

## PERCHÉ UNO "SPECIALE 8 MARZO"?

a cura della Segreteria Nazionale

Intorno alla data dell'8 marzo, ogni anno, è un fiorire di iniziative, commenti, interviste, indagini che discettano sulla condizione femminile in Italia, come se, solo in procinto di questa ricorrenza, fosse doveroso parlare di questioni di genere.

### Ma qual è la fotografia attuale della situazione delle donne nel nostro paese?

Gli ultimi dati dell'Istat confermano che il tasso di inattività femminile rimane tra i più alti in ambito europeo, la disoccupazione femminile è pari al 9,6% (un punto sopra la media nazionale) con una punta del 15,4 nel Mezzogiorno. Vi è, anche, un gravissimo fenomeno sociale, più diffuso di quanto s'immagini: a stento le donne in gravidanza riescono a mantenere il proprio posto di lavoro, tanto che almeno 800 mila nel corso della loro vita hanno dovuto firmare delle dimissioni in bianco. Se si parla di retribuzioni, lo stipendio medio di una lavoratrice è di 1.131,00 euro al mese (20% in meno della media maschile) come anche evidenziato in un rapporto, realizzato dalla Commissione Pari Opportunità operante in Banca d'Italia, sulle remunerazioni annuali di tutti i dipendenti dell'Istituto. Infine, il 70% dei lavori domestici grava ancora sulle spalle delle donne.

Nel nostro paese le donne sono ancora considerate parte non determinante della vita sociale ed economica, nonostante le ricerche e i numeri che prestigiose istituzioni, prime fra tutte la Banca d'Italia, diffondono: ad esempio quella, pubblicata alla fine dell'anno scorso, che illustra come se il 60% delle donne fosse occupato il Pil in Italia salirebbe al 7%.

Investire nelle donne converrebbe quindi alla società, dal punto di vista dello sviluppo economico, del bilancio fiscale e del pieno utilizzo delle risorse umane disponibili. Ma per investire sulle donne e favorire una partecipazione adeguata alle loro capacità e competenza, sono molte le cose da cambiare nell'organizzazione del mercato del lavoro, nell'offerta di servizi e nella divisione dei compiti. E affinché questi cambiamenti si realizzino è necessaria una maggior presenza delle donne nei luoghi decisionali (parlamento, CDA, partiti, organizzazioni sindacali...). Solo con più donne al potere si potrà incidere sulla formazione culturale di questo paese.

Le donne della Cgil sono da anni impegnate in questa battaglia culturale e di civiltà. Negli anni '70 le giovani delegate sindacali, attive anche nel movimento femminista, cominciano ad interrogarsi sul significato del rapporto vita e lavoro nel binomio "lavoro produttivo e riproduttivo", mettono in discussione i tempi e i modelli organizzativi prettamente maschili, ma anche i criteri di selezione e formazione dei gruppi dirigenti e vedono la necessità di avere "luoghi delle donne". Nascono così i coordinamenti, i forum (come quello della Cgil Banca d'Italia), le consulte, luoghi di autonomia ed elaborazione politica delle donne, ma anche di proposta e promozione dei quadri. Solo, però, nel congresso Cgil del 1986, con l'appoggio dell'allora segretario generale Trentin, viene adottata la "quota rosa" che porterà nel 1990 all'ingresso di tre donne in segreteria nazionale. Una battaglia politica mai facile, che continua fino all'adozione della "norma antidiscriminatoria" che stabilisce che la rappresentanza di ogni sesso all'interno degli organismi non possa essere inferiore al 40%. Nel 2010 sarà codificato nello Statuto il principio e le sanzioni invalidanti per gli organismi non in linea.

Si arriva così all'oggi, a Susanna Camusso prima donna alla guida di un sindacato confederale e a un organigramma interno affollato di donne che siedono nei comitati direttivi e nelle segreterie con percentuali dal 40 al 60% (50% nella segreteria nazionale Banca d'Italia) che rimandano a tassi di presenza femminile della spesso invidiata Norvegia, ma che nel nostro paese si registrano solo nella Cgil. Un modello da imitare, nell'Italia che occupa il fondo di tutte le classifiche per presenze di donne, frutto di un processo contrastato lungo un trentennio e che senza l'impegno convinto e costante delle donne non sarebbe stato possibile.

Questo numero vuol essere proprio la testimonianza dell'impegno e della costanza delle donne della Cgil Banca d'Italia: i contributi che pubblichiamo, infatti, sono stati inviati al nostro giornale dalle delegate sindacali appartenenti al forum e non solo.

**Buon 8 Marzo a tutte e tutti.**

## Occupazione delle donne e manovra pensionistica

di Rosanna Marchi

Esecutivo Forum Donne

L'aumento dell'età di lavoro ai fini pensionistici delle donne pone come argomento di grande rilevanza le politiche formative, asse portante delle politiche attive del lavoro.

E' noto che fra i lavoratori maturi la partecipazione ad attività di formazione continua è molto bassa, e raggiunge punte minime tra i non specializzati e le lavoratrici, mentre, al contrario, il miglioramento delle loro competenze è lo strumento più efficace e strategico per renderli più qualificati professionalmente e, quindi, meno vulnerabili sul mercato del lavoro. A questi lavoratori e lavoratrici, a cui è stata ora innalzata l'età pensionabile - e le donne sono quelle più duramente colpite dalla riforma - va riservata attenzione e politiche che consentano il loro permanere sul mercato del lavoro. E' molto difficile, infatti, per le donne mantenere una continuità contributiva utile a fini pensionistici.

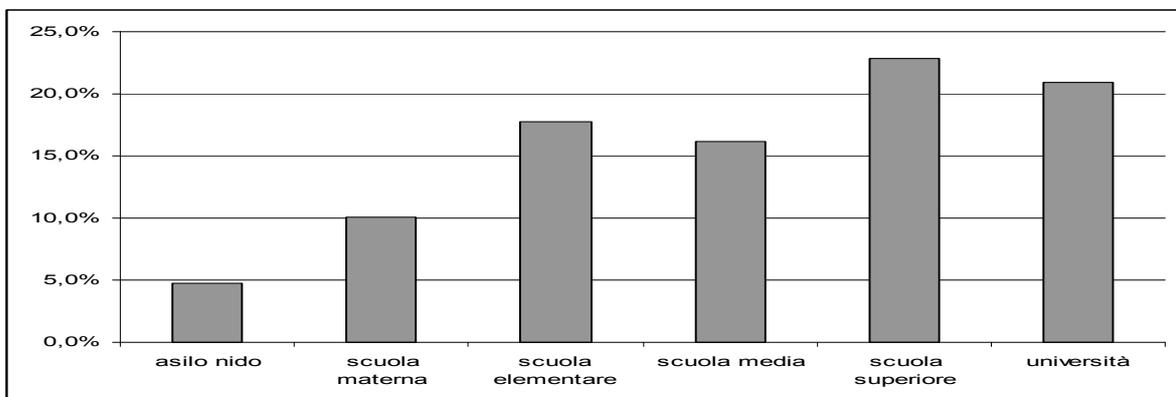
L'Europa ha proclamato il 2012 "Anno europeo dell'invecchiamento attivo e della solidarietà tra le generazioni". Il documento redatto dall'UE presenta gli obiettivi dell'Anno europeo 2012 ed i programmi di finanziamento messi a disposizione degli operatori locali, regionali e nazionali. Si richiama la necessità di un maggiore rispetto del principio di non discriminazione di genere nella permanenza al lavoro, adeguando il lavoro alla persona, e alla focalizzazione di adeguate politiche formative e del lavoro per le lavoratrici mature, le più fragili perché più esposte a rischio disoccupazione in caso di perdita del posto di lavoro e anche al rischio di rimanere senza pensione.

## Il questionario sulla riorganizzazione

(a cura del Forum Donne)

Come ricorderete, il Forum Donne della Fisac Banca d'Italia, aveva distribuito un questionario per valutare le conseguenze della riorganizzazione. **Data la ripresa della trattativa sulla riforma delle carriere sull'orario di lavoro (conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro), abbiamo deciso di pubblicarne gli "esiti".**

Le persone che hanno risposto al sondaggio sono per il 52% iscritte al sindacato, in maggioranza sono donne (53%); per quanto riguarda l'età, essa rispecchia il progressivo invecchiamento della popolazione lavorativa della Banca (età media 48 anni), oltre un terzo ha più di 50 anni e solo il 5% meno di 30. Ciò si riflette nella tipologia di famiglia: solo il 21,5% dei colleghi che ha risposto è single, contro circa il 73% che forma una coppia, la gran parte con figli. **Ben il 27% ha anche altri familiari da accudire.** Sempre l'elevata età media del personale spiega perché l'86% non abbia figli in età prescolare e il 60% circa nemmeno in età scolare. In generale, l'utilizzo delle strutture scolastiche aumenta con l'età del bambino, come si vede nel seguente grafico ottenuto sommando tutte le forme di utilizzo delle rispettive strutture:



Infine, quanto alla residenza, il 60% vive al centro, il 30% al nord e appena l'11% tra sud e isole.

Veniamo ora alla condizione lavorativa: per quanto riguarda le strutture di appartenenza, il 42% di chi ha risposto lavora nell'area romana (AC, CDM, FCV, Roma Tuscolano), il 31% in filiali a piena operatività (la gran parte, il 25%, nelle sedi regionali) e il restante 27% in filiali specializzate (per lo più all'utenza: 20% delle risposte). Considerando che il 61% circa del personale è ormai addetto alle strutture centrali, anche in questo caso possiamo concludere che una maggior risposta è venuta dai colleghi che maggiormente hanno subito il peso della ristrutturazione (anche perché l'88% di chi ha risposto è stato assunto prima di quest'ultima).

**Il riassetto della rete delle filiali ha comportato profondi disagi per i colleghi.** Dalle risposte fornite emerge che ciò non è connesso solo ai trasferimenti. Infatti, il 74% non ha dovuto trasferirsi. Peraltro, gran parte dei trasferimenti è connessa alle chiusure (16,5%). Poco utilizzati risultano i trasferimenti a domanda (4,4%) e quelli con opzione di rientro (appena 1).

Per quanto riguarda ciò che la ristrutturazione ha comportato in termini di mansioni, quasi il 26% ha dovuto cambiare lavoro. Ciò ha comportato spesso il cambiamento dell'ufficio (29,4%), meno frequente invece la disponibilità data al maneggio di contante (12,4%). Le iniziative formative offerte dalla Banca sono state abbastanza ampie, ma comunque non hanno coinvolto nemmeno la metà del personale (ne ha usufruito il 40,1% di chi ha risposto). Nel complesso, solo il 20,4% ritiene di aver avuto nuove opportunità di lavoro e solo il 16,3% di aver migliorato la propria posizione. Per converso però, solo il 21,5% pensa di averla peggiorata. Detto altrimenti, si galleggia, come ormai succede da molti anni.

**Passando al tema degli orari, si osserva, innanzitutto, un ridotto uso del part-time: il 94,1% di chi risponde ha l'orario pieno e la gran parte di chi lavora part-time utilizza quello a 30 ore. Da segnalare che tra i fruitori di part-time in diversi hanno segnalato che vorrebbero potersi avvalere della mensa pur se a pagamento e con l'eventuale pausa recuperata (segnalata/rilevata). Molti hanno espresso interesse per il telelavoro (quasi il 39%).**

Infine, quanto alle modalità di spostamento, quasi il 45% utilizza mezzi propri e ancora il 19% riesce ad andare a piedi, anche se il dato, con la chiusura delle filiali, si è inevitabilmente ridotto. Di converso, si allungano i tempi di percorrenza, che comunque rimangono ancora abbastanza contenuti considerando le distanze nelle grandi città: il 46% impiega meno di 30 minuti e solo il 5% più di due ore.

Ringraziamo le/i numerose/i colleghe che hanno risposto al nostro sondaggio.

I dati che qui abbiamo raccolto ed elaborato sono stati utilizzati per meglio calibrare le nostre proposte con le esigenze reali delle lavoratrici e dei lavoratori.

LA POSTA DELLA



NUOVA UNIONE

## A PROPOSITO DI CONGEDI PARENTALI

di *Loretta Boni – Forum Donne*

La legge 151/2001 “norme in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità” stabilisce un principio importantissimo: la cura del figlio/figlia è affidata alla madre e al padre. In un momento in cui tutti si riempiono la bocca con “le politiche a sostegno della famiglia”, questa legge, che è il frutto seppur parziale di anni di battaglie delle donne, rende omaggio allo spirito dell’art. 31 della Costituzione secondo il quale “la Repubblica agevola con misure economiche e altre provvidenze la formazione della famiglia e l’adempimento dei compiti relativi”. Ma la strada per un effettivo riconoscimento dell’uguale diritto/dovere del padre e della madre è ancora lunga... Dal punto di vista culturale sappiamo che non dobbiamo smettere di dire che **le madri e i padri sono ugualmente importanti e responsabili della cura e dell’educazione dei propri figli**; tant’è che oggi è all’ordine del giorno l’obbligatorietà dei congedi parentali anche per i padri. Ciò detto, anche in Banca d’Italia l’applicazione della legge non è fluida... Ad Ancona, ma penso non solo ad Ancona, due colleghi, padri e mariti di donne casalinghe, per accedere ai riposi giornalieri e star vicino ai loro piccolissimi, hanno dovuto, dietro espressa richiesta della Banca, dichiarare che “l’intero carico delle cure domestiche grava” sulla moglie casalinga... Perché? Qual è il senso? E dove sta scritto che la loro richiesta deve essere inviata e deve attendere una verifica dell’Amministrazione Centrale? La normativa interna (circ. 85) non lo prevede...ci sono fior fiore di sentenze, circolari Inps, interpretazioni giurisprudenziali che considerano la casalinga a tutti gli effetti una “lavoratrice non dipendente”. **Chiedo che si faccia luce su questo aspetto.** Qualcuno dirà che questa questione è di secondo piano e ce ne sono di molto più importanti da affrontare e risolvere... di certo non è quello che pensano i bambini.

*In risposta, è appena il caso di ricordare che proprio lo scorso 9 febbraio una sentenza del Tribunale del lavoro di Venezia ha condannato la Questura a risarcire con 9.750 euro un dipendente che si era visto negare l’allattamento e i congedi per malattia della figlia perché, questa la motivazione, sua moglie è casalinga. La sentenza del giudice Margherita Bortolaso ribadisce che l’articolo 40 della legge si riferisce anche alle casalinghe perché il testo Unico è “una norma rivolta a dare sostegno alla famiglia e alla maternità in attuazione di finalità generali scolpite dall’ articolo 31 della Costituzione”. Oltretutto, molti settori dell’ordinamento considerano la casalinga come lavoratrice, quindi “impegnata in attività che la distolgano dalla cura del figlio”. Così recita la sentenza.*

## LA COSTITUZIONE E LA NOTIZIA – di Ugo Onelli



Articolo 3 della Costituzione: “Tutti i cittadini hanno parità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali. E’ compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l’eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l’effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all’organizzazione politica, economica e sociale del Paese.”

La notizia: “Solo 23 società europee, tra le quotate in Borsa, hanno sottoscritto l’impegno volontario – lanciato dalla Ue un anno fa – di portare la quota delle donne nei CDA al 30% entro il 2015 e al 40% entro il 2020.”

Se nel 2012 le donne sono ancora discriminate è evidentemente un problema non solo sociale ma soprattutto di cultura visto che, al contrario nel 1947, i padri costituenti, al primo posto della tutela e del diritto alla pari dignità e eguaglianza, hanno citato il “sesso” e quindi, nei fatti, la “donna”.

**Speciale 8 Marzo**

## Sindacati: "Se non ora quando?"

di *Monica Amici*

### "Le donne votino solo per le donne"

Il titolo, apparso sul *Fatto quotidiano* dopo la manifestazione di luglio a Siena, mi aveva molto colpita. Riassumeva le considerazioni delle deputate **Giulia Bongiorno** e **Flavia Perina**, parlamentari di Fli, presenti alla manifestazione e l'invito di entrambe a "superare gli schieramenti politici di destra, sinistra, centro". Giulia Bongiorno sosteneva che "le donne devono votare i partiti che, al di là delle ideologie, fanno il loro interesse e sostengono le politiche a loro favore", mentre secondo Perina "non vanno votati i partiti che non hanno donne nelle liste. Solo chi accetterà le nostre richieste potrà avere il nostro consenso". E quali sarebbero questi partiti? incalzava l'intervistatore. "Per ora nessuno – rispondeva Giulia Bongiorno – ecco perché ci vuole un grande cambiamento".

Solo "grande"? "Epocale", direi io.

### E i sindacati?

Cosa fanno i sindacati? Saranno bloccati anche i sindacati, come la Democrazia italiana? E se sì, su quale ingranaggio? Si occupano delle donne e della tutela dei loro diritti, o sono ancora gli stessi sindacati dipinti nel film "*We want sex (equality)*", di cui consiglio la visione?

Queste domande esigevano risposte, anche solo abbozzate, e così ho cercato di trovarle nel piccolo del mio universo lavorativo.

Condivido con voi le mie ricerche e mi auguro verranno riprese e sviluppate.

Ho analizzato gli Statuti e gli organi rappresentativi dei sindacati della BI, sulla base dei documenti e delle informazioni che è possibile visionare sui loro siti istituzionali o nella intranet aziendale (dati ad agosto 2011). Gli aspetti analizzati sono: il linguaggio, la previsione di quote o di altre azioni positive, le norme per la rappresentanza e la presenza femminile effettiva negli

organismi sindacali<sup>2</sup>.

### Il linguaggio

Nella maggioranza dei documenti analizzati prevale l'esclusiva declinazione al maschile, sotto il profilo sia formale che sostanziale del linguaggio (cfr. direttiva Nicolais Pollastrini<sup>3</sup>); ci sono iscritti, lavoratori, pensionati, candidati, rappresentanti, sostituti e dirigenti. Di donne neppure l'ombra. Converrà, quindi, partire con l'esaminare le eccezioni.

Procedendo in ordine alfabetico la prima eccezione è rappresentata dalla Fabi che nell'art. 1 afferma che possono essere iscritti alla Fabi "le lavoratrici e i lavoratori", continuando però con l'uso del solo maschile nello stesso articolo per quanto riguarda i pensionati e così via per tutto il resto dello Statuto.

La seconda è la Fiba-Cisl che declina sempre al femminile la carica di "Responsabile Donne e Politiche di Parità", ma per il resto si rivolge sempre e solo a uomini.

Terza eccezione la Fisac-Cgil che declina tutto lo Statuto nel rispetto della parità di genere: lavoratori e lavoratrici, iscritte e iscritti, eletti ed elette, un/una Presidente, il/la Segretario/a

Fine della storia; negli altri quattro Statuti non c'è traccia di donne, da nessuna parte.

La tabella sotto sintetizza questo aspetto, e individua i principali organi di cui si registreranno nel seguito le presenze femminili.

### Le norme specifiche e la rappresentanza

Passiamo ora a verificare la presenza di norme specifiche per la promozione della parità di genere e l'effettiva presenza nei principali organi dei sindacati analizzati. Si farà presto anche qui.

(segue a pag. 5)

<sup>1</sup> Una democrazia bloccata è una democrazia che non funziona, un sistema i cui ingranaggi interni sono bloccati. Preoccupante se si pensa che buona parte della democrazia è ingranaggi: metodo, bilanciamento di poteri, regole e meccanismi di tutela.

<sup>2</sup> Il DASBI non è tra i sindacati analizzati per mancanza di dati disponibili.

<sup>3</sup> La direttiva invita la PA a "utilizzare in tutti i documenti di lavoro (relazioni, circolari, decreti, regolamenti, ecc.), un linguaggio non discriminatorio" come, ad esempio, usare il più possibile sostantivi, nomi collettivi che includano persone dei due generi (es. persone anziché uomini, lavoratori e lavoratrici anziché lavoratori). Al riguardo: "Manuale di Stile": strumenti per semplificare il linguaggio delle amministrazioni pubbliche e le RACCOMANDAZIONI PER UN USO NON SESSISTA DELLA LINGUA ITALIANA in "Il sessismo nella lingua italiana" a cura di Alma Sabatini per la Presidenza del Consiglio dei Ministri e Commissione nazionale per la parità e le pari opportunità tra uomo e donna, 1987

(segue da pag. 4)

Procedendo in ordine alfabetico, la prima organizzazione a interessarsi di pari opportunità all'interno del proprio statuto è la Fiba-Cisl dove all'art. 3 afferma di voler promuovere una politica di pari opportunità tra uomini e donne e coerentemente prosegue, indicando nella **“equilibrata presenza di entrambi i sessi a tutti i livelli”** la strada da percorrere per *concretizzare* l'obiettivo. Cercando *concrete indicazioni*, in linea con quanto preannunciato, ho trovato la seguente indicazione pratica<sup>4</sup>: “Nelle strutture che contino, nella rispettiva base associativa, una percentuale di iscritte alla Fiba-Cisl superiori o pari al 30%, la composizione della Segreteria dovrà prevedere almeno una presenza femminile.” Strano rapporto quello di un numero assoluto posto a giusta misura di una percentuale.

La Fiba-Cisl prevede anche la costituzione di una struttura organizzativa “Donne e politiche di parità nazionale”, la cui rappresentante fa parte del Consiglio generale e del comitato esecutivo nazionale, ma le cui funzioni e competenze non sono chiaramente indicate.

L'obiettivo della **equilibrata presenza** nella Segreteria è nei fatti rappresentato da una sola presenza femminile, pari al **12,5%** (vedi Tav. A1).

La Fisac-CGIL pone tra i Principi fonda-

mentali e finalità<sup>5</sup> il “Promuovere nella società, anche attraverso la contrattazione, una politica di pari opportunità fra donne e uomini e uniformare il suo ordinamento interno al principio della non discriminazione fra i sessi”. Al concetto è data *concreta attuazione* nell'articolo 6, punto h<sup>6</sup>, dove si prevede una *quota minima* del 40%, affinché i principi non siano cancellati o ridotti a mera presenza simbolica. I risultati sono tangibili: nella segreteria la presenza di donne è del 50%.

L'ultima organizzazione a non trascurare la tematica è la Uilca quando nell'art. 1 afferma di perseguire “il raggiungimento delle pari opportunità tra donne e uomini nel mondo del lavoro, di promuovere azioni positive, di favorire la presenza delle donne nella vita dell'organizzazione (...)”. All'enunciazione di principio, riaffermata nell'art.3, non segue alcuna specifica norma di *concreta attuazione*, ma comunque la presenza femminile nella segreteria (nazionale) raggiunge il 22,2%.

Nelle altre organizzazioni non sono previsti né specifici organismi a tutela, né quote nella rappresentanza. Nei loro organi esecutivi la percentuale rappresentata dalle donne è pari a zero nel SIBC, su un totale però di soli due segretari, al 7,7% per la Falbi, con una segretaria su 13, intorno al 13% per Fabi e Fiba-Cisl e infine al 18,7% nel Cida, con 3 segretarie su 13.

Nome	Linguaggio discriminatorio	Previsioni specifiche per la parità di genere	Presenza femminile in % del totale nel comitato direttivo o organismo simile	Presenza femminile in % del totale nella Segreteria o organo assimilabile	Segretario/ria Generale
<u>Cida</u>	Sì	No	12,5 (3 su 24)	18,7 (3 su 16)	Maschio
<u>Fabi</u>	Sì, con eccezione	No	12,5 (4 su 32)	14,3 (1 su 7)	Maschio
<u>Falbi</u>	Sì	No	20,0 (13 su 65)	7,7 (1 su 13)	Maschio
<u>Fiba-Cisl</u>	Sì, con eccezione	Sì	17,4 (15 su 86)	12,5 (1 su 8)	Maschio
<u>Fisac-CGIL</u>	No	Sì	38,8 (19 su 59)	50,0 (3 su 6)	Maschio
<u>SIBC</u>	Sì	No	21,7 (5 su 23)	0 (0 su 2)	Maschio
<u>Uilca</u>	Sì	Sì	nd	22,2 (2 su 9)	Maschio

<sup>4</sup> Regolamento di attuazione dello Statuto Fiba, approvato dal Consiglio generale il 27 novembre 2008, articolo 4.

<sup>5</sup> Lo Statuto della CGIL, approvato dal XVI Congresso, Rimini 5-8 maggio 2010, articolo 2.

<sup>6</sup> L'affermazione, anche nella formazione degli organismi dirigenti, a partire dai Comitati degli Iscritti e dalle Leghe dei pensionati fino agli Esecutivi, nonché nelle sostituzioni che negli stessi si rendano necessarie e nella rappresentanza esterna nazionale e internazionale, di un sindacato di donne e di uomini – stabilendo che nessuno dei sessi può essere rappresentato al di sotto del 40 % o al di sopra del 60 % e definendo le relative regole applicative anche attraverso lo scorrimento nelle liste in caso di elezione degli organismi – e la rappresentazione compiuta della complessità della CGIL, costituita dai pluralismi e dalle diversità, come definiti nel presente Statuto, nonché dalla pluralità di strutture nelle quali si articola e vive la Confederazione, affinché in coerenza con i principi di solidarietà non siano cancellate o ridotte a presenza simbolica, in base alla pura consistenza numerica, espressioni vitali della nostra base sociale;[...]

## Lettera aperta SE NON LE DONNE, CHI???

di *Elvira Ceci—Esecutivo Forum Donne*

La Costituzione italiana all'art. 3 recita: "Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono uguali davanti alla legge senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinione politica e di condizioni personali e sociali. È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese."

Ma allora, perché:

- ◆ nelle trasmissioni televisive faccio da "bella tappezzeria" senza quasi mai parlare e magari dimostrare che ho anche un cervello?
- ◆ ai colloqui di lavoro la prima cosa che mi chiedono è se ho intenzione di avere dei figli?
- ◆ i miei superiori parlano di me come di una "brava signora" e del mio vicino di scrivania dicono che "è un uomo in gamba"?
- ◆ mi vengono offerti i lavori più umili, quelli sottopagati, quelli senza alcuna garanzia neanche in materia di sicurezza?
- ◆ anche se ho sudato cento camicie per ottenere un lavoro stabile, quando c'è da affrontare un lavoro importante ed impegnativo, vengo esclusa, e la motivazione per la maggior parte delle volte è: "È un lavoro da uomini"?
- ◆ i posti apicali di ogni carriera sono per la maggior parte ricoperti da uomini?
- ◆ se faccio valere i miei diritti mi dicono "hai le palle", quando io sono una donna?
- ◆ i datori di lavoro investono meno sulla mia formazione, con la scusa che non ho la stessa disponibilità di tempo per mettere a frutto ciò che imparo?
- ◆ sono l'angelo del focolare, faccio figli che non so dove e a chi lasciare per conservare il mio posto di lavoro per la mancanza di strutture, e allora lascio il lavoro?
- ◆ lavoro fuori casa, bado alla casa, ai figli (quindi il mio lavoro è doppio, triplo), ma non viene riconosciuto il maggior benessere che produco per la società?
- ◆ l'unica cosa in cui sono uguale, per le istituzioni, al mio collega, è che hanno innalzato anche per me la soglia della pensione?



**Non voglio più essere discriminata: SONO UNA DONNA!!!!**

## Le Ladies di Ferro

*"Essere potenti è come essere una donna. Se hai bisogno di dimostrarlo vuol dire che non lo sei"\**

di *Maria Assunta Marzotti—Esecutivo Nazionale Donne Fisac*

Il recente film "The Iron Lady", con cui la Streep ha vinto il suo terzo Oscar, offre lo spunto per riflettere ancora una volta sul rapporto tra le **donne e il potere** e interrogarci sulle ragioni di un potere ancora essenzialmente maschile.

Maschile non solo perché numericamente gestito dagli uomini, ma anche perché è il modello maschile di potere che regola i luoghi, i tempi e la sua organizzazione a prescindere da chi lo gestisce. Banalmente potremo dire che anche l'immagine di chi ha il potere è spesso correlata ad attributi "tipicamente maschili".

Eppure siamo convinte che possa esistere una diversa concezione del potere da parte delle donne; una modalità diversa di esercizio del potere, inteso come strumento e non come fine, maggiormente basata sulla competenza, sull'empatia, sul consenso, sul dialogo e meno sui rapporti di forza, sull'autorità, veramente inteso come "al servizio di" e non "nei confronti di".

(segue a pag. 7)

\*Margaret Thatcher parlando dell'efficacia della sua personalità politica in un'intervista per il Times

## SIPARIUM OVVERO

♪ "FINCHÈ LA BARCA VA/TU NON REMARE"♪  
DI CINZIA OTTAVI-FORUM DONNE

A distanza di tre mesi dall'introduzione del nuovo sistema "integrato" SIPARIUM, proviamo a fare una breve analisi di questo gioiellino che, in teoria, avrebbe dovuto rivoluzionarci la vita. Di sicuro una rivoluzione c'è stata, ma non in senso positivo: purtroppo, come segnalato ripetutamente dal nostro Sindacato in numerosi volantini, la piattaforma è partita in modo frammentario e parziale, un "work in progress" di cui hanno fatto le spese tutti i dipendenti, gli addetti di segreteria, gli addetti delle unità di base e, ultimi ma non ultimi, gli addetti dell'help-desk.

Abbiamo contattato colleghe e colleghi raccogliendo le loro testimonianze sulle problematiche riscontrate in questo trimestre di SIPARIUM, ed il risultato non è affatto incoraggiante: a parte la comune sensazione di "navigare a vista" (forse per questo il logo di SIPARIUM è una barca a vela), riportiamo le criticità più evidenti riscontrate nella procedura:

- ⇒ il passaggio del calcolo da giorni ad ore della quantità di ferie e di permessi a disposizione ha creato molti problemi al momento di fruirne (gli arrotondamenti vanno in genere a sfavore del dipendente) e disparità nei trattamenti (ad esempio la nota vicenda del ricalcolo dei monti-ore di congedo nel caso di passaggio da part-time a full-time e viceversa);
- ⇒ non sono ancora operative molte funzionalità della piattaforma (quale il report per monte-ore), ed

altre funzionano solo parzialmente, rendendo ancora necessario il ricorso a documenti cartacei: la dematerializzazione tanto decantata dall'Istituto è ancora lontana;

- ⇒ per chi lavora su turni, l'inserimento anticipato di permessi e congedi è diventato oscuro e ostico, e spesso si è costretti a sanare *ex post* le irregolarità che si creano a causa della rigidità del sistema;
- ⇒ complicatissima risulta la gestione dei permessi ex legge 104/92, anche perché ultimamente è stata tolta la possibilità agli addetti di segreteria di modificare od annullare i permessi già inseriti dai dipendenti (ora queste operazioni possono essere effettuate solo dal PGR). Questo punto è particolarmente delicato, in quanto tale decisione risulta incomprensibile dal lato gestionale (allungamento dei tempi di lavorazione, in barba alla tanto sbandierata ottimizzazione degli stessi), e particolarmente fastidiosa dal punto di vista sociale, in quanto appare come un tentativo di creare ostacoli alla corretta e legittima fruizione di un diritto da parte dei dipendenti.

Tirando le somme, si tratta di un sistema che danneggia, a volte in modo pesante, chi è in part-time, chi fruisce di permessi c.d. "per allattamento" o per legge 104/92, chi si avvale del congedo parentale al 30%...

...indovinate un po' qual è il genere più penalizzato?

(segue da pag. 6)

Siamo anche convinte che le donne siano portatrici di una differenza, di un diverso atteggiamento verso la vita e che perciò rappresentino un potente fattore di cambiamento.

Si può certo obiettare che non sempre le donne arrivate a ruoli di responsabilità hanno poi espresso queste potenzialità di cambiamento, agito una reale diversità: ma fin quando saranno in numero limitato, costrette a confrontarsi con schemi e modelli maschili, la strategia più semplice ed efficace sarà quella dell'omologazione. Esempio sublime è proprio la Lady di Ferro, che sacrifica affetti e famiglia per la Nazione.

Eppure sappiamo che l'esclusione o marginalizzazione della donna dalla dimensione pubblica, dai processi decisionali non è soltanto questione di equità, di pari opportunità ma è anche una questione di convenienza economica: è ormai riconosciuto da tutti gli economisti e gli studiosi internazionali che il mancato o parziale utilizzo dei talenti, delle competenze, rappresenta un freno per lo sviluppo economico e sociale di un territorio, che le qualità femminili come l'intelligenza sociale, la creatività, la capacità di comunicare, la concretezza, la flessibilità sono preziose per le aziende, che il lavoro delle donne è un moltiplicatore di occupazione, fiducia, consumi, benessere.

Quello che invece deve essere riconosciuto alle donne che ogni giorno esercitano il potere è la loro grande forza di volontà di combattere gli stereotipi e discriminazioni, di rompere il soffitto di cristallo che le ingabbia, di riaffermare ogni giorno che il potere, dal latino *posse* (essere capace), è neutro, non è nè rosa nè celeste.

Le "donne di ferro" non sono la Thatcher, la Merkel, la Fornero e la Marcegaglia, ma sono le migliaia di donne che lavorano stabilmente fuori e dentro casa, quelle che cercano lavoro e non lo trovano, le lavoratrici costrette al lavoro nero, le licenziate, le precarie, le tante che hanno lasciato lontano le loro famiglie per occuparsi delle nostre, e le donne ridotte in schiavitù.

*Caro diario,*

**6/2** oggi è la giornata mondiale contro le mutilazioni genitali femminili, una tortura che, secondo l'OMS, viene praticata su 3 milioni di bambine ogni anno. Attraverso l'immigrazione, questa pratica si è estesa anche in Europa: secondo il parlamento europeo sono circa 500.000 le donne e bambine residenti che portano su di sé le conseguenze permanenti delle mutilazioni. *Amnesty International* e l'*European Women's Lobby* ritengono che un passo che ciascuno Stato membro dell'Unione europea potrebbe intraprendere per proteggere le donne e le bambine dalle mutilazioni genitali e da altre forme di violenza sia firmare e ratificare la [Convenzione del Consiglio d'Europa](#) per prevenire e combattere la violenza contro le donne e la violenza domestica. L'Italia, manco a dirlo, non l'ha ancora firmata.

**12/2** "Ci sono organi costruiti per ricevere e organi costruiti per espellere"; "Gli organi dell'uomo e della donna sono stati creati per certe determinate funzioni, e non è altrettanto naturale il rapporto tra due uomini o due donne". Così l'anatomia comparata secondo l'ex (per fortuna) ministro Giovanardi, intervistato da Radio 24. Non pago, a domanda ("Ma a lei, onorevole, che effetto farebbero due ragazze che si baciano alla stazione?") risponde: "A lei che effetto fa se uno fa pipì? Se lo fa in bagno va bene, ma se uno fa la pipì per strada davanti a lei, può darle fastidio". Io trasecolo. Ma che cosa bisogna fare per liberarsi di costui?

**15/2** Come donna "qualche volta mi sono sentita offesa" dai programmi televisivi: "in quel caso la cosa migliore è cambiare canale o spegnere del tutto che è più salutare". Così la ministra del lavoro e delle pari opportunità Fornero durante il convegno "Valore D", a proposito delle donne in Tv. "Credo che la televisione abbia dato spesso cattivi esempi". Una ministra delle pari opportunità che dice cose da ministra delle pari opportunità. Non ci sono abituata...

**17/2** In un istituto tecnico di Bassano del Grappa, intitolato a Luigi Einaudi, un ragazzo apre la porta del bagno e sorprende due coetanei 15enni a fare sesso. La notizia gira immediatamente su Facebook e viene all'orecchio del preside della scuola che così amministra la "giustizia": un giorno di sospensione al ragazzo, quattro giorni alla ragazza, in quanto la studentessa ha varcato una soglia proibita, quella dei maschi, mentre lo studente si limitava a "giocare in casa". Dunque, dato che il sesso a scuola in sé viene punito con un solo giorno di sospensione, mi pare di capire che la cosa davvero grave sia entrare nel bagno del sesso opposto (dato che di giorni ne "costa" tre)?

**20/2** "Nel caso di sua malattia, infortunio, gravidanza, causa di forza maggiore o altre cause di impedimento insorte durante l'esecuzione del contratto [...], ove i fatti richiamati impedissero a nostro parere, il regolare e continuativo adempimento delle obbligazioni convenute nella presente, quest'ultima potrà essere da noi risolta di diritto, senza alcun compenso o indennizzo a suo favore". Così il contratto per consulenti-collaboratrici esterne della RAI. Immediate e bipartisan le critiche all'azienda. Semplicemente, secondo me, si è cercata una soluzione creativa all'annoso problema delle dimissioni in bianco... poi certo se alla gente non va mai bene nulla...

**27/2** Quante strade sono intitolate a donne? La domanda è partita online da un'insegnante di geografia romana, Maria Pia Ercolini. La ricerca, seppur senza valore scientifico, ha messo in luce quello che la professoressa chiama *misoginia ambientale*. "Sono tutti dati ancora da verificare, ma in genere la media nazionale che abbiamo raccolto è sotto il 5%" spiega l'insegnante che, svolgendo delle ricerche per realizzare guide turistiche, si è resa conto che a Roma, le strade intitolate a donne sono meno del 5%. "E se escludiamo i nomi che appartengono alla sfera religiosa, la percentuale scende ancora" puntualizza. In un popolo di "poeti santi eroi e navigatori", le poetesse eroine e navigatrici sono così poche? (le sante di più, dice).

**8/3** Oggi è la giornata internazionale della donna. Tra le altre cose, si ricorda l'incendio della fabbrica Triangle, avvenuto a New York nel 1911, il più grave incidente industriale della storia della città. Causò la morte di 146 persone, per la maggior parte giovani operaie immigrate dalla Germania, dall'Italia e dall'est Europa. Alcune donne avevano 12 o 13 anni e facevano turni di 14 ore, per una settimana lavorativa che andava dalle 60 ore alle 72 ore. Pauline Newman, una delle operaie, dichiarò che il salario medio per le lavoratrici andava dai 6 ai 7 dollari la settimana...



*Nuova UNIONE*  
Periodico della Fisac CGIL Banca d'Italia

V. Panisperna, 32, 00184 Roma - Autorizz. Trib. di Roma n. 407/2010 del 21/10/2010

**Direttore Responsabile:** Claudio Antonio Picozza

**Redazione:** Cinzia Battistoni - Andrea Cacchiani - Alfredo De Gregorio - Pietro Di Lorenzo - Giovanna Federici - Rossana Mazzola - Ugo Onelli - Daniele Savina - Segreteria Fisac Cgil Banca d'Italia

**Grafica:** Stefano Grasso

- STAMPATO IN PROPRIO -

**Scrivete alla Nuova Unione:** [nuovaunione@fisacbancaitalia.it](mailto:nuovaunione@fisacbancaitalia.it)

**Speciale 8 Marzo**