** all'interno dell'organizzazione o all'interno dei rapporti con altre donne, **lo voglio utilizzare come possibilità** e come poter fare per la collettività, per incidere del cambiamento, per avere una visione di-versa, per altro verso, rispetto alle cose orrende che stanno accadendo oggi. Noi dobbiamo cercare a mio avviso - con le cose che diceva Tatiana, quindi con la formazione, con presenza costante, con una vigilanza costante - di **rendere attuabile il passaggio dalla potestas alla potenza**. Dal potere patriarcale o neo patriarcale, attenzione perché il potere patriarcale si è inabissato è diventato neo patriarcale, è diventato più invisibile. Noi

dobbiamo avere delle capacità di rivelazione delle nuove forme di dominio, di **passare da queste nuove forme di dominio, dalla potestas alla potentia, al poter fare, al potenziarsi.**

Quando io parlo di empowerment parlo di una modalità pensata per le donne di rinforzo, di auto potenziamento che è diversa dall'empowerment culturale maschile. Se infatti appunto traduciamo questa parola così difficile per noi, così angusta, così conflittuale: potere, come espressione delle potenzialità soggettive del poter fare, allora ci appare diversa la possibilità di incidere sulla realtà. Sapete quante volte le donne mi dicono, sì ma il potere, sì ma la leadership e ci pensavo, perché hanno ragione: ci deve essere un altro modo di vivere il potere, ci deve essere un altro modo di semantizzarlo, dobbiamo mettere dentro a questa parola altre cose che servono a noi e cambino le cose che viviamo.

Però "Houston, we have a problem", abbiamo un problema, e **qual è il problema che come donne abbiamo? Il doppio legame, subire e agire il potere.** Allora noi come donne, come corpi sessuati al femminile all'interno della nostra esperienza storica, siamo consapevoli, **lo sentiamo sulla pelle, di subire il potere come dominio. Di conseguenza, quanto ci è difficile agire quello stesso potere che subiamo? Come possiamo tradurlo?**

Quante volte le donne mi hanno detto: *"ma io non voglio in quella posizione, se la assumo, fare come, diventare come un uomo, fare come gli uomini, fare come maschi, a me non va bene e allora magari io quella posizione non la prendo, magari mi sottraggo, magari lascio perdere o abbandono"*.

E allora mancano le donne, o sono meno, e non si crea quel cambiamento che si è visto all'inizio. Allora, io dicevo, ci deve essere una soluzione. Ed è **agire il potere non come ce l'hanno insegnato, non come dominio, ma come possibilità di poter fare, per noi e per le altre donne, di poter fare nel mondo.** Ma dobbiamo sottrarci alla visione del dominio come potere.

In questo senso, **abbiamo necessità come l'aria, di produrre delle leadership, di produrre delle responsabilità** - l'abilità di rispondere al reale,

responsibility - **diversi.** Role model diversi, **donne che ci sappiano ispirare, trascinare, cambiare.** La condivisione di queste pratiche, anche quelle che diceva Tatiana, là dove funzionano, **la condivisione delle pratiche e la trasmissione di queste stesse pratiche.**

Allora, verso il futuro, ci vorrebbe un biennio buono di lavoro su questi temi e su questi argomenti. **Produrre strategie formative di women-leadership e role model,** de-formare gli uomini e formarli alla questione di genere al soft power, deformarli, perché anche gli uomini sono formati alla loro stessa idea di potere e **creare un'asse intergenerazionale di mentoring e formazione sui femminismi.**

Come dico sempre, **il femminismo non è una parolaccia, si tratta di intendere che uomini e donne debbano avere gli stessi diritti e le stesse possibilità.** Un piano di azione quale potrebbe essere? Formare la leadership femminile, se la vogliamo definire così, e formare con un linguaggio di genere, perché noi non possiamo parlare il linguaggio mascolinizzato e maschilizzato della realtà.

Noi dobbiamo parlare un linguaggio nostro. Lo dicevo a Susanna, con la quale parlavamo di linguaggio a Roma qualche mese fa, anche il fatto di parlare di pollaio, di galline, una molestia verbale che grava sul linguaggio di genere concretato nei millenni, è una molestia verbale che violenta il genere della sua stessa dicibilità, nella possibilità di essere detto e trasmesso. Contrattare il genere a partire da una conoscenza del linguaggio di genere. Perché io come faccio a contrattare il genere se parlo un linguaggio mascolinizzato? E' un'aporia, una contraddizione. Non riesco a incidere davvero. E poi **produrre** in questo modo **un essere organizzativo e di genere che agisca con le donne e insieme alle donne, parlando un linguaggio e agendo un potere di tipo diverso da quello dominante.**

Questo è un gospel, l'ho tradotto io e ci ho pure aggiunto delle cose che mi garbavano: **per tornare a casa ho preso la strada più impervia** - è quella che tocca a noi, la strada più impervia, dobbiamo crearcela - **ci sono arrivata lo stesso. E il panorama era più bello.** Belle, ciao!!



Susanna Camusso

- **Responsabile Politiche di Genere**

Trascrizione audio non rivista dall'autrice

Care compagne e cari compagni, provo a indicare i temi dell'intervento. Vorrei rapidamente rispondere ad alcune cose che sono state richiamate nella discussione e poi a rispondere alla domanda di ieri sera, che mi pare fosse rivolta a me, almeno ho avuto questa sensazione.

Quello che mi ha stupito nei ragionamenti che abbiamo fatto è che tra i tanti riferimenti normativi non c'è stato nessun riferimento alla Convenzione che l'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) nel giugno scorso ha finalmente definito, la prima norma internazionale che affronta e norma le molestie sul lavoro. Il recepimento di quella convenzione da parte del nostro Paese, ci stiamo lavorando, porterà con sé la definizione del reato di molestia. Diciamo che non abbiamo un governo particolarmente celere nei suoi atti, ma comunque noi ci stiamo lavorando.

Questo in quanto il recepimento delle convenzioni dell'ILO non è semplicemente dire che un Paese lo sottoscrive, ma deve determinare il contesto normativo che permetta concretamente l'attuazione. Da questo

punto di vista la Commissione sul femminicidio al Senato ha già anche costruito una bozza di legge e si sta cercando di farla il più trasversale possibile. Quindi questo lavoro si farà.

Perché parto dalla convenzione dell'ILO? non solo perché in ragione dei miei incarichi sono più fresca di memoria, ma per una ragione specifica: uno dei grandi conflitti che abbiamo avuto per ottenere quella Convenzione e la relativa raccomandazione è stato sulla definizione; cioè se il tema delle molestie era un tema che riguardava i luoghi di lavoro o il lavoro, che ovviamente sono due dimensioni profondamente diverse. Ci abbiamo messo un po' ma la Convenzione parla di lavoro, non di luoghi di lavoro. E' importante perché apre un filone che pur presente nella discussione non sempre si tiene presente. Una lavoratrice può subire molestie dai colleghi e dalla gerarchia ma anche dagli utenti, anche dai clienti e quindi c'è un problema di riconoscimento della responsabilità del datore di lavoro rispetto alle condizioni in cui operano le lavoratrici che non è solo rivolta agli altri lavoratori o lavoratrici del luogo in cui si è.

Questa dizione - che poi bisognerà recepire e tradurre in pratica - è una delle ragioni che sottende l'astensione di Confindustria in sede di voto della raccomandazione

in Consiglio d'Amministrazione dell'ILO, non solo della nostra Confindustria ma anche di altre Confindustria di Paesi europei. Non ci siamo trovati di fronte a Paesi dispersi che hanno votato contro il club degli europei, perché è evidente (pensate a tutte le cose dette nel tempo dalle associazioni di impresa) che il tema è: si assumono responsabilità di quanto avviene, non nel luogo, ma di quanto avviene al lavoratore o lavoratrice nell'esercizio delle funzioni attribuite al loro lavoro, dalla loro professionalità, dalla loro attività. Quando abbiamo discusso con la Commissione femminicidio dell'ipotesi di legge sul reato di molestia, abbiamo volutamente sostenuto che la Presidente della Commissione chiamasse anche Confindustria. Confindustria sta lavorando su una logica che è quella del: "se volete che noi affrontiamo questo tema delle molestie, e se diventa un reato non possiamo far finta di niente, allora dovete permetterci dei criteri di selezione del personale invasivi della privacy delle persone". La sto dicendo in sintesi, lì è stata detta' più brutalmente, però questo ci riguarda tutte e tutti. Noi facciamo una grande fatica ad immaginarci come si possa intervenire di fronte alla denuncia di una lavoratrice, come si possa fare prevenzione, perché in realtà il nostro obiettivo sarebbe che non ci siano le denunce delle lavoratrici perché non ci sono le molestie, non perché non hanno il coraggio o la possibilità di denunciare. Quindi come utilizziamo i protocolli che abbiamo già fatto, di cui sicuramente quello con Abi, che viene un po' dopo gli altri ma è anche un po' meglio degli altri in quanto utilizza anche l'esperienza che nel frattempo è stata accumulata.

La domanda che continuo a farmi è: abbiamo fatto i protocolli, li abbiamo diffusi, ormai quasi tutte le associazioni di impresa li hanno sottoscritti, però io incontro le delegate che mi dicono che è arrivato il caso e non sanno come fare; non hanno interlocuzione, non è vero che le aziende si siano predisposte ad una relazione positiva. Veniva detto anche stamattina che in tanti casi le Consigliere di Parità, che spesso ricevono più denunce di noi perché è più facile che ci si rivolga ad esse che non ai delegati sindacali, consigliano: dimettiti tanto non hai speranze.

Quindi noi siamo dentro questo nodo e credo che dobbiamo proporci rapidamente di trovare un modus

operandi. Tutti invocano in questi casi la formazione; anche le imprese invocano la formazione. Anche perché nei loro ruoli di preparazione, i tagliatori di teste, non hanno mai considerato questo come un tema intorno al quale esercitarsi. Ovviamente sono d'accordo sul fatto di fare formazione, anche formazione congiunta, ma non vorrei un monopolio delle imprese nel modello di formazione perché tendenzialmente penso che la nostra idea di discriminazione non sia direttamente coincidente con quella delle imprese e quindi c'è bisogno di immaginarsi, progettare questi modelli formativi. Su questo noi abbiamo molto lavoro da fare. Anche perché, come ci è stato detto abbondantemente nella giornata dalle relatrici che sono intervenute, noi dobbiamo lavorare molto sul tema della discriminazione. Non solo della discriminazione diretta, che quella è più facile, evidente, ma il grande tema è quello della discriminazione indiretta.

E' un grande tema, intanto perché bisogna vederla la discriminazione indiretta e ovviamente noi non siamo delle esperte. Se mi permettete, con tutto l'affetto del caso gli uomini ancor meno di noi. Quindi da questo punto di vista c'è un problema anche di interrogarsi sul fatto che non necessariamente discriminazione indiretta è solo ciò che noi vediamo come tale, ma c'è una serie di discriminazioni indirette si esercitano anche se non le vediamo come tali.

Seconda operazione impedire che la discriminazione diretta venga considerata un tema che riguarda solo le donne. Normalmente si pensa che la discriminazione riguardi le minoranze, questo è il classico, ed è anche tanta parte della realtà: la discriminazione omofobica, la discriminazione mediamente razzista e la discriminazione di genere nei confronti delle donne, cioè tutto ciò che è vissuto non quantitativamente come minoritario, ma culturalmente e ideologicamente come minoritario. Eppure a volte la discriminazione indiretta avviene anche su ciò che rompe l'equilibrio dato del sistema.

Vi faccio un esempio, noi cominciamo ad avere significativi casi di discriminazione di lavoratori mediamente abbastanza giovani, che richiedono i congedi parentali e che sono discriminati dalle imprese, che non vogliono riconoscerli, e possono essere,

anche, mobbizzati dai colleghi. I primi cinque minuti possiamo dire: beh così vedono l'effetto che fa visto che noi conosciamo bene la situazione; poi prevale il senso e il ruolo che dobbiamo esercitare ed il tema diventa: come affrontiamo tutto questo? Primo perché non possiamo lasciarli soli; secondo perché in realtà sono i gesti che determinano, mettono in discussione il sistema e il suo equilibrio, cambiano i rapporti di potere. Qualcuno nel suo intervento ha detto che la maternità è comunque ciò che distingue noi e ciò che ci mette in una condizione di difficoltà perché è un costo per le imprese, un problema rispetto alle carriere e così via. Credo che non possiamo avere questo approccio. Prima di tutto perché c'è una lunga cultura che abbiamo coltivato negli anni e che è quella che dice che la maternità è un fatto sociale e non un fatto privato. E, se è un fatto sociale, i costi non possono essere tutti sulla donna lavoratrice che li affronta. Inoltre perché se non c'è dubbio che il figlio lo portiamo in grembo noi e lo partoriamo noi, è anche altrettanto vero che dobbiamo uscire dalla logica che questo corrisponda con una genitorialità esclusiva; e se vogliamo uscire dalla logica della discriminazione che la maternità determina nei luoghi di lavoro la strada che abbiamo di fronte è quella dell'effettiva redistribuzione del carico della genitorialità, a parità di condizioni.

Questa è la ragione per cui non festeggio dieci giorni di congedo parentale. Perché dieci giorni di congedo parentale paragonati a cinque mesi non funziona. Il problema è che bisogna ottenere una dimensione equivalente di congedo parentale obbligatorio per uomini e per donne, perché è così che si sperimenta non più una questione che riguarda un handicap della lavoratrice rispetto al luogo di lavoro, ma come le imprese si fanno carico di una quota di responsabilità sociale e effettiva del riconoscimento sociale della maternità.

Ma è quella dimensione che cambia una cosa fondamentale, che noi spesso trascuriamo, o meglio che noi diamo per scontato (e questo è un problema che riguarda anche la contrattazione) che il tempo per gli uomini e per le donne sia la stessa cosa. Il tempo per gli uomini e per le donne non è la stessa cosa. Non è la stessa cosa in termini di ore lavorate, come ci dicono tutti i rapporti sulle differenze e sul gap di genere - da

quello internazionale a quello del comune di Vidigulfo (che è un piccolo comune che i lombardi citano sempre per dire il micro comune); non è equivalente il pensare delle donne rispetto alla distribuzione del tempo, non è equivalente il pensiero di un'impresa rispetto al tempo e la disponibilità del tempo.

Allora quando noi guardiamo il tema di come si determinano i differenziali, e quindi come si calcolano le presenze rispetto ai premi di risultato, piuttosto che, molto il contratto dei bancari rispetto ai percorsi professionali e di carriera, noi ci troviamo di fronte al fatto che vengono date per scontate cose come le assenze. Ma quelle assenze se vengono considerate come tali impattano esattamente nella considerazione del tempo delle donne rispetto agli altri. Consideriamo che gli infortuni femminili sono prevalentemente gli infortuni in itinere, e non nel luogo di lavoro. Come mai c'è un'alta incidenza di infortuni in itinere per le donne? Forse perché corriamo sempre e abbiamo sempre tempi stretti. Questo determina il fatto che non puoi considerare equivalente la disponibilità di una donna e di un uomo rispetto al tempo. Questo vuol dire avere una nostra idea differente dei modelli organizzativi del lavoro e quindi di come si considera la produttività. Tutti coloro che considerano che la produttività sia semplicemente l'intensità, la quantità delle ore di lavoro, fanno una schifezza esattamente come il sistema imprenditoriale italiano ha più o meno fatto in questi anni, quando ha continuato a giocare al ribasso considerando, prevalentemente, la produttività come la risultante della intensità dello sfruttamento - riduzione dei costi - tempo utilizzato.

Quel modello organizzativo penalizza due volte le donne. Allora noi abbiamo bisogno di prenderlo da due versanti: uno è "cari papà dovete fare i papà anche voi" e dovete avere anche voi le stesse condizioni che abbiamo costruito, per cui non ci immagineremmo mai che farete i papà se la paternità non è retribuita, non è riconosciuta e così via. Ma dobbiamo anche sostenere che una politica fatta non di redistribuzione ma di moltiplicazione dei permessi che riguarda esclusivamente le donne è l'alimentazione in partenza di una discriminazione tra uomini e donne.

E' un tema che riguarda la legislazione ovviamente, ma anche un tema che riguarda la contrattazione e ovviamente riguarda anche come si costruisce una cultura differente dal punto di vista legislativo, ma anche dal punto di vista di che cosa pensano nel loro complesso i sindacalisti quando sono a un tavolo di trattativa. Perché spesso l'idea che ci siano un po' di permessi in più per le donne perché così si occupano della malattia dei figli pare risolutivo dei problemi. Mentre invece non è risolutivo dei problemi, nel senso che è il mantenimento di una discriminazione e di una condizione differente tra uomini e donne. E potrei andare avanti ragionando così sulle dimissioni volontarie, sui bonus eccetera, eccetera.

Credo però che abbiate colto il senso e allora fare un ragionamento che parte da questa affermazione: la condizione delle donne è un metro di misura della democrazia. Non pensate che la prendo alta, in realtà è il provare a declinare la democrazia non semplicemente come un sistema ordinamentale, il diritto di voto, la rappresentanza, ma che la democrazia vive ed è tale se si nutre della partecipazione e della libertà delle persone.

Se una parte del mondo non è libera, non partecipa perché costretta dentro comportamenti o dentro il non riconoscimento delle stesse libertà degli uomini, così non sei in un contesto democratico. Potrei fare lunghi ragionamenti sul mondo, non li faccio, ma questa è paradossalmente la prima risposta alla domanda di ieri.

Nel senso che noi siamo in una stagione politica dentro cui torna per l'occidente - non per l'Arabia Saudita o per l'Iran - ma per l'occidente il tema della libertà delle donne e della democrazia. Pillon non è solo un senatore un po' maniaco, e secondo me con qualche problema di orientamento sessuale, Pillon è l'espressione di un orientamento e di un'ideologia politica che era scomparso dall'orizzonte come fattore condizionante delle democrazie europee, e che invece è tornato ad essere un fattore condizionante della democrazia europea. Questo è il nodo politico che abbiamo di fronte. Perché il nodo politico? In primo luogo perché se qualcuno deve decidere cosa devo fare io, e con me tutte le signore che popolano questi paesi, c'è una

limitazione di un diritto che ho faticosamente conquistato: la libertà di scegliere.

Di scegliere se essere o non essere madre, di scegliere come esserlo, di scegliere se voglio studiare o non voglio studiare, di scegliere che lavoro e con quali caratteristiche quel lavoro, di scegliere che tipo di relazioni voglio avere.

Perché queste sono le fondamentali libertà che noi abbiamo acquisito con il femminismo e le grandi lotte delle donne. Se qualcuno pensa che può decidere lui se io ho diritto o no di fare quelle scelte, la prima cosa che viene messa in discussione è la mia libertà di scelta e questo è il versante della condizione di ognuno di noi.

Ne segue, inoltre, un diverso ordinamento sociale. Perché non sono solo e semplicemente degli autoritari totalitaristi. Sono degli autoritari e totalitaristi, ma come spesso avviene gli autoritari totalitaristi hanno in mente un modello sociale ed economico, un modello sociale che è fatto di sottomissione, non a caso ci siamo risentiti questa solfa della politica contro l'aborto, dello stare a casa, della nostra funzione di cura. Abbiamo il Presidente di un paese che si chiama Ungheria che spiega in Parlamento perché bisogna fare almeno quattro o cinque figli e costruisce le politiche riferite a questo. Abbiamo tutto questo contorno ma è un'idea di modello economico. Se torniamo nella dimensione per cui la cura non è libera scelta nelle mie relazioni o a far fronte comunque agli equilibri che si sono costruiti dentro le relazioni, ma è l'unica possibilità, ci troviamo nella traduzione di una politica totale di privatizzazione.

Non c'è più bisogno del servizio pubblico: perché non hai bisogno degli asili, non hai bisogno dell'assistenza agli anziani, non hai bisogno di una sanità che riconosca le differenti condizioni. Quindi è un modello economico. Guarda caso, destra, privatizzazioni, sempre lì si torna. Non c'è più bisogno di affermare che c'è una funzione sociale per cui la nostra Costituzione prevede la rimozione degli ostacoli, che lo Stato deve tradurre in diritti di cittadinanza delle persone attraverso l'esercizio dei servizi pubblici. Allora bisogna sempre pensare che ci sono delle stagioni in cui queste battaglie avvengono, non solo Pillon o Conferenza di Verona - gli atti estremi - come la loro continua tentata traduzione. Le compagne piemontesi potrebbero raccontarvi di una legge che si

chiama affidamento zero, che si sta discutendo in consiglio regionale del Piemonte, affidamento zero è esattamente un'operazione di privatizzazione. Peraltro contiene in sé un en plein di discriminazioni perché c'è una discriminazione generale, i minori diventano uno scalpito del dibattito politico, esattamente com'era il Pillon, esattamente come per quelli che raccontano che esiste la PAS (cioè la sindrome di alienazione parentale) e così via.

Il primo effetto di una logica così è che intanto tutti i minori non accompagnati, che vengono dai processi di migrazione; non si sa dove finiscano e che comunque, in qualunque situazione, le famiglie si devono far carico di tutto. Perché la logica non è Bibbiano, noi non possiamo affrontare il tema dell'affidamento dei minori come il dramma di Bibbiano così via.

Il tema che bisogna affrontare è come le persone riescono a fare fronte a condizioni di disagio e di difficoltà. Mentre invece tutto viene ricondotto dentro l'idea che le donne non si occupano più di fare esclusivamente la cura e quindi bisogna costruire le condizioni obbligatorie di un ritorno al focolare domestico. Quando la Meloni fa la cantilena "io sono una donna, io sono una madre" e così via non sta dando un messaggio positivo, perché sta identificando sé stessa esclusivamente nella declinazione del tu hai titolo di parlare in quanto sei una madre. E siamo di nuovo al fatto che sei condannato in origine rispetto alle scelte che fai e quindi non sei libera di farle.

Allora non siamo in una stagione ordinaria. Certo sono successe cose importanti ma io non ricordo, e non sono più giovanissima, un'altra stagione in cui fosse così esplicito il conflitto tra destra e sinistra, tra conservatori e progressisti e così giocato sulle condizioni delle donne. In occidente intendo, poi in Arabia Saudita è chiarissimo che siamo lì, e anche in altre parti del mondo. Avviene dentro la cristianità, smentendo un altro dei luoghi comuni, non è conflitto tra cristianesimo e islam. Perché in realtà il modello che viene proposto è esattamente ciò che le femministe islamiche stanno combattendo rispetto alla teocrazia di quei regimi. Lo dico per Salvini ma non solo.

Secondo motivo per cui bisogna essere esplicite. Quando parliamo di gender gap, di problemi

professionali, di carriere, di tetti di cristallo e così via usiamo un linguaggio ormai assolutamente comprensibile a tutti che descrive delle situazioni, e ognuna di voi potrebbe descrivere cosa succede esattamente nella sua azienda, dove si trovano gli ostacoli.

Però parliamo anche di una cosa che va più in là, che è quella in cui l'accesso paritario al lavoro, ai percorsi di carriera, alle retribuzioni e così via è per noi femmine irto di una serie di ostacoli in più rispetto a quelli che hanno gli uomini.

Qualche tempo fa si poteva tranquillamente dire del nostro paese che le donne studiavano poco, spesso non gli veniva riconosciuto l'accesso all'istruzione, oppure gli veniva consigliato un percorso di istruzione più o meno "utile" che richiamava appunto questa funzione del lavoro domestico e dell'attività domestica come fondamentale. Oggi non può più dirlo nessuno né in termini di risultati né in termini di propensione all'istruzione. Quindi uno dei grandi problemi che ci era sempre proposto, che era quello ma quando studierete potrete, negli anni 70 la segregazione era sempre "risolta" da questa affermazione. Non potete immaginare che ci sia una riduzione della segregazione e la rottura del tetto di cristallo perché non avete lo stesso grado di istruzione.

Adesso non possono dirlo perché il tetto di cristallo dovrebbe rovesciarsi, perché merito e frequenza di studio sono esattamente rovesciati. Allora hanno inventato un'altra cosa magica, che è sempre l'ostacolo: è vero che siete più brave, è vero che studiate di più ma studiate le cose sbagliate! Non studiate le faticose materie STEM; peccato che la direttrice del Cern sia una donna.

Ma al di là di questo particolare, che evidentemente gli sfugge, è la costruzione del nuovo stereotipo, e di una gerarchia sul lavoro. Una gerarchia che colloca comunque il lavoro femminile come lavoro segregato e di minor valore. Ho sentito una compagna che stimo molto, che si occupa di centri antiviolenza e fa una vita anche non particolarmente facile, dire: se parlo con le ragazze suggerisco loro di fare le professioni maschili che sono meglio retribuite. Ho fatto un salto sulla sedia dicendole che per me era una sciocchezza perché dava

per scontato che le professioni che sono meglio retribuite sono quelle maschili. Cioè dava per scontato che costruire un robottino è sempre comunque più importante di curare una vita, di determinare condizioni di benessere collettivo, di occuparsi delle persone invece che degli oggetti. Dava per scontato l'immutabilità del sistema e l'obbligo di omologazione.

Ma questa gerarchia l'ha decisa il capitale e non l'ha decisa il bisogno umano. La qualità di questa società l'ha decisa la logica dei profitti; ciò che è vendibile determina profitto. Ciò che in realtà non viene riconosciuto come lavoro - e che è tanta parte del lavoro che le donne svolgono - parlo del lavoro retribuito in questo caso, non sto parlando di tutto quello che facciamo gratuitamente. E' dato per scontato che se stai nel settore della finanza o se stai nel settore dell'alta tecnologia avrai reddito, futuro e garanzie mentre se ti occupi delle persone, nel senso più ampio del termine: della loro salute, della loro istruzione, della loro formazione, della loro condizione, dei loro consumi, delle loro qualità dei consumi dell'alimentazione cioè di tutte queste cose che riguardano ognuno di noi, quelle sono tutte mansioni svalorzate, a basso reddito, precarie.

Quindi, tu, non puoi partecipare al club delle professioni ricche perché tanto comunque il grande universo del lavoro femminile, che è istruito, che hai scelto, sta comunque da quell'altra parte. Il parallelo del fatto che se tu ti occupi delle tecnologie sei un genio del futuro, se ti occupi di cultura, di arte, di lettere sei un essere più o meno inutile. Dopo di che un giorno dovranno spiegarci qual è la prospettiva di sviluppo del nostro Paese se tutto questo è ritenuto inutile, visto che è il nostro patrimonio.

Noi dobbiamo decidere se diamo per scontato che il modello che è stato costruito nel tempo nel mondo è il modello che va bene e che non si può mettere in discussione - e allora c'è solo l'omologazione. Perché quel modello è organizzato e pensato in ragione del fatto che l'unico dominus è il profitto, con la caratteristica di essere disponibile all'infinito rispetto al modello organizzativo delle imprese e che il modello di comportamento è quello maschile.

Oppure bisogna rovesciare la gerarchia, quella per cui è discutibile che un oggetto, un prodotto sia sempre comunque più importante dell'esercizio della cura. Però bisogna deciderlo, perché è evidente che se noi viviamo la cura non come un'attività che regola al mondo e quindi va retribuita, riconosciuta, valorizzata ma come una nostra attività che comunque ci tocca (perché non mettiamo in discussione la sua redistribuzione) è assolutamente evidente che la gerarchia generale rimarrà. Questa non è una discussione nuovissima, è una discussione antica. Come è stata definita la gerarchia, tra il lavoro manuale il lavoro intellettuale, tra il lavoro esecutivo il lavoro cognitivo, e alla fine ruota sempre intorno a questa domanda: cosa decide il valore e quindi la gerarchia?

Oggi la società che abbiamo decide il valore delle professioni in ragione del profitto che generano e della rapidità con cui lo generano. Che cosa determina questa cultura? anche delle cose banalissime: da voi le pressioni commerciali. Perché la misura del valore che hanno quelle imprese è sempre determinata sulla base di quanto in fretta determinate profitti. Capisco che poi alla fine uno dice che manca una cultura della sinistra, è vero, è esattamente uno dei grandi problemi che abbiamo di fronte. Ma se questo è il sistema, queste questioni si sposano, ahimé dentro il conflitto di una destra che vuole riproporre quel modello sociale, è assolutamente evidente che cose che potevi considerare non emergenziali, non fondamentali, non da dire quotidianamente dieci o cinque anni fa, oggi assumono un'altra valenza.

E il tema non è solo che Salvini le esalta, che mette alla gogna le ragazze e tutto quello che sappiamo bene, il problema è che non vanno letti, semplicemente, come degli epifenomeni di casa nostra, perché altrimenti non si capisce quello che sta succedendo. La domanda che possiamo farci è quando ci siamo addormentati? e non abbiamo capito che stava rovesciandosi improvvisamente tutto. Perché noi in realtà eravamo in un trend lento, faticoso, con tutte le lotte che abbiamo fatto, di crescita della nostra libertà non di riduzione della nostra libertà; e ci siamo svegliate un mattino e ci siamo trovate in una condizione opposta.

Siccome penso che la mia libertà sia fondamentale, la mia libertà di genere non la mia singola, penso che ci sia bisogno di essere più esplicite, più radicali. Penso che ci sia bisogno di essere più esplicite e più radicali, perché anche la nostra organizzazione fa fatica a vedere, fa fatica a leggerlo come un ordine che riguarda molte materie ed aspetti, non si può leggere pezzetto per pezzetto ma devi provare a vederla come costruzione di un'idea di società che oggi viene dalla destra e che non ha una alternativa nel pensiero progressista.

E' facile? Tutt'altro perché poi comunque in qualche caso è più facile immaginarsi un mondo totalitario in cui tu non devi scegliere che un mondo in cui invece metti sistematicamente in discussione e fai la fatica di costruzione alternativa.

Seconda parte della domanda: segretario o segretaria? Laconiugo così: che rappresentanza c'è nei ruoli differenti che si hanno. Perché noi abbiamo una funzione di rappresentanza, noi sindacalisti a qualunque livello esercitiamo questa attività, poi se l'esercita una Segretaria della Cgil è faticosissimo, ma comunque in ogni momento esercitiamo una rappresentanza. Penso che ci sia un modo diverso di esercitare la rappresentanza, che è anche un potere ovviamente, non sfuggo a questo elemento, ho provato a esercitarlo (poi se ci sono riuscita lo dirà la storia) senza dimenticare - mai a differenza di ciò che fanno gli uomini - che rappresentare in un'organizzazione di donne e di uomini vuol dire rappresentare donne e uomini, e quindi costruire un punto di vista, un punto di analisi che non può essere esclusivamente quello che viene dal punto di vista delle donne.

Gli uomini questo non lo fanno, bisogna saperlo, anche se ci sono delle eccezioni, perché quando avanza la contrattazione di genere nei contratti e negli accordi significa che c'è anche qualche uomo che comincia a cambiare. Ho provato a farlo, ho provato a farlo esattamente perché non ci potevano essere due fronti aperti e contemporanei, perché non si riesce a governare un'organizzazione che è esclusivamente nel conflitto. E cioè di fronte alla scelta di mettere in "discussione" il modello della disattenzione maschile - poi spiego cosa vuol dire - dovevo provare a trovare un punto di sintesi tra gli uni e gli altri nel governo

dell'organizzazione. Perché non cercare un punto di sintesi avrebbe reso debole quella scelta che comunque mi viene rinfacciata in tante occasioni, quello che provavo a dire è che i maschi hanno fallito e che il futuro è femmina - ed è femmina non perché noi siamo più brave (anche) lo penso ma capisco che loro non pensino;

Il futuro è femmina perché il loro è un fallimento, perché il modello che ne è emerso è un modello non inclusivo, un modello che esclude, un modello che discrimina. Ed esattamente quel fallimento è la ragione per cui il futuro deve essere differente. Poi c'è chi crede che le persone si pentano, in questo sono poco cristiana.

E' questa doppia operazione che dentro l'organizzazione non era possibile fare. C'è un po' del buon samaritano perché invece gli uomini non fanno questa mediazione? Penso che sia una dei tanti elementi dell'esercitare il potere in modo differente; del pensare al tenere insieme, al costruire e al curare - questo vuol dire avere cura dell'organizzazione - è, esattamente, una dimensione, una modalità diversa. Sono assolutamente cosciente anche adesso che non troverò molti uomini che mi dicono grazie, anzi ne trovo molti che dicono che siamo tornati alla normalità.

Il che la dice lunga sul tasso di agio che possiamo avere nell'organizzazione ma credo che sia esattamente il modo che costruisce poi una prospettiva, quella di una possibilità differente.

Se poi la domanda era sul piano personale, sul piano personale si fa molta meno fatica. Voglio dire infine, ovviamente il Segretario Generale è stato disponibile e ha fatto la scelta di darmi delle deleghe ma dentro c'è anche una mia scelta, perché nessuno aveva degli obblighi, cioè la scelte di occuparmi delle politiche di genere.

Con il tentativo di dare un messaggio in parte simbolico -in parte ovviamente mai darsi troppa importanza-, e cioè che chi aveva condotto - in quanto Segretario Generale - l'organizzazione, quindi il massimo della rappresentanza, poteva continuare a esercitare un ruolo politico scegliendo le politiche di genere dando una priorità di attività. E' vero che non esistono le politiche di genere maschile nell'organizzazione, anche perché pensano di essere universali quindi normalmente non

le rivendicano, ma anche questa è una modalità molto differente di approcciare come si continua a stare nell'organizzazione dopo le responsabilità, immaginando che si può continuare a dare un contributo stando in quello che si fa apparire un versante di debolezza. Perché penso che non sia un versante di debolezza penso che sia un versante di forza. Lì ci sono le ragioni e la possibilità del cambiamento; dopo di che la strada è tutt'altro che facile ma noi non siamo nate per fare le cose facili perché altrimenti avremmo fatto dell'altro nella vita. Però questo vuol dire esattamente provare a costruire una scommessa e una scommessa che si basa sulla decostruzione - perché continuo a pensare che l'esperienza fondamentale del femminismo, al di là di come ogni tanto lo si rappresenta - è quella di avere decostruito il modello che c'era stato costruito addosso. Decostruito dal punto di vista delle scelte personali, della costruzione della libertà, della messa in discussione, del riconoscimento della differenza, che non è solo riconoscimento della differenza tra uomini e donne ma che è anche il riconoscimento della differenza tra donne e donne. Tant'è che donne si diventa non si nasce, perché se non funziona più nulla di tutto questo ragionamento. E ovviamente non è il femminismo e la forza delle donne o la loro presenza nel lavoro che determina la reazione maschile, perché la voglia di affermazione del potere come sottomissione degli altri esiste ben prima del femminismo, e non è mai superata. Ciò che è cambiato è la nostra comprensione del fatto che quello non era un destino ineluttabile e che era possibile determinare relazioni che avessero caratteristiche di riconoscimento, di rispetto nelle rispettive differenze.

Ciò che noi dobbiamo decostruire oggi, perché il processo di decostruzione ovviamente non è finito, è quello che noi non possiamo essere contemporaneamente le vittime e i salvatori. Perché non c'è dubbio che noi siamo vittime, violentano noi, stuprano noi, ammazzano noi, è difficile pensare che la vittima sia qualcun altro. Ma non possiamo essere le salvatrici; bisogna che qualcun altro faccia un processo di decostruzione. Esattamente come noi sappiamo che il femminismo non è il fenomeno universale delle donne, non tutte le donne sono femministe, non tutte le donne si considerano e si leggono come genere. Noi pensiamo

che sarebbe meglio ma anche questo è un percorso lungo nel tempo. Così come non possiamo dire che tutti gli uomini sono colpevoli ed esercitano esclusivamente come loro obiettivo quotidiano quello di molestare e violentare le donne. Però, provo a dirlo nel modo più semplice, c'è un modo che noi abbiamo, con tutte le nostre contraddizioni, sempre interpretato, che si chiama: sorellanza, riconoscere nei nostri comportamenti un bisogno di reti, di determinazione, di solidarietà finalizzato al darsi forza reciproca. La sorellanza e la fratellanza non sono paragonabili, perché mentre la sorellanza interviene - qualche volta anche maluccio ma questo è un altro problema - nella dimensione della costruzione di un'idea, la fratellanza funziona fondamentalmente come complicità e come specchio dei comportamenti.

Allora, so che faccio arrabbiare tutti i compagni della Cgil ma lo faccio da anni, ormai, posso continuare imperterrita, il tema non è: tutti gli uomini sono violenti, ma se gli uomini non determinano un processo di decostruzione e di intervento sui comportamenti di coloro che sono violenti tutti gli uomini sono complici, diceva De André: "che voi lo pensiate o no siete tutti coinvolti". E' questo è il nodo, senza nessuna volontà accusatoria, questo però è il nodo intorno al quale noi abbiamo una lotta da fare dentro l'organizzazione, la costruzione di un percorso.

"Ricominciamo da noi" nasce esattamente da questa idea. Proviamo a dirvi e a farvi discutere tra di voi, tra voi uomini, di come leggete i comportamenti e se intervenite rispetto ai comportamenti; e di come - e questo bisogna consegnarglielo perché non ce l'hanno in natura - e di come non potete leggere con occhi maschili ciò che può dare o non dare fastidio, o essere vissuto come violento o discriminatorio da parte di una donna, perché dovete provare a leggerlo con i codici di una donna.

Che vuol dire essere disponibili a pensare che le percezioni possono essere differenti, e che le differenze non sono un nostro minus. Sono differenze che hanno bisogno di essere riconosciute e come tali valorizzate.

Guardate, noi siamo l'unica organizzazione che sta facendo un'esperienza di questo tipo, perché in molti sono arrivati a pensare facciamo i corsi insieme, in molti

sono arrivati a dire ci vuole la formazione per vedere - poi non so se la praticano ma sono arrivati a dirlo - ma provare a dire a degli uomini dirigenti di un'organizzazione (che quindi già pensano di non avere bisogno di formazione) dovete farla per interrogarvi e per determinare una vostra autonoma capacità di intervenire contro il fenomeno della violenza degli uomini contro le donne. E' l'unica esperienza che c'è, non penso che darà risultati in qualche giorno, ma se anche solo determinasse nell'insieme dei dirigenti della nostra organizzazione una domanda sulle loro scelte, sui loro comportamenti, su come possono intervenire, probabilmente cambierebbe più radicalmente la modalità e la relazione della nostra organizzazione di quello che non farebbero tanti corsi sulle politiche di genere fatti alle donne.

Ciò non toglie però che, tornando alla sorellanza, la sorellanza è una cosa straordinaria, noi abbiamo un po' di difficoltà a tenere la sorellanza come il tratto comune, ma abbiamo soprattutto un problema. Che è quello che se paragoniamo l'autostima maschile all'autostima femminile, abbiamo una colonnina che va in su è una che scende sempre. Dobbiamo provare a fare salire invece quell'altra colonnina perché non è assolutamente vero che ci sono quelli nati per comandare e quelli nati obbedire. Se il filo che lega tutto il nostro ragionamento è quello della nostra libertà di scegliere, se siamo in grado di scegliere, vuol dire che siamo anche in grado di stimare positivamente le cose che facciamo.

Noi abbiamo una caratteristica - l'ha detta una compagna che parlava di sé ma in realtà parlava di molte di noi - la nostra "non supponenza" è sempre quella per cui ci sono due comportamenti possibili: fai delle scelte e continui a interrogarti intorno a quelle scelte. perché non dai per mai per scontato che c'è una sola scelta possibile, che quella che fai tu sia per forza giusta, e questo è prevalentemente il nostro comportamento, oppure c'è quello che fai una scelta e dal minuto dopo esiste solo la spiegazione della giustezza di quella scelta.

Penso che un mondo plurale è il mondo della cultura del dubbio, anche per questo penso che le donne siano

mediamente migliori, però quella cultura del dubbio non deve essere la messa in discussione di sé stessi.

E' capacità di continuare a interrogarsi per migliorare le cose che si fanno, vuol dire anche in qualche caso ripensarle e farle diversamente, ma non è incapacità o incertezza. E' il sapere che qualunque cosa fai poi devi avere una misura del risultato, del suo valore, della possibilità di continuare a generare positivamente. Generare, termine che ne ricorda degli altri.

Credo che la nostra autostima passi esattamente non attraverso il pensare che dobbiamo diventare donne con le palle, che è una definizione terrificante, non sapete quante volte dare me la sono sentita affibbiare, ma è invece fare della cultura del dubbio il nostro elemento di forza, la capacità di affrontare meglio le situazioni che abbiamo regolarmente di fronte.

Documento Politico



L'Assemblea Nazionale delle Delegate riunita a Rimini il 14, 15, 16 gennaio del 2020, alla presenza di N.150 delegate, assume la relazione introduttiva presentata dall'Esecutivo Donne Nazionale.

All'apertura dell'Assemblea, la relazione ha ripercorso le principali attività svolte dal Coordinamento Donne Nazionale, organizzate e promosse dall'Esecutivo Donne uscente nel corso del proprio mandato, da novembre del 2015 alla data odierna, e ha delineato gli ambiti di intervento che dovranno vederci impegnate nel prossimo futuro.

La discussione ha posto al centro il ruolo imprescindibile del Coordinamento Donne come luogo autonomo e libero di confronto tra le compagne, nonché di costruzione delle proposte politiche di genere da far vivere nei luoghi misti dell'organizzazione, nel rapporto con le lavoratrici e i lavoratori nella contrattazione.

Quadro di contesto in ottica di genere

Sono stati anni difficili per il Paese, che si è trovato a gestire le conseguenze disastrose della crisi economica globale, seguita dal crollo dei mercati finanziari e dal grave indebitamento del Paese, che ha avuto il suo culmine nel 2014.

Rispetto ad altre economie europee a noi vicine, siamo gli unici che stentiamo ancora a recuperare i livelli di ricchezza presenti nella popolazione prima della crisi e a trovarci ancora in una situazione di stagnazione economica, di cui anche il sistema creditizio ha la sua parte di responsabilità.

Non soltanto è diminuita la ricchezza, sono anche aumentate le disuguaglianze. Secondo una recentissima indagine Eurostat, in Italia il divario tra ricchi e poveri è in crescita (dal 5,92 del 2017 al 6,09 del 2018) ed è il peggiore dopo Francia, Germania, Gran Bretagna e Spagna. Il 20% della popolazione ha redditi 6 volte superiori a chi vive in difficoltà.

Da una parte si è arrestata la crescita della quota di famiglie in povertà assoluta, che rimane stabile, d'altra parte però l'incidenza della povertà assoluta tra le donne è aumentata (dall'8 all'8,3%).

Il Fondo Monetario Internazionale considera l'Italia una possibile fonte di rischio sistemico per l'intera economia europea, per via del debito pubblico, che minaccia di innescare una nuova dinamica di crisi tra spread, stretta creditizia e recessione economica.

Per uscire da questo rischio, consiglia misure per migliorare la produttività, sostenere le attività economiche, contenendo la spesa pubblica, e ampliare la partecipazione al lavoro, in particolare delle donne.

Il percorso di emancipazione delle donne, per quanto continuo e inarrestabile, ha tuttavia subito in questi anni degli attacchi pesanti e aggressivi da parte delle forze più retrograde del Paese che, incapaci di affrontare in modo costruttivo e strutturale i problemi, hanno fatto leva sulle difficili condizioni di vita delle persone, per alimentare odio e divisioni, invece di favorire la solidarietà e fare fronte comune, per riconquistare la credibilità perduta.

A pagare il prezzo più alto di questo clima di arretramento sociale, politico e culturale sono sempre le persone in condizioni di maggiore fragilità e minore autonomia. Per affrontare una fase recessiva c'è bisogno di mettere in campo le migliori energie della popolazione. Qualsiasi richiamo a un passato glorioso o ai cosiddetti valori tradizionali di rado rappresenta una soluzione, al contrario è l'estremo tentativo di ricacciare le donne in una posizione di subalternità e di dipendenza, da cui ancora oggi cercano di affrancarsi.

L'attacco ai diritti delle donne e dei minori, contenuto nel disegno di legge promosso dal senatore leghista Pilon e sferrato dal Congresso Mondiale delle Famiglie, ha visto la reazione forte, immediata e corale delle donne attive nelle associazioni, nei movimenti e nel sindacato - in particolare nella nostra CGIL - che hanno avuto la capacità di trovare l'unità, superando le differenze, per convergere su un obiettivo comune: la difesa delle conquiste civili che hanno caratterizzato gli ultimi 50 anni della nostra storia.

L'unità del movimento femminista è una risorsa preziosa, che va sempre ricercata e coltivata, rifiutando di cadere nella trappola maschile del protagonismo e della strumentalizzazione.

Dobbiamo impegnarci per costruire un'unità di intenti all'interno della nostra Confederazione, per determinare

la posizione della nostra organizzazione rispetto allo sciopero internazionale delle donne per l'8 marzo.

Il cammino che noi donne stiamo percorrendo è ancora disseminato da insidie, che dobbiamo affrontare insieme, perché la nostra emancipazione non può essere singolare, ma soltanto plurale e collettiva.

Per questo è importante rafforzare la relazione con le associazioni e i movimenti per costruire momenti di relazione con le nuove generazioni, appoggiando e sostenendo le giuste rivendicazioni a difesa dell'ambiente, di cui dobbiamo prenderci cura e per una partecipazione democratica e anti-populista a difesa della Costituzione.

L'attacco alle donne non è soltanto quello della politica e delle sue forze reazionarie, ma è un attacco quotidiano, che si svolge nelle strade, nei luoghi di lavoro e nelle case.

Il tentativo di imporre una visione della società incentrata sul modello patriarcale con una visione antiquata della famiglia e del ruolo della donna, continua ad essere portato avanti dai partiti di destra che, dopo aver perso il governo nazionale, cercano, ora in ambito regionale, di far prevalere istanze retrograde.

Dopo la presentazione del Disegno di Legge Pillon e collegati - ora archiviati in un cassetto - in varie regioni (Piemonte, Liguria, Emilia Romagna) vengono presentati Disegni di Legge Regionali sull'affido familiare molto pericolosi e che continuano a reiterare una visione reazionaria della collettività.

L'impegno della CGIL nel promuovere tutte le iniziative di contrasto a questa visione distorta della realtà deve perseverare e deve essere massimo. Il Coordinamento Donne Nazionale Fisac, non solo deve proseguire nell'essere luogo di scambio di informazioni, ma anche luogo di promozione di iniziative concrete di contrasto a tutti quei progetti lontani da una concezione plurale e veramente democratica della società.

La violenza di genere

Il femminicidio è solo la punta di un iceberg, estrema e definitiva, di un processo endemico di svalutazione della figura della donna, che ancora oggi la costringe ad un ruolo di subalternità o di adesione a modelli che non le appartengono.

Per cambiare questo portato culturale radicato da millenni, servono sia azioni simboliche e dimostrative, che aprano prospettive e facciano clamore, per sensibilizzare l'opinione pubblica, ma anche assumere la contrattazione di genere come priorità dell'intera organizzazione.

Dobbiamo quindi innanzitutto fornirci di strumenti per vedere queste discriminazioni. L'analisi dei rapporti di pari opportunità ci permette una lettura in ottica di genere dell'evoluzione del settore.

Il nostro primo obiettivo deve essere quindi diffondere la lettura dei rapporti in modo capillare, per coinvolgere ogni sede sindacale e aziendale. E' necessario quindi informare e formare delegate e delegati.

La costruzione della rete è un altro degli obiettivi che dobbiamo perseguire per rafforzare la nostra azione sindacale.

La valutazione positiva di quest'esperienza ci suggerisce di proseguire nella collaborazione con la rete della formazione nazionale, per diffondere la cultura di genere in tutta la categoria.

Tale capacità di interpretare la realtà va agita e ampliata in particolare in tutte le aziende del settore assicurativo, dando concreta applicazione alle previsioni della normativa contrattuale ANIA, che prevede incontri tra le parti ai fini di informare sulla struttura e sulla evoluzione anche della rete distributiva (produttori e dipendenti amministrativi di agenzia).

Un primo obiettivo di ordine generale sarà di rendere il codice di pari opportunità più adeguato a rappresentare i mutamenti del mondo del lavoro, a elaborare analisi comparate con gli altri paesi europei, a premiare/sanzionare le aziende in base al rispetto della normativa delle pari opportunità.

Nonostante le evidenti lacune, la lettura dei rapporti di pari opportunità delle maggiori imprese ci mostra comunque un settore in fase di crescente femminilizzazione.

C'è però da chiedersi se questa trasformazione sarà puramente numerica, cioè quantitativa o anche qualitativa. E quale sarà il nostro ruolo nel definire e dirigere questa trasformazione.

Il potere direttivo nel nostro intero settore è infatti ancora fortemente connotato al maschile. Le colleghe sono collocate per la maggior parte nelle aree impiegatizie, mentre la maggior parte dei colleghi sono inquadrati nell'area direttiva. Il soffitto di cristallo, che blocca le carriere femminili all'interno dell'area impiegatizia, è ancora troppo saldo.

Se grazie alla contrattazione di 2° livello in alcuni gruppi bancari, abbiamo ottenuto che una quota significativa di donne potesse accedere ai primi livelli dei quadri direttivi, d'altra parte dobbiamo riconoscere che la percentuale esigua le relega a giocare un ruolo minoritario, costringendole all'omologazione al modello maschile. Questo non favorisce l'emergere di possibili modelli femminili di gestione e valorizzazione delle persone. E questo a scapito non solo delle donne, ma anche delle loro famiglie e dell'intero sistema delle imprese.

Per questo dobbiamo agire in via prevalente e stringente sul divario salariale, forzando le aziende a costruire percorsi di carriera paritetici, per garantire alle colleghe le stesse opportunità di accesso, intervenendo sulle leve del cambiamento, che sono formazione e promozioni, per invertire il trend.

Questo significa innanzitutto garantire alle colleghe le stesse ore di formazione pro capite dei colleghi, magari adattando gli orari dei corsi all'orario medio delle lavoratrici a part-time. Ma dove questo non avviene, noi dobbiamo intervenire, chiedendo garanzie della partecipazione delle lavoratrici alle attività formative e pretendendo che sia rispettata la quota di genere in tutti i casi di formazione finanziata con i Fondi Paritetici di settore (come FBA e ENBIFA).

Lo stesso deve avvenire per le promozioni, che devono essere riconosciute, rivolgendo un'attenzione particolare alla valorizzazione delle competenze femminili. Se non c'è questo sguardo mirato e consapevole, non si può produrre il cambiamento necessario, considerato che il potere direttivo è quasi esclusivamente nelle mani degli uomini, che tendono a concentrarlo e a perpetuarlo, insieme al sapere.

Anche qui la formazione, in questo caso manageriale, riveste un ruolo di primo piano. Occorre ripensare metodi e criteri di valutazione, che siano equilibrati dal punto di

vista di genere, cioè in grado di valorizzare diverse competenze e abilità finora mortificate.

Il "Rapporto sulla condizione economica e lavorativa delle donne toscane" presentato da IRES dice che la causa principale del gender pay gap è la segregazione orizzontale. La concentrazione delle donne in particolari attività economiche, che in molti casi ripropongono proprio quel ruolo di cura assegnato dagli stereotipi sociali, rimane una realtà. La segregazione orizzontale oltre a riprodurre le differenze di genere crea squilibri di personale e di competenze nei diversi settori. Dal punto di vista delle donne inoltre la segregazione orizzontale coincide con una minore retribuzione e occasione di carriera. E' prioritario dunque il miglioramento delle condizioni delle lavoratrici più povere per arrivare, con la contrattazione inclusiva, alle lavoratrici delle ditte in appalto (pulizie, portierato ecc). La contrattazione inclusiva deve diventare per noi una priorità, includere e rafforzare i diritti delle più povere nei tavoli negoziali. Non occuparsi di questo tema non ha un impatto neutro, ma penalizza le lavoratrici poiché esse rappresentano la maggioranza nelle ditte in appalto e vivono spesso una doppia discriminazione: quella di genere e quella razziale.

A causa del vuoto normativo sulla rappresentanza, il settore delle agenzie assicurative in gestione libera è l'unico della nostra categoria ad avere l'enorme problema della presenza di un altro contratto, quello pirata. Per sua natura il settore è composto da una moltitudine di piccole agenzie nelle quali è dominante una presenza di agenti uomini con personale impiegatizio al 90% femminile: tra il doppio contratto e la difficoltà di contatto delle lavoratrici da parte del sindacato, il modello patriarcale continua a persistere ed a rafforzarsi ed estendersi, rendendo sempre più ardua l'emancipazione delle lavoratrici presenti nel settore. Il Coordinamento Donne, in continuità con il lavoro svolto sino ad ora, si impegna a lavorare con i territori anche attraverso specifiche iniziative a livello nazionale volte a presidiare il settore. Con il sostegno, il coinvolgimento, l'azione dei coordinamenti aziendali e di gruppo, le condizioni delle donne che lavorano nelle agenzie come produttrici o impiegate amministrative potranno effettivamente migliorare, traducendo in azioni concrete quanto

attualmente già previsto nella normativa contrattuale ANIA.

Inoltre, in vista del rinnovo del contratto nazionale ANIA, particolare attenzione dovrà essere posta per favorire una maggior conciliazione vita lavoro e il rafforzamento delle tutele relative a maternità, malattia e congedi straordinari.

Per banche e assicurazioni il profitto è certo al centro dell'attenzione, ma il sindacato deve porsi il problema della responsabilità sociale e dell'eticità dei prodotti finanziari, che non sono estranei alle pari opportunità, ma strettamente e intimamente connessi.

Gli effetti nefasti della crisi finanziaria sono sotto gli occhi di tutti e si sta sviluppando una sensibilità nuova verso i temi della finanza etica, che dobbiamo assumere e rappresentare, per proporre un nuovo modello di sviluppo, a cui le donne possono contribuire in modo determinante. E' necessario un radicale cambio di paradigma. Il tema delle pari opportunità non può limitarsi al contesto aziendale, ma deve essere declinato lungo tutta la filiera produttiva per una responsabilità sociale d'impresa veramente inclusiva.

I luoghi di lavoro che rappresentiamo non sono esenti da dinamiche di dominio uomo donna, sia all'interno dei rapporti gerarchici che non. Linguaggio sessista, comportamenti e toni di voce aggressivi e molestie (sessuali e non) sono rivolti molto più frequentemente verso le lavoratrici che verso i lavoratori. Vanno quindi promosse e organizzate assemblee e progetti formativi - anche utilizzando il canale della formazione finanziata - che costruiscano consapevolezza su cosa si intende per molestia e violenza verbale. Vanno inoltre stimulate le aziende a condividere progetti che prevedano indagini sul fenomeno (ad esempio, interviste anonime a colleghe e colleghi). Vanno parimenti costruiti canali protetti per le segnalazioni di tali episodi, nonché monitoraggi e incontri con le aziende volti a esaminare le stesse.

Suggeriamo che il progetto formativo della CGIL sulle questioni di genere - "Un'organizzazione tutta per sé" e "Ricominciamo da noi" - debba essere promosso in tutte le regioni, prevedendone la fruizione obbligatoria da parte di tutti coloro - uomini e donne - che ricoprono ruoli apicali.

La Dichiarazione Congiunta in materia di violenze di genere sui luoghi di lavoro, a cui abbiamo collaborato con

la Segreteria Nazionale, sottoscritta con ABI, ANIA e Agenzie delle Entrate- Riscossione, va fatta vivere nelle aziende come primo passo per la sensibilizzazione, la prevenzione e il contrasto alle molestie.

Un altro obiettivo che dobbiamo perseguire nei prossimi tempi è l'uso del linguaggio di genere, da utilizzare in tutti i nostri documenti, seguendo le "Raccomandazioni per un uso non sessista della lingua italiana".

Fondamentale è, ancora, la presenza e il rispetto della norma antidiscriminatoria che, lungi dall'essere una concessione, un elemento ghetizzante o la negazione del merito, rappresenta un necessario presidio di democrazia, non essendosi ancora concluso il percorso verso il pieno riconoscimento di pari opportunità sostanziali tra uomini e donne nel sindacato, così come nella società intera. Dobbiamo lavorare per fare in modo che venga garantita l'applicazione della norma laddove già prevista ed estesa anche a tutte le strutture e organismi non regolate da statuto. La presenza delle donne ai tavoli di trattativa è fondamentale per garantire che le tematiche relative alle pari opportunità vengano affrontate come prioritarie.

Obiettivo comune deve essere arrivare ad una norma di democrazia paritaria, garantendo la presenza di genere al 50% degli organismi.

Vanno quindi organizzati momenti di approfondimento destinati a tutti i gruppi dirigenti, anche nel corso delle riunioni di direttivi, assemblee generali e conferenza di organizzazione, per diffondere elementi di conoscenza e consapevolezza tra gli uomini e le donne dell'organizzazione sul senso e sull'importanza della norma.

Dobbiamo inoltre lavorare, in coordinamento con i territori, per assicurare un'adeguata rappresentanza e il riconoscimento dei vari territori e settori, con un'attenzione particolare a quelli più deboli e sfavoriti.

Dichiarazione Commissione Elettorale

Nella proposta del Segretario Generale condivisa all'unanimità dalla Commissione Elettorale per il futuro Esecutivo alcune rappresentanze territoriali e settoriali sono parzialmente presenti. Questo impegna tutta l'organizzazione e lo stesso Coordinamento ad agire in futuro per assicurare un adeguato riconoscimento.

Conclusione lavori



L'assemblea delle delegate tenutasi a Rimini dal 14 al 16 gennaio scorso è stata un grande momento di analisi e approfondimento sulle pari opportunità di genere nonché un importante appuntamento democratico delle donne della Fisac Cgil. I contributi degli ospiti esterni, la presenza attenta e partecipe e l'interessante contributo di Susanna Camusso, gli interventi delle delegate sono stati preziosi tasselli di un processo di continua costruzione del nostro essere forza collettiva della e nella Fisac e luogo di costruzione delle proposte e azioni politiche a servizio delle istanze delle lavoratrici del settore e delle donne in genere.

A conclusione dei suoi lavori, l'assemblea ha eletto all'unanimità il nuovo Esecutivo Nazionale Donne che è ora composto da: Raffaella De Palma, Barbara Malini, Agnese Palma, Annarita Pappaiani e Maria Ruggeri.

Il nuovo Esecutivo Donne – consapevole delle responsabilità assegnate e del lavoro che lo aspetta, nel Coordinamento e nei luoghi misti dell'organizzazione – vuole ringraziare in particolare le compagne Francesca Bagnulo e Antonella Bertuzzi per i quattro anni di lavoro portato avanti insieme.

Ringraziamo, inoltre, tutte le compagne che hanno costruito e votato il nuovo Coordinamento e che hanno dato fiducia a questo nuovo Esecutivo. Ultimo ma non ultimo ringraziamo il Segretario Generale che ha avuto l'onere e la responsabilità di fare la proposta raccogliendo e portando a sintesi le legittime richieste dei territori e dei settori che compongono la nostra organizzazione nel rispetto delle sensibilità e della minoranza.

Vogliamo condividere con voi la soddisfazione e l'orgoglio per il lavoro svolto in questi tre giorni.

Nel nostro intervento introduttivo avevamo sottolineato che l'assemblea sarebbe stata un'importante occasione per mettere alla prova le nostre capacità di ascolto, comprensione e mediazione.

Abbiamo dimostrato di saper cogliere questa occasione dando prova di grande equilibrio.

Abbiamo dimostrato di saper tenere insieme l'imprescindibile autonomia di questo luogo di

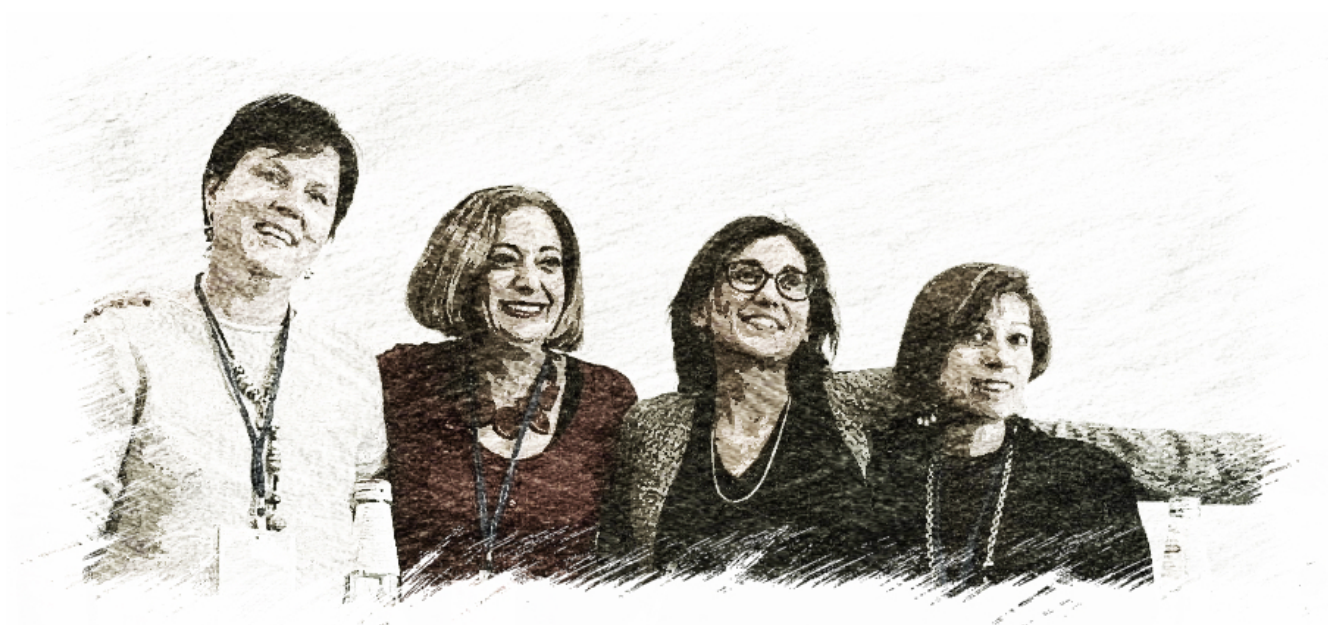
autorganizzazione delle donne con il necessario rapporto dialettico con tutta l'organizzazione a partire dal Segretario Generale, nel rispetto dei reciproci ruoli.

Raccogliamo e condividiamo l'invito che ci è giunto da più parti a tenere un rapporto ancora più stretto che in passato con tutte le compagne, dentro e fuori dal Coordinamento e in particolare con quelle dei settori e dei territori meno presenti nell'Esecutivo perché ci aiutino a rappresentare più compiutamente possibile le loro istanze nell'azione di analisi, approfondimento e proposta politica di genere, a partire dalla costruzione della piattaforma di rinnovo del CCNL ANIA.



CGIL





Elaborazione a cura del Dipartimento **Comunicazione**