

METALMECCANICHE



PER L'UGUAGLIANZA



FIOM-CGIL



MATERIALI PER IL CONGRESSO #6

MATERIALI PER IL CONGRESSO #6

METALMECCANICHE

a cura di

Loriana Lucciarini

Michela Spera



PER L'UGUAGLIANZA

FIOM



CGIL

27° CONGRESSO NAZIONALE

Meta Edizioni
Corso Trieste, 36 - 00198 Roma
metaedizioni2@fiom.cgil.it

Progetto grafico e impaginazione:
Claudia Tonini, Roma
Copertina: Alessandro Geri
Stampa: RedesignComunicazione, Bologna

Finito di stampare a dicembre 2018

INDICE

| | |
|--|----|
| Il lavoro <i>ha</i> ... | 5 |
| Alcune domande alle compagne della Fiom | 7 |
| 1. Il lavoro, il lavoro sindacale, la contrattazione: quale è la motivazione | 8 |
| 2. Il lavoro, il lavoro sindacale, la contrattazione: quali difficoltà, cosa dà forza | 19 |
| 3. Il lavoro, il lavoro sindacale, la contrattazione: la pratica, l'esperienza, i cambiamenti, gli errori, i fallimenti, i fraintendimenti | 35 |
| 4. Il lavoro, il lavoro sindacale, la contrattazione: il rapporto con altre donne, dalla stessa parte o dall'altra parte del tavolo | 49 |
| Appendice | 61 |
| Per cambiare il lavoro ci vuole femminismo | 62 |
| Il lavoro ha bisogno di femminismo | 65 |
| Il lavoro ha bisogno di donne unite | 68 |
| Ikea, il diritto non è solo affare di donne | 71 |

Il lavoro *ha...*

Questo materiale per il Congresso della Fiom nasce da un incontro con il movimento delle donne e da una serie di interviste realizzate con alcune (15) autorevoli compagne della Fiom (lavoratrici, delegate, funzionarie) in occasione dell'Assemblea nazionale della Fiom del 5-6 aprile 2018 per l'avvio del percorso verso il 27° Congresso e dell'Assemblea delle donne "70 anni di impegno e di lotta - Diritti, Contrattazione, Rappresentanza" del 13 aprile 2018, con l'obiettivo di raccogliere le loro esperienze e il loro pensiero sul lavoro, sul lavoro sindacale e sulla contrattazione.

Quando le donne aprono la porta per entrare negli uffici e nelle fabbriche, mettono in discussione il posto che si vuole loro assegnare. Questo può avvenire in molti modi, da queste interviste emerge come avviene quando le donne incontrano, fanno, sono il sindacato: per noi "quando le donne sono la Fiom".

Proprio perché le donne al lavoro ci vanno "intere" fanno sistematicamente saltare gli argini entro cui le si vuole incanalare e contenere. Questo accade con tanti incidenti di percorso, scivoloni, cadute, arresti, ri-partenze; spesso anche con la scoperta che un passaggio è impraticabile e che si deve tornare indietro, ricominciare da capo e riprendere un'altra strada.

Si procede tutte per tentativi, con "una grande fatica", per superare contraddizioni, svelare ricatti e molestie, per affermare la libertà delle donne, per superare la diffusa sopraffazione che frena il riconoscimento al "di più" che portano le donne.

In questi tempi la parola delle donne ha vinto negli Stati Uniti e fuori, in tutto il mondo; ha cambiato i rapporti di forza nel conflitto con gli uomini per "l'accesso al corpo delle donne".

Questo è stato reso possibile dalle lotte e dal lavoro politico del movimento delle donne, per la forza delle relazioni e per il riconoscimento dato alla parola delle donne da altre donne autorevoli.

Oggi sempre più le donne, nel mondo del lavoro, ricoprono ruoli di responsabilità e portano la loro esperienza, la loro libertà di pensiero. Vogliono "di più" e, per realizzare questo "di più" si mettono in gioco e cambiano le cose.

Il lavoro è necessità e autonomia economica ma è anche affermazione di sé, il luogo e il mezzo scelto per realizzare l'espressione di noi stesse.

Per realizzare questo "di più" di cosa ha bisogno il lavoro?

Le donne lavorano, sono più scolarizzate degli uomini e si occupano di "tutto il lavoro necessario per vivere"; hanno **un di più** riconosciuto ma **un di meno** nel lavoro e in politica, hanno salari più bassi e meno riconoscimenti professionali.

Di cosa ha bisogno il lavoro per cambiare?

**Alcune domande
alle compagne della Fiom**

1. Il lavoro, il lavoro sindacale, la contrattazione: quale è la motivazione

1. **Stefania Filetti (Fiom Varese)** - Comincio la mia storia sindacale con l'iscrizione in fabbrica, la mia fabbrica era l'Alfa Romeo di Arese. Faccio parte dell'ultima generazione assunta all'Alfa, che, da quando era diventata Fiat, aveva assunto gli ultimi ragazzi intorno al 1988 e io faccio parte di quel gruppo. Assunta con contratto di formazione, quindi già con i primi contratti che non erano proprio quelli stabili classici, sono stata proiettata in una situazione assolutamente fuori dal mio immaginario.

Perché intanto, chi di noi giovanette appena arrivate, aveva mai visto una fabbrica di quelle dimensioni? Con quegli impianti, con quelle catene di montaggio tutte maschili, tutti vestiti di blu e con le scarpe antinfortunistiche. È stata una cosa di grande impatto. Chiaramente c'era bisogno di lavorare, quindi si è andati avanti.

Da lì a pochissime settimane ci siamo accorti che il movimento sindacale, per somma di organizzazioni sindacali diverse in Alfa Romeo, era molto forte. Ecco, lì ho fatto la tessera sindacale e ho cominciato a seguire le assemblee, mi sono appassionata tantissimo a quello che veniva detto, agli argomenti di fabbrica e agli argomenti di carattere generale.

Io sono figlia di due delegati e, quindi, per me non erano cose nuove ma è altra cosa vedere in azione il movimento sindacale; soprattutto da quel momento in avanti perché dopo pochi anni in Alfa Romeo sono cominciate le casse integrazioni, i contratti di solidarietà, poi c'è stato un declino negli ultimi quindici/diciassette con l'ultimo pezzettino finito quattro anni fa, quando la fabbrica ha chiuso.

Difficoltà come ragazza? Sì i maschietti, i lavoratori non ci volevano. Perché? Il commento che sentivamo era: «Perché ci fanno distrarre quando si chinano in catena di montaggio». Sono cose vere, per carità era il 1988 e questo è successo all'inizio, poi però si sono abituati. Non era proprio un ambiente accogliente ma pian piano abbiamo cominciato a crearci il nostro spazio, non solo dal punto di vista sindacale, ma anche da quello lavorativo.

Io ho cominciato in una catena di montaggio micidiale. Ne ho seguite di fabbriche con la catena di montaggio e le seguo ancora oggi, ma ricordo la catena di

montaggio dove ho lavorato io e forse era la peggiore in assoluto tra quelle che ho visto, già nel 1988: quella automatica, che andava da sola e dove bisognava non solo tenere il passo ma dove non avevi neanche il tempo di pensare.

Farsi spazio al lavoro per me ha significato imparare a fare più lavori fino a che, nel giro di pochi anni, mi hanno messo insieme a un'altra compagna sui due turni opposti, in sala prova. E lì altro scenario, altro balletto con i colleghi che non erano molto contenti di scoprire che noi eravamo più veloci, più precise, più brave e capaci di montare per intero un motore, metterlo sul banco prova, accenderlo, firmare i cavalli. Quindi, in tutta una situazione prettamente maschile questa cosa è stata molto bella, mi piaceva proprio alla fine stare lì.

Sindacalmente non ho trovato nessun problema a imparare gli strumenti del mestiere da delegata perché ho avuto molto supporto da parte dei compagni maschi, questo lo ricordo con altrettanta gioia.

La motivazione è la classica motivazione sindacale e politica: riuscire a fare tanto così, un millimetro di cose, per qualcuno che da solo non è riuscito a farlo. Beh, questo mi fa alzare bene al mattino, ancora adesso dopo tanti anni.

2. Anna Poggio (Fiom Alessandria) - Sono nel sindacato praticamente da 30 anni, quindi da tanti anni. Sicuramente una passione nel senso che per me è una palestra quotidiana. È una cosa che mi piace soprattutto nel rapporto con le persone che cerco di rappresentare; avendo poi vissuto varie categorie ho visto proprio le differenze che ci sono tra una categoria e l'altra, nel modo proprio di concepire il rapporto di lavoro, i rapporti di forza e, di conseguenza, le diverse contrattazioni nell'ambito dei vari settori. E quindi è sempre uno stimolo nuovo ed è una cosa che non ti demoralizza mai. È sicuramente faticoso, questo sì, perché è un'attività che prende tante ore della giornata, però alla fine, quando lo fai per tanti anni così, è un modo di vivere. È la tua vita, in realtà fa parte di ciò che fai. Nove sono i paesi in cui la percentuale di copertura della contrattazione collettiva arriva all'80%: Italia, Francia, Portogallo, Belgio, Austria, Danimarca, Svezia e Finlandia.

Sono arrivata nel sindacato quando ero una ragazza, mi sono poi sposata, ho avuto un figlio e la conciliazione, complicata, è stata possibile sicuramente grazie alla famiglia, in particolare i miei genitori che mi hanno supportato nella gestione del figlio. Posso dire di avere anche un marito e un compagno che ha sempre diviso con me i ruoli, tra l'altro svolgeva la mia stessa attività, ci siamo praticamente conosciuti nel sindacato. Credo che anche questo non sia un caso, probabilmente

è stato uno dei motivi per cui si è riusciti a conciliare con tanta fatica, perché effettivamente è stato faticoso conciliare per un problema di orario o di presenza. Ora che mio figlio ha 21 anni posso dire che, pur con fatica, ce la si può fare a conciliare il tutto.

Ho imparato sicuramente sul campo. È un'attività per cui bisogna abbinare la parte teorica alla pratica. È necessario studiare, bisogna leggere, bisogna conoscere i contratti e quindi c'è una parte teorica oltre alla parte pratica sul campo, anche qui si impara. Io ho imparato tanto dai compagni e dalle compagne che mi hanno affiancato nelle mie esperienze e ho imparato anche tanto dalle lavoratrici e dai lavoratori che cercavo di rappresentare. Nel senso che il mio modo di porsi è di solito abbastanza diretto e quando faccio un'assemblea sindacale prima di tutto cerco davvero di capire. Ad esempio: quali sono le cose che mi vogliono dire le lavoratrici e i lavoratori, quali sono le loro esigenze? Quali sono i problemi presenti in quella realtà lavorativa, che sono magari diversi rispetto ad altre realtà o, ancora, tra platee di uomini e di donne ci sono differenze? E queste differenze si manifestano proprio nell'ambito di quello che ti chiedono oppure no? Da quando sono arrivata in Fiom, mi sono resa conto che la questione degli orari è vissuta in modo molto diverso tra gli uomini e le donne.

Le donne, se possono, non fanno lo straordinario o chiedono il part-time o la riduzione d'orario per conciliare la propria vita. Gli uomini invece, soprattutto in questi ultimi anni, tendono ad allungare tantissimo l'orario, a dare disponibilità sullo straordinario per aumentare il salario. Già questo è un approccio molto diverso. Quindi, prima di tutto devi cercare di capire chi hai davanti, chi devi rappresentare e cosa ti chiede e poi però trasformarlo nella contrattazione, portarlo di fronte alle controparti.

3. Barbara Basile (Fiom Brescia) - Le motivazioni partono sempre e comunque da un'esperienza personale di fabbrica, da Rsu di fabbrica dove ho avuto la fortuna di ereditare una situazione in cui c'era una forte presenza sindacale e una presenza molto forte al femminile. Per cui nella mia fabbrica c'è sempre stata una grande sensibilità nel contrattare i tempi, gli orari, i livelli contrattuali. Sensibilità che però, purtroppo, fuori dalla mia realtà, essendo un mondo molto maschile e a tratti anche maschilista, ho ritrovato molto meno nelle aziende che seguo oggi nella nuova esperienza da funzionaria.

4. Barbara Cimenti (Fiom Udine) - Prima di essere una sindacalista sono una lavoratrice perché, anche se sono in Segreteria della Fiom di Udine, sono una delegata, non sono una funzionaria. La mia esistenza è stata caratterizzata dall'impegno sociale che va dalla parrocchia (faccio la catechista e mi chiamano cattocomuni-

sta) nel piccolo paese dove vivo (fin da piccola sono stata parte della Pro-loco e presidente), da moltissimi anni faccio volontariato. Attiva da sempre anche nel posto di lavoro mi sono messa in campo per agire un cambiamento, perché non è possibile essere una persona non impegnata in questo senso: non credo sia utile a sé stessi e alla società essere delle pecore che si adeguano, siamo padroni della nostra vita e quindi è indispensabile avere un ruolo attivo.

Mio malgrado non ho avuto la possibilità di fare tanta contrattazione; l'azienda in cui lavoro è un'azienda relativamente piccola, anche se è una multinazionale. L'unico contratto di II livello lo abbiamo firmato nel 2007 e anche se non ero Rsu in quel periodo ho avuto un ruolo determinante. Ma, dopo aver fatto l'accordo aziendale, nel 2009 non era ancora stato attuato così ho spinto la Rsu a concretizzare quello che era stato firmato da due anni e questo ha sicuramente determinato la mia elezione come Rsu in un ruolo nuovo.

La contrattazione con l'azienda per un nuovo accordo non c'è stata ma in una vertenza di cassa integrazione abbiamo dovuto necessariamente fare contrattazione. Tra l'altro c'è stata una difficoltà nel gestire una procedura di ristrutturazione che l'azienda aveva aperto con l'elenco, non con i nomi ma con ruoli e mansioni e a cui avevano già assegnato un nome; eravamo 70/80 persone e avevano fatto l'elenco di 13; tra questi 13 l'azienda non è riuscita a mandar via nessuno se non quelli che hanno colto l'opportunità di uscire volontariamente dalla porta, in un modo diverso da quello programmato dalla direzione.

5. Cinzia Massetti (Fiom Pesaro) - Io sono entrata in Cgil nel settore nuovi diritti occupandomi di discriminazioni sul campo e, anche, provandole sulla pelle. Questa esperienza mi ha fornito un ulteriore bagaglio formativo che posso mettere a disposizione anche nel campo dove opero con una maggior sensibilità rispetto alle tematiche discriminatorie. Infatti purtroppo, negli ultimi tempi, riscontro un'escalation rispetto ad atteggiamenti discriminatori e la precarizzazione del lavoro tende a rendere invisibile la denuncia e la richiesta d'aiuto di chi ne è vittima. Da una ricerca che abbiamo svolto come Ires-Cgil Marche su dati Istat sono emersi dati allarmanti: più di 180mila donne nel corso della loro vita hanno subito violenze dirette e indirette nell'ambito lavorativo, di genere; addirittura 31mila hanno subito molestie o ricatti sessuali nell'attività lavorativa. Quindi questi dati ci dicono che il fenomeno è fortemente sommerso e che occorre farlo emergere; esiste, c'è ed è presente.

Abbiamo agito nel nostro territorio dando attuazione, il 29 marzo 2018, al Protocollo anti violenza nella provincia di Pesaro Urbino siglato da Cgil, Cisl e Uil con Confindustria. Ma questa è una provincia che da sempre è molto attenta alle politiche di genere; qui abbiamo, da più di vent'anni, protocolli sulla contrattazione di genere e contrattazione di genere. Questo ci ha favorito perché spesso l'interlocutore dall'altra parte del tavolo è donna, spesso di Confindustria; donne con cui, anche al di fuori dei tavoli ufficiali si può creare una rete su queste tematiche.

6. Claudia Gava (Fiom Treviso) - Ho iniziato la mia esperienza sindacale nel 1996, alla fine dell'anno successivo sono stata eletta Rsu e da subito mi sono confrontata con i temi che la multinazionale, di cui sono dipendente, ha messo in campo con l'intento di fare da apripista nelle trattative e negli accordi ma che spesso vengono disattesi lasciando alle buone intenzioni delle controparti l'iniziativa e la loro realizzazione.

Pari opportunità, part-time, riconoscimento del ruolo, delle mansioni e, nell'ultimo periodo, mobbing: ecco le fonti del confronto e delle discussioni giornalieri che affronto oggi, con un ruolo diverso all'interno della mia organizzazione. Nel tempo non è cambiata la mia voglia di confronto e di ricerca di soluzioni. Potrebbe sembrare superfluo ma non è banale far notare che la presenza femminile che ricopre incarichi di un certo rilievo, sia sindacale che aziendale, è una presenza minoritaria che però è sicuramente in crescita, nei numeri e nella qualità del lavoro compiuto.

7. Cristina Pattarozzi (Fiom Bologna) - Vengo da Bologna e sono in Fiom ormai da vent'anni. La mia esperienza sindacale in realtà è stata tutta fatta in Fiom. Ho iniziato a lavorare in un'azienda metalmeccanica e da lì ho cominciato quasi subito a fare attività sindacale all'interno dell'impresa. Poi sono stata distaccata e la mia seconda casa è diventata, e continua a essere, la Fiom di Bologna. Attualmente sono in Segreteria. Dire di cosa mi occupo oggi è complicato perché, pur essendo una struttura grande di circa 30 fra compagne e compagni, abbiamo una Segreteria ristretta a 3 e ciò implica occuparsi di tutto: dall'Ufficio sindacale, all'Ufficio organizzativo, alla gestione delle emergenze che quotidianamente arrivano.

8. Giorgia Calamita (Fiom Potenza) - Io credo che sia necessario rappresentare il punto di vista delle lavoratrici e dei lavoratori e, quindi, portare al tavolo le

loro istanze. Questo mi motiva ogni volta, soprattutto quando mi rendo conto che le problematiche non riescono a essere risolte in maniera individuale ma è necessario l'intervento di un'organizzazione sindacale.

Ho iniziato in fabbrica facendo la delegata, con esperienza diretta in un'azienda forte come la Fiat, che ha provato in tutti i modi a bloccare questa mia passione di voler giustizia nel mondo del lavoro. Sono stata assunta come impiegata e immediatamente mi sono accorta che per la Fiat ero un numero, non un valore come invece io immaginavo. Per la Fiat non potevo dare valore al lavoro. Quindi ho pensato che era necessario intervenire nei confronti dell'azienda perché ho pensato che ci voleva determinazione per sostenere il diritto di contare anche in fabbrica, con la propria dignità, come lavoratrice e come donna.

9. Italia D'Acierno (Fiom Avellino) - Vengo da Avellino, anzi sono originaria di Mercogliano in provincia di Lecce ma attualmente abito nel paese di origine di mio padre, perché lì ho casa e non pago l'affitto. Ho 40 anni compiuti da poco, single senza figli, non ho più i genitori e al momento vivo da sola. Faccio l'operaia Fca a Pratola Serra, sono Rsa e Rls: prima donna eletta in Fca. Lo dico con soddisfazione soprattutto perché mi davano per perdente e, forse, anche io non avevo fiducia in me; invece i lavoratori sanno scegliere, quando vogliono scegliere. Sono nel Direttivo della Fiom e della Cgil provinciale e, anche se ultimamente ho tentato più volte di dimettermi, non me lo permettono.

Sto riflettendo su tante cose, su me stessa e sulla mia attività sindacale e, in questo momento, sul verso nel quale agisco. Forse in passato avrei risposto "nel verso della Fiom, sempre nella stessa direzione", adesso non lo so.

Penso di essere sempre stata sindacalista perché, come dice una mia amica, io sarò sempre nemesi (*personificazione della giustizia e come tale divinizzata nell'antichità classica*) e questa è stata la mia condanna: essere nemesi non è tanto bello perché devi fare sempre le cose giuste e non fare mai qualcosa per te, non è buono perché dimentichi te stessa, dimentichi di essere persona, donna, lavoratrice. Io l'ho dimenticato troppo spesso, purtroppo da 10 anni a questa parte anche per il sindacato, e non è bello dimenticare se stessi. Per questo ora la direzione nella quale agisco è verso di me. Sto cercando di fare sempre il meglio – nel rispetto di me – rispetto all'etica che mi contraddistingue e rispetto all'altro. Perché troppo spesso pecco di sordità, ovvero non ascolto: non sto parlando dei semplici consigli ma non ascolto l'altro e quello che mi vuole dire, non arrivo al

messaggio oppure percepisco il messaggio che vorrei e che mi piacerebbe di più. Al momento tento di ascoltare.

Io sono entrata in Fiat diciotto anni fa e, sono sincera, ho guardato la mia azienda dall'esterno e non dall'interno. Io, da interinale, donna in un'azienda prettamente maschile – questo 18 anni fa e non c'era il Ccsl ma il contratto nazionale – già avevo dei diritti in meno: quasi zero. Da operaia di montaggio mi faceva una tale rabbia vedere i delegati sindacali andare a spasso con il cartellino senza lavorare! Questo io non lo condividevo perché per me il sindacato è stato sempre una componente del lavoro, una cosa serissima. Per me i sindacalisti e i lavoratori, gli operai, devono avere un'etica di base in generale, quindi certe cose non le devono fare.

Mi ha spinto il dare fiducia agli operai; anche se loro tutt'ora non ci credono però mi dicono sempre «tu sei diversa, tu certe cose non le faresti mai, noi ci fidiamo di te, se vai tu è vero che succede qualcosa perché sappiamo quello che accade in quelle stanze». Questo è quello che volevo sentirmi dire in passato e forse per questo ho scelto tre anni fa la fatica di candidarmi e di fare la delegata. Il lavoro sindacale ho iniziato a farlo dieci anni fa; con grande difficoltà perché i miei colleghi uomini, soprattutto quelli della struttura della Cgil e della Fiom – non a caso la chiamo struttura e non sindacato perché è strutturata, hanno gerarchie con dei ruoli che non hanno il senso che dovrebbero avere – mi hanno imposto il ruolo, mi hanno detto: «Devi essere rappresentativa, altrimenti non possiamo farti girare l'Italia», quando io ho sempre girato a spese mie e mi sono intrufolata sempre a spintoni. Qualcuno direbbe che ho fatto la sindacalista per vocazione, perché sono stata travolta dall'ideale del sindacato e dal mondo sindacale.

Io ho scelto il sindacato per la sua essenza. Quando mi sono iscritta alla Fiom ho letto che cos'era la Fiom, ho letto che cos'era il sindacato ma soprattutto la Cgil – come nasceva, come cresceva, come si differenziava dagli altri sindacati – ho fatto proprio una scelta: la Fiom è stata proprio una scelta, né per amicizia né per altro. Io non ho mai votato né sindacalmente né politicamente per amicizia, una persona può essermi anche antipatica però la voto per competenza e anche per l'esempio. Come diceva Che Guevara «L'esempio è il vero cambiamento» ed è così.

Se tu vuoi cambiare devi crederci prima tu nel cambiamento. Essere così mi costa oggi tantissimo. Tre anni fa forse non l'avrei detto, però oggi mi costa tanto, in quanto persona e in quanto donna.

10. Manuela Musolla (Fiom Verona) - Sono componente della Segreteria della Fiom di Verona da 3 anni, prima ancora sono stata sempre in Segreteria della Fiom di Padova per circa 10 anni e, tornando indietro nel tempo, delegata e in produzione. Oggi in Fiom a Verona, oltre a seguire le aziende di una zona sindacale della provincia, ho delega all'organizzazione e alla formazione e, naturalmente, in quanto donna alle questioni di genere.

Vengo da una famiglia in cui i ruoli erano molto tradizionali e, fin da giovanissima, istintivamente mi sono sempre riconosciuta delle specificità, nelle mie compagne di classe, nelle mie amiche, poi nelle compagne di università o di vicinanza politica e, infine, nel sindacato. Ho imparato ad apprezzare, e anche a riconoscere, superando i luoghi comuni, quello che è nostro come donne, come genere, per poterlo usare nel senso migliore del termine in tutte le nostre attività. Dai rapporti amicali, familiari, affettivi a quello del nostro impegno, del lavoro in Fiom e nel sindacato che è sempre cresciuto. Come è cresciuta la consapevolezza in maniera veramente quasi istintiva, che sentivo e non capivo bene e che non sapevo dove collocare da giovane. Adesso devo dire che mi serve proprio per leggere anche le cose che faccio, questa è la motivazione: la consapevolezza di quel qualcosa in più e l'esperienza che mi permette di utilizzarla.

11. Patricia Lupi (Fiom Milano) - La mia esperienza è variegata nel senso che io sono entrata in Fiom ormai diciotto anni fa, quindi la mia vicenda sindacale si è intrecciata con l'esperienza di vita personale, e ho cominciato a fare contrattazione subito: seguivo una Lega a Milano con classiche aziende metalmeccaniche: molto operaie, di dimensioni medio grandi, dove ho ricostruito la mia esperienza sulla contrattazione. Dopo la laurea in psicologia del lavoro e un'esperienza di lavoro in un'azienda di selezione del personale mi sono specializzata in diritto del lavoro e, infine, anche grazie al percorso di studi e militanza all'interno dell'università come studente politico di rappresentanza, ho fatto questa scelta di operare nel mondo sindacale. Ho iniziato a Torino, frequentando durante la tesi di laurea il mondo sindacale, conoscendo anche la realtà metalmeccanica torinese in quel periodo e poi la Fiom di Milano. La mia esperienza è questa.

12. Rosi Cuomo (Fiom Milano) - Per me fare la sindacalista vuol dire partire dal proprio vissuto, da quello che le persone a te vicino ti hanno insegnato, da cosa vuoi migliorare e cosa vuoi per il mondo; metterti in gioco per portare nel

tuo piccolo il cambiamento per un futuro migliore. Fare questa scelta di vita è stato molto importante e fondamentale e mi ha cambiato a livello personale; mi ha arricchito e sono convinta che nessun altro modo di avvicinarmi alla vita mi avrebbe dato questa opportunità. Non mi stancherò mai di dirlo: è stata una grande opportunità, sono fiera di appartenere a questa grande organizzazione. Mi ha dato gli strumenti giusti che neanche una laurea o un master mi avrebbero dato, un'ampia conoscenza di tante esperienze di vita, la conoscenza di tante vite vissute. Per me sono state importanti le figure dei miei nonni. Mio nonno, un uomo stupendo che ha fatto la Seconda guerra mondiale e che mi ha insegnato i valori del sacrificio, del rispetto e della dignità. Lui, come tanti altri giovani che in quella guerra hanno dato addirittura la vita, mi ha insegnato i valori della Costituzione e di quanto in essa viene affermato. È proprio questo ciò che è stato sempre portato avanti, con rispetto e dignità, dalla mia famiglia: le regole, il rispetto per gli altri, mettersi in gioco senza aspettarsi niente, gratuitamente. Oggi abbiamo le informazioni a portata di mano, se tutti conoscessimo i valori fondamentali li porteremmo avanti e saremmo a metà dell'opera.

Mia nonna invece mi ha insegnato che la libertà per una donna è fondamentale, questo mi ha costruita come donna e ha fatto di me quello che sono adesso. Il lavoro da delegata lo vedo come una militanza. È stato così anche nella mia formazione scolastica, sempre a sinistra; inconsapevolmente sono stata portata dentro questi forti ideali. Più divento anziana più queste figure si radicano in me. Loro avevano la quinta elementare, mi dicevano «Porta avanti sempre i tuoi valori, ricordati che tu sei pari a un uomo» e «Se non sei superiore ricordati che faranno di tutto per schiacciarti». Questo mi ha formato e mi ha portato verso questa direzione.

13. Rosi Scollo (Fiom Catania) - Sono un'operaia all'interno della ST Microelectronics di Catania e sono nella Segreteria provinciale della Fiom di Catania e nel Direttivo nazionale della Cgil.

Sono entrata in fabbrica giovanissima, mi sono avvicinata al mondo sindacale per i delegati storici che già erano presenti in fabbrica e, di loro, mi colpì proprio la lotta alle ingiustizie, la grande credibilità che riscuotevano. Iniziai con loro. Mi candidai come Rsu e, per la prima volta, una donna operaia entrò nella Rsu. Dopo ho iniziato a vivere di più l'organizzazione grazie a un incontro con una donna che era l'allora mia segretaria regionale, Giovanna Marano.

Lei, come solo una donna sa fare, con amore materno prendeva per mano le giovani delegate e i giovani delegati e li portava a conoscere e a vivere sempre più l'organizzazione. Un bell'esempio, perché così almeno ho avuto la forza di qualcuno che mi ha sostenuto e non sono andata allo sbaraglio con tanti ideali e pochi strumenti in mano. Mi definisco sempre una sua "figlia sindacale" e, nell'attività sindacale che svolgo tutti i giorni, per me lei è sempre un esempio, perché mi ha insegnato a mettere da parte il mio "io" per il lavoro collettivo e per l'organizzazione.

14. Silvia Curcio (Fiom Avellino) - Sono un'operaia metalmeccanica da 35 anni, in uno stabilimento Fiat che da poco è stato ceduto a una nuova società, e in Fiom faccio la delegata da 5 anni. Mi sono trovata in una vertenza un po' complicata quando la Fiat ha chiuso. Ho iniziato da allora a interessarmi e a mettermi in gioco. Avevo un'esperienza maturata in tre stabilimenti della Fiat, quindi i colleghi mi chiedevano un supporto. Quando ho visto le difficoltà ho iniziato questa battaglia singolarmente, da operaia normale senza essere ancora delegata, per portare la mia esperienza; prima avevo lavorato anche a Pomigliano D'Arco che per me è stata una palestra di vita e un insegnamento.

Per affrontare la Fiat si fanno delle lotte impari e quindi, per portare avanti la vertenza, bisognava che ci fosse qualcuno determinato. Io ho iniziato in questo modo.

Ho imparato a utilizzare i social, non mi appassionavano e non ne vedevo l'utilità, per raggiungere tutti i lavoratori perché essendo in sciopero (abbiamo fatto 120 giorni di sciopero) era necessario raggiungere tutti, così mi sono iscritta anche a Facebook per poter mandare dei messaggi e dire le cose come stavano.

Da allora ho iniziato questo percorso molto faticoso, con una denuncia penale per aver impedito alla Fiat di far uscire gli autobus dallo stabilimento; c'è stato un processo e dopo 7 anni siamo stati assolti. In questo contesto ero l'unica donna a essere stata denunciata. E poi sono andata in giro per tutta l'Italia per far conoscere la vertenza e farla diventare di dominio nazionale; inviavo le e-mail alle tv e alla stampa nazionale perché volevo che qualcuno si accorgesse di quello che stava accadendo: stavano dismettendo un'eccellenza italiana, una fabbrica dove si costruivano gli autobus. Ecco com'è iniziata questa storia che è stata un po' forzata però, alla fine, siamo riusciti nell'intento: la fabbrica è stata riaperta, un caso quasi raro in Italia, e poi abbiamo "sconfitto" la Fiat (tra virgolette, perché non la sconfiggi mai), però ci siamo riusciti.

15. Francesca Battisti (Fiom Padova) - Essere una lavoratrice e vivere in prima persona i problemi mi motiva a lavorare sulla contrattazione, sul rispetto dei diritti, delle istanze e dei bisogni dei lavoratori. Mi muovo sapendo di avere, a volte, anche una condizione privilegiata che mi permette di espormi a favore dei miei colleghi e degli altri lavoratori che rappresento, ma ho la consapevolezza che non spetta a nessun altro se non a noi prendere in mano le istanze della nostra causa e agire attivamente.

Ho già sperimentato la deludente aspettativa che qualcuno prenda in mano qualcosa al nostro posto, senza ottenere risultati. Ritengo sia necessario esporsi in prima persona e mettersi a lavorare in questa direzione.

2. Il lavoro, il lavoro sindacale, la contrattazione: quali difficoltà, cosa dà forza

1. **Stefania Filetti (Fiom Varese)** - Certo è un lavoro difficilissimo, non è un lavoro facile. È un lavoro dove bisogna studiare e informarsi costantemente, avere la capacità di avere buone relazioni, difendersi – anzitutto difendersi – e, soprattutto, cercare di e saper leggere la realtà, saper leggere tra le righe e non tra le righe. Quindi è diventato quasi un *modus operandi* di vita...

Sono stata aiutata in certi casi. Il primo aiuto che ho avuto è stato dai delegati e dai compagni di fabbrica, non soltanto per l'iscrizione ma anche dopo, nel convincermi a fare la delegata perché lì è scattata la cosa, quando dicevo: «Sì, però, io non so...» ecco, mi sono stati molto molto vicino e devo dire in maniera eccezionale. Successivamente anche il vincolo di inserire compagne donne all'interno delle strutture mi ha agevolato perché, venendo da una fabbrica prettamente maschile (eravamo pochissime operaie e ancor meno delegate) è evidente che quel vincolo, quella regola mi ha permesso di partecipare ai direttivi, alle prime assemblee e iniziative territoriali.

Quando mi hanno chiesto di uscire per provare a fare la sindacalista mi convinsero dicendomi: «Esci per tre mesi, prova, vedi nelle piccole fabbriche» e da quel momento sono passati un po' di anni, devo dire che in quella fase non sono stata agevolata, non mi è arrivato niente gratis.

Però man mano che andavo avanti, certo con molti errori ma anche con molte cose fatte bene, sono stata riconosciuta. Questo mestiere si impara direttamente sul campo; quindi molti errori, molte incertezze, molte preoccupazioni, però, man mano che l'esperienza aumenta e si accumula, si diventa anche bravini.

E, quando si diventa anche bravini, si scopre – e questo è un grande piacere – che sia tra le compagne sia tra i compagni, vicendevolmente, ci si riconosce dal punto di vista anche della capacità e delle possibilità. Difficoltà di fabbrica? Ad esempio, quando la Fiat ha deciso di ridurre il personale e da novemila/diecimila persone dovevamo scendere fino a quattromila, un problema gravissimo dal punto di vista occupazionale. In quel momento io facevo parte del reparto meccanica, un reparto che dovevamo difendere. Una delle prime cose che ho imparato a fare è stata quella

di bloccare l'autostrada di Arese. Con gli scioperi e la mobilitazione otteniamo una grande vittoria: riusciamo a fare installare un catenino piccolo con le Multipla, che sarebbero dovute rimanere lì. Invece, appena la Multipla ha cominciato a vendere l'hanno portata da un'altra parte.

2. **Anna Poggio (Fiom Alessandria)** - Devo dire che l'esperienza mi ha sicuramente cambiato molto nel carattere. Quando ho iniziato ero giovane, molto istintiva, mi accendevo facilmente. Mi sono resa conto, nelle trattative soprattutto, che a volte la controparte mi portava dove voleva lei perché mi lasciavo prendere dall'impeto, da questa mia passione che ci mettevo ma che alla fine mi faceva perdere un po' la lucidità. Quindi ho imparato a controllarmi, a recuperare un equilibrio, a non scoprire tutte le carte, a usare strategia e a modulare il modo di pormi cercando di ottenere il massimo che si può tenere al tavolo. Sono consapevole che poi il risultato che ho ottenuto è da riportare ai lavoratori e alle lavoratrici e che saranno loro a dirmi se è sufficiente, cioè se sono arrivata a un punto che può starci come compromesso rispetto a quello che mi è stato chiesto di fare.

Come faccio sindacato? Negli anni mi sono resa conto di avere molte insicurezze, che sto ancora superando. Questo approccio io trovo che sia diverso tra gli uomini e le donne; infatti ho spesso trovato compagni maschi molto sicuri, convinti di sapere tutto, che si sentivano migliori. Ecco, io questa cosa non l'ho mai concepita. Credo che ci sia sempre da imparare, che non si raggiunga mai il massimo e che ci si debba sforzare per arrivarci dando ognuno il cento per cento, ognuno con le proprie caratteristiche. Non c'è una strada uguale per tutti no? Probabilmente si impara tanto dagli errori, molto di più che dalle vittorie.

Le vittorie, le conquiste sono soddisfazioni, però a me le soddisfazioni vengono soprattutto dal rapporto con le persone. Quando incontro le persone che mi hanno conosciuto nelle fabbriche o che hanno fatto le delegate quando io ero la loro funzionaria, e mi baciano, mi abbracciano e sono contente di incontrarmi; quando, a distanza di anni, c'è ancora un rapporto, una sintonia per me quella è la più bella soddisfazione.

Gli errori li rielabori man mano nel tempo e, soprattutto, cerchi di correggerli in funzione delle trattative, della contrattazione e dei tempi che cambiano perché quello che andava bene vent'anni fa non va più bene adesso. Bisogna avere la capacità di modularsi su questo. Una delle difficoltà che trovo attualmente è la spaccatura che c'è nei luoghi di lavoro, la frammentazione, la divisione tra i

lavoratori che vent'anni fa non c'era; una dimensione molto più individuale o di solitudine, come la vogliamo chiamare, che alla fine si trasforma nella guerra tra i poveri. Non importa quale sia la differenza: può essere fra italiani e stranieri, fra giovani e vecchie generazioni, fra uomini e donne, può essere tra impiegati e operai, lavoratori stabili e precari. Tutto questo si traduce in forte frammentazione e spesso anche in contrapposizione tra i lavoratori: purtroppo uno degli impedimenti più grandi a costruire unità per poi portare avanti le cose.

3. Barbara Basile (Fiom Brescia) - Io penso che tutte le volte che ti siedi a un tavolo e apri una discussione hai qualcosa da imparare e ti rendi conto che, nella stessa situazione, hai già imparato qualcosa. E devi tassativamente misurarti, se vuoi fare questo mestiere, con questa realtà e con la voglia di continuare a imparare. Il mondo sta cambiando, sta cambiando molto velocemente, bisogna comunque riconoscersi e cercare di riconoscersi in questo mondo, tenendo in considerazione i lavoratori e la realtà aziendale. Per cui cose da imparare ce ne sono sempre, infinitamente.

Una cosa vera che ho imparato, un po' l'ho imparata anche da questo nuovo contratto nazionale, è che non ci sono scambi, non ci sono mediazioni, bisogna trovare soluzioni, sempre nel merito delle discussioni, punto per punto, senza cercare di scambiare una condizione per un'altra perché altrimenti arrivi a un punto dove non hai più niente da scambiare perché hai già scambiato tutto e chi determina la tua condizione è qualcun altro.

Non voglio sembrare femminista ma difficoltà, nonché punto di forza, è il fatto stesso di essere una donna e fare questo mestiere non è sempre facile. Anzi, devi dimostrare sempre un pezzetto in più degli altri e, ovviamente, devi riconoscerti in un pezzetto di ogni lavoratore, se vuoi anche affrontare le controparti. E poi lo faccio anche un po' da mamma: è la soddisfazione di tornare a casa tutte le sere e sapere che quel briciolino, in un mare infinito, per loro, per i miei figli, sono riuscita a costruirlo.

Le condizioni esterne sono quantomeno complicate, un po' anche quelle personali. Perché, da mamma separata, il diritto al lavoro mi ha permesso di scegliere la condizione di vita che volevo e che, in maniera faticosissima, sono comunque riuscita a portare avanti. Ecco, il motore di tutto è un po' questo: il senso di responsabilità verso le generazioni future, perché ho trovato una condizione e penso sia un dovere di tutti cercare di dare il proprio contributo per migliorarla.

4. Barbara Cimenti (Fiom Udine) - La difficoltà più grande è quella di essere riconosciuta come parte autorevole in un contesto di trattativa, di contrattazione, avere un peso. Manca il riconoscimento, il fatto che le persone non ti identificano come una persona che può parlare in un determinato contesto. In questo non riconoscimento essere donna gioca un ruolo fondamentale. Non ho mai pensato di essere femminista, anzi, però credo che ci sia una discriminazione non solo maschile, anche le donne non hanno abbastanza fiducia in se stesse per affermarsi in un ruolo, anche importante. Indipendentemente dal fatto che uno sia uomo o sia donna, è una mente e la mente è asessuata: la mente va avanti con le esperienze che uno fa. Le donne hanno – nel tempo, dalla storia stessa che si portano dentro, anche a livello genetico – una predisposizione a risolvere le questioni o, comunque, a essere dentro una contrattazione che è quotidiana con il marito, i figli. Io sono stata avvantaggiata in questo ambito dal mio carattere, ho scelto una scuola maschile e ho fatto elettronica; 6 anni in cui ero l'unica donna nella mia classe ed è stata un'esperienza, anche perché lavoro molto meglio con i maschi con cui ho buoni rapporti, con le donne è più difficile. Poi sono entrata nel mondo del lavoro, in un'azienda prettamente maschile e dove, a parte l'amministrazione e il marketing, in produzione siamo 3 donne su una ventina e più addetti.

Mi dà forza la speranza di riuscire ad avere un risultato, cioè il fatto di non lasciare che le cose scorrano senza poter agire, senza poter dare un contributo. Vorrei essere d'esempio per altre persone. È molto facile delegare e criticare gli altri quando non fai le cose in prima persona; nel momento in cui sei tu dentro la questione, sei anche nella condizione di dire «ho contribuito a fare e ottenere il risultato che si è ottenuto, anche se è lontano da quello che avremmo voluto». Poi con i figli, essere d'esempio e dire che non si è semplicemente uno fra tanti è una cosa che mi dà forza.

Com'è possibile fare sindacato? Intanto ci deve essere una condivisione con la famiglia, se non avessi avuto mio marito che sosteneva, che non vuol dire che condivideva ma che ne capiva l'importanza, il lavoro sindacale non sarei riuscita a fare sindacato. I miei figli sopportano il fatto che per un po', ogni tanto, non ci sono. Questo è assolutamente determinante nel poter fare sindacato.

5. Cinzia Massetti (Fiom Pesaro) - Le esperienze sono state qualche volta positive e qualche volta negative, perché non sempre si riesce a portare a casa accordi

che affrontano le problematiche di genere. Perché, appunto, sembra essere un problema minore.

Io ho acquisito molta conoscenza con la formazione che ho fatto all'interno della Fiom e, precedentemente, con le donne in Fillea dove abbiamo fatto corsi di approfondimento sulle politiche di genere e dove mi sono dotata anche di strumenti legislativi; uno su tutti: la normativa del 2006 che ci ha dato il Codice delle pari opportunità. Sono partita dalla ricerca che occorre fare in base a questa legge, con i tabulati, con la loro elaborazione e con i numeri sono andata a chiedere all'azienda di attuare queste politiche. Politiche non solo sui salari – perché non è solo questo il problema – o sulla conciliazione di tempi di vita e di lavoro, perché nel nostro territorio accordi sulla conciliazione di tempi di vita e di lavoro siamo riusciti a istituirli in molte aziende visto che è stato svolto un lavoro negli anni precedenti.

Abbiamo agito anche sulla formazione interna dei nostri dirigenti, non solo per noi donne, coinvolgendo anche i compagni. Adesso siamo in una fase che deve tenere conto anche del linguaggio all'interno, sia della nostra organizzazione che nei luoghi di lavoro, perché il linguaggio non è mai neutrale e nasconde le discriminazioni. Vengo dall'esperienza dei nuovi diritti e so benissimo che il linguaggio sessista che si usa tende a escludere, molti termini sono solo maschili e sono indice di un pensiero che non si pone il problema. Un esempio: in una trattativa sull'orario di lavoro, dove l'azienda voleva l'orario a ciclo continuo, le Rsu presenti al tavolo dicevano che bastava metterci un po' di soldi e io ho detto invece che per le donne è un problema e loro non ci avevano neanche pensato. È per far capire che le donne devono ancora occuparsi della famiglia e svolgono ancora un doppio lavoro.

Sì, io vedo un'escalation in questo senso, un'escalation sessista dove si usa molto lo scherno, dove si usa fare la battuta che può sembrare sagace e simpatica. Ma su una battuta si deve ridere in due e spesso invece si nasconde un modo di pensare e un mondo. Che poi, quando si va a fare contrattazione, si tende a escludere questa realtà come se non esistesse. Invece molte donne che sono nella meccanica hanno una vita molto dura perché fanno il lavoro dentro le fabbriche, con ritmi di lavoro che vediamo e che sono diventati pesanti, e fuori poi si fanno ancora carico del lavoro domestico.

A me è capitata questa esperienza partita da un episodio di molestia sul luogo di lavoro. Avevo portato delle slide in un'azienda con 1.500 dipendenti che si

occupava di software e sono partita dal coraggio, perché spesso si ha paura a far emergere queste cose, di una donna che si è rivolta a me per molestie sul posto di lavoro. Ho contattato l'azienda che mi ha permesso di operare all'interno nell'attuazione del protocollo antiviolenza e sono andata avanti su questa vertenza, conclusa poi bene. Ma la cosa più bella è che, su queste materie, farò formazione partendo dai loro quadri dirigenti, il tutto in sinergia con l'azienda stessa, che metterà a disposizione le proprie competenze e con cui abbiamo costruito un percorso di formazione partendo addirittura dall'amministratore delegato. L'azienda si è posta il problema e questa è un'esperienza positiva.

Altre volte le difficoltà che si incontrano ai tavoli delle trattative nascono dal fatto che non si presta attenzione al tema delle molestie e della violenza contro le donne, come se il problema non esistesse. Per questo è stata molto importante la ricerca svolta dall'Ires delle Marche, ha dato anche sulla stampa una grande visibilità.

Nuovi contributi li apportano l'esperienza che tu fai, ma anche la diffusione delle buone prassi tra di noi e il raccogliere quello che abbiamo svolto per poter offrire l'esperienza fatta ad altri. Momenti anche formativi nostri, anche di incontro, per sviluppare insieme nuove prassi sono importanti.

Io verifico in azienda, anche in virtù della precarietà del lavoro, un'escalation misogina che si denota subito dal linguaggio, che prima non ci si permetteva, cosa che vediamo anche in tv continuamente. Faccio un esempio pratico: con le compagne di Pesaro della Cgil tutte insieme eravamo uscite sulla stampa contro una campagna pubblicitaria sessista, molto volgare, inizialmente anche i compagni ci ridevano un po' su: «Sembra che non volete stare al gioco», dicevano. Invece questo è il segno che dai manifesti passa il pensiero e dal pensiero passano le azioni. Ecco perché sono importanti momenti di confronto.

6. Claudia Gava (Fiom Treviso) - È uno strano lavoro, nessuno te lo insegna, lo impari sul campo mettendo alla prova tutte le attitudini che hai e molte volte anche quelle che non sapevi di avere fino a quel momento. Sono l'unica donna funzionaria in una categoria, i metalmeccanici, dove la presenza femminile negli anni è cresciuta nelle fabbriche ma non in egual misura nei luoghi di rappresentanza di queste ultime. Perché? La risposta la trovo in parte nei problemi che le lavoratrici mi pongono quando si rivolgono a me, chiedendo aiuto per risolvere le questioni o semplicemente un confronto e una diversa opinione.

Elemento necessario è trovare dall'altra parte del tavolo una controparte disposta a individuare insieme la soluzione non solo più idonea ma che allo stesso modo sia confacente alle necessità e alla volontà di chi ne fa richiesta.

7. Cristina Pattarozzi (Fiom Bologna) - Non credo che ci sia un modo unico per fare sindacato; io sono partita con tantissima voglia di fare delle cose, di risolvere problemi e ho dovuto modificare il mio approccio rispetto alla situazione che avevo davanti. Ho imparato, con l'esperienza, ad avere pazienza e ad ascoltare non solo i lavoratori ma anche la controparte. Quando devi risolvere delle situazioni, e l'accordo è sempre frutto di una mediazione, bisogna confrontarsi e saper fare mediazioni. È stato "difficile" da comprendere perché l'immaginario può farti credere che funzioni con "io ti chiedo e tu mi dai" ma ho imparato subito che non funziona così; serve avvicinarsi con umiltà, sapere le cose di cui si discute. Magari ci metto dieci minuti in più a fare una vertenza ma poi i risultati sono quelli a cui volevo arrivare. È cambiato il modo di agire a seconda di chi ho davanti e questo ho dovuto impararlo col tempo. Ci sono modalità e strategie che non possono essere utilizzate in tutte le stagioni: con qualcuno paga e con altri è tempo perso.

Esperienze negative ce ne sono state anche se poi un'esperienza non è mai solo negativa: a fronte di eventuali errori che possono essere fatti, spesso nel rapporto coi lavoratori, i compagni in Fiom mi hanno sempre dato una mano. È stato un aspetto di tranquillità rispetto alle vertenze o alle situazioni da affrontare, ai problemi di quel momento.

Quando è iniziata la crisi, nel 2008, è stato importante avere alle spalle un'esperienza pregressa perché, se avessimo dovuto cominciare in quel momento, non saremmo stati in grado di superarlo. Un conto è fare una vertenza di acquisizione dei diritti e un conto è dover difendere dei posti di lavoro o delle situazioni che comunque prevedono l'espulsione di lavoratori.

Questo, anche emotivamente, è importante perché se dal punto di vista tecnico bene o male puoi riuscire, dal punto di vista emotivo occorre fare attenzione a non farsi travolgere. In una vertenza di crisi tu sei sindacalista ma diventi assistente sociale, l'amica che risolve tutti i problemi anche semplicemente la persona con cui sfogarsi e raccontare cose che in altre situazioni non sarebbero mai emerse.

Ciò che mi mette in grande difficoltà è avere qualcuno dall'altra parte che non ascolta o che non vuole, a prescindere, raggiungere una mediazione, so-

prattutto quando hai la sensazione che ciò accada perché sei donna. Questo mi innervosisce molto. Sicuramente negli ultimi anni quello che è accaduto nel mondo del lavoro, rispetto alle modifiche normative sui diritti, ha complicato l'attività sindacale e anche il mio ruolo di sindacalista. È difficile quando devi spiegare il divario tra aspettativa e realtà alle persone che provi a rappresentare. Se perdiamo un minimo di speranza non ce la possiamo sicuramente fare.

Elemento di forza è il contatto con le persone, con i delegati, i lavoratori e l'umanità; forza è l'organizzazione sindacale o quando fai un bellissimo accordo anche se poi è normale che ci siano discussioni perché c'è sempre qualcosa che hai dovuto mediare; anche la pacca sulla spalla è sicuramente un grande stimolo. Poi la risoluzione di vertenze per garantire tutele individuali dove, a volte, riesci a fare dei miracoli senza avere nulla in mano. Lavorare in Fiom, per quanto complicato, ti mette in condizione di fare davvero il lavoro di sindacato, di poterlo fare in un'organizzazione sindacale grande.

Poi ci sono le condizioni personali, l'aspetto fondamentale è la voglia di migliorare, non fare semplicemente cose di cui posso avere beneficio solo io.

Sicuramente è stata una bella palestra, già la Fiom è una palestra normalmente... Io ne ho fatto la mia vita.

8. Giorgia Calamita (Fiom Potenza) - Ho avuto molte delusioni, conquiste, soddisfazioni, anche attacchi personali che l'azienda ha messo in campo; a volte mi hanno fatto del male fisico e, con il mobbing, è stato coinvolto anche l'aspetto psicologico. Mi hanno trasferito in un altro luogo, lontana 1.000 km da casa nonostante avessi bambini piccoli. Nonostante questo sono riuscita a mantenere la schiena dritta, perché penso che nessuno debba calpestare la nostra dignità.

Nel sindacato dobbiamo costruire questa solidarietà e questa forza che quotidianamente conquisti sul campo. Ho avuto sempre con me i lavoratori; nonostante io percepisca la loro paura ad avere il coraggio che ho avuto io nell'affrontare l'azienda vedo un loro consenso, un supporto e la voglia di fare le stesse cose che faccio io. Quindi il sostegno morale ti aiuta a trovare la forza e continuare. Riesco a fare sintesi coinvolgendo i lavoratori; se mi accorgo che non riesco a percepire quale sia l'obiettivo mi confronto con chi rappresento per capire il livello di interesse e partecipazione e, quindi, anche come proseguire il percorso e le iniziative sindacali da mettere in campo.

9. Italia D'Acierno (Fiom Avellino) - Non ho imparato da nessuno, tanto meno da un uomo, sono un'autodidatta e con dei valori che c'erano negli anni Settanta. Il sindacato mi piace nella sua essenza: tutela i diritti e tutela i lavoratori, non gli interessi – né di un singolo, né dell'azienda, né di un gruppo – tutela il lavoro.

E io questo devo fare, sembra complesso ma è molto più semplice se si fa sintesi.

Sono cambiata: sono impulsiva ed è una cosa che a volte mi aiuta e a volte no; ho un intuito che mi fa percepire le cose che devono accadere da uno sguardo o un gesto; a volte vorrei dire delle cose e mi trattengo, non le dico.

Però sono rimasta coerente e quando devo dire una cosa la dico, non esiste né ruolo, né autorità, né struttura; se credi in qualcosa devi portarla avanti fino in fondo, penso che questa sia la base, sempre rispettando la diversità degli altri.

Ho imparato che gli altri possono vedere le cose anche diversamente da me e non è detto che io debba condividere, ma devo accettarlo.

All'interno dell'azienda le difficoltà sono molte, subisco mobbing a livello di struttura e di movimento, molti muri, muri di gomma e mi scoraggio tanto; non è il fatto di non avere molte ore di permessi sindacali e di non potersi muovere. Perché poi sono una disubbidiente, il mio vecchio capo mi dice «Sei sempre stata disubbidiente da quando sei stata assunta, ora che fai la sindacalista è peggio». È un complimento detto da lui.

Trovo parecchie difficoltà in Fiat: in azienda mi ha favorito occuparmi di sicurezza con il ruolo di Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza; la sicurezza è una mia fissazione così come l'osteggiare il Wcm, questo è stata la molla che mi ha spinto a intraprendere il lavoro sindacale e sono i fattori che mi motivano.

I lavoratori mi dicono spesso: «Tu sei nel giusto, ma sei sola» e quando io rispondo «La mia forza dovrete essere voi» loro mi sostengono in tutto ma hanno paura. Dicono: «C'è lei, ci pensa lei, l'abbiamo votata proprio per fare questo e avere questo ruolo, quindi lo deve fare lei». Questo è quello che succede e mi scoraggia tantissimo.

C'è una grossa solitudine di cui soffro molto e non me l'aspettavo: perché avevo l'ideale degli operai, della lotta, degli operai a fianco degli altri operai. Ci sono stati eventi in cui mi sono sentita davvero molto sola.

Se tu ci credi gli operai ti sostengono ma fino a un certo punto; se diventa pericoloso o ti dai una regolata e cerchi di tutelarti, o vai come un treno e paghi un caro prezzo.

Il senso vero per me è quello che se non ci fossero state persone nel passato molto simili a me io non sarei qui, né come donna né come operaia; credo che anche loro abbiano attraversato questi momenti e che li abbiano superati.

Credo che si possa fare sindacato in diversi modi, però bisogna sempre crederci. Il sindacato è importante, al di là della Fiom e della Cgil che io reputo siano il sindacato, al di là di tutte le polemiche e le critiche che si possono fare. Credo che anche gli altri sindacati debbano ritrovare la via giusta e che la Fiom si sia sobbarcata questa responsabilità da tanto tempo e non è facile. Ci possiamo redimere, credo.

Le mie condizioni esterne sono più tempo libero, sono una single e non ho più i miei genitori, non ho più impegni, ho più tempo libero anche se poi ci sono altri legami che trascurano e viene a mancare la vita sociale. La mia motivazione è il senso di giustizia, se una cosa danneggia un'altra persona non è corretta, non si deve fare.

La struttura che mi ha accolto è la Cgil e io vivo una grande dualità dentro me; la Cgil è l'unica organizzazione che si possa definire sindacato e l'unica che si avvicina a me. Alcune volte mi sento in una famiglia, a casa, altre volte mi sento la pecora nera, ma va bene lo stesso.

10. Manuela Musolla (Fiom Verona) - Ho iniziato a lavorare a tempo pieno in Fiom circa una quindicina di anni fa, come per molti altri compagni ho dovuto imparare a nuotare da sola.

E anche se adesso parliamo in particolare della contrattazione, non solo in quella, mi sono immediatamente scontrata con schemi molto maschili per cui tu hai comunque un ruolo, hai confini, tempi. Mi sono scontrata con perdite di tempo infinite che mi hanno innervosito da subito, perché una delle nostre caratteristiche è non perdere tempo. Nella visione maschile sembra che la contrattazione sia di qualità solo se lunga. Non è così, ma se gli attori sono uomini o sono sempre stati uomini, ti scontri immediatamente con questo. E questo è stato il primo schema che ho cercato subito di cambiare. A partire dalle piccole cose sono riuscita a modificare i tempi: se decidiamo di incontrarci alle 14:00 devono essere le 14:00 e si stabilisce anche il tempo di fine riunione; non necessariamente è più nobile chi arriva in ritardo rispetto a chi va via prima. La gestione del tempo, la sua ottimizzazione, è stata una cosa con la quale immediatamente mi sono scontrata e che ho cercato di modificare.

Nella contrattazione mi sono scontrata con la diffidenza iniziale. Allora era una realtà diversa: un Veneto del ricco Nordest, bigotto, cattolico, delle azien-

de tirate su dal padroncino che "si è fatto da sé". È stata dura per me, giovane e soprattutto donna. Eh, insomma, nella migliore delle ipotesi c'era la diffidenza e nella peggiore era proprio poca considerazione: ma come fa una femmina, in un settore come il metalmeccanico poi, figuriamoci! Ho dovuto conquistare un riconoscimento di autorevolezza, di competenza, di capacità sul mio ruolo, non solo nella contrattazione ma anche nei rapporti con la controparte, quasi sempre maschile, con la proprietà vera e propria nelle aziende piccole o con responsabili o consulenti. Inizialmente è stata dura ma poi il riconoscimento, seguendo sempre un certo territorio e un certo tipo di fabbriche e azienda che poi impari a conoscere, nel tempo, l'ho conquistato.

Nella contrattazione devi avere compagni di Segreteria disponibili al confronto e al supporto, una squadra molto forte, unita e coesa. Credo molto nella forza dell'organizzazione perché in trattativa sei da sola – ci sono le delegate e i delegati, ma come funzionario tu sei sola – e in quel momento la forza dell'organizzazione è importantissima.

A livello personale molto fa la preparazione. Studiare tanto per me è stata una forma di difesa perché inizialmente avevo una certa timidezza, una certa ritrosia. Tendi ad autocensurarti o a sminuirti un po' da sola e una delle tecniche che ho sempre messo in campo per affrontare e superare le paure è la preparazione. Poi, avere compagne e compagni sui quali fare affidamento: non sei un libero lanciato.

Le condizioni esterne per realizzare una contrattazione fatta bene, seria, sono la controparte e aggiungerei il ruolo di Confindustria – Federmeccanica, nel nostro caso – i soggetti della contrattazione sono questi.

I delegati e le delegate sono i tuoi riferimenti all'interno della singola azienda, della singola fabbrica e, prima ancora, la consapevolezza di chi hai come platea: i lavoratori e le lavoratrici.

È un complesso di tanti fattori fondamentali: la preparazione e la competenza di chi fa contrattazione, una forza alle spalle, un'organizzazione che sostiene, muove e mobilita i lavoratori e, non ultima, una controparte che abbia intenzione di realizzare un accordo.

11. Patricia Lupi (Fiom Milano) - Il mio percorso nasce come contrattualista, nel frattempo ho avuto due maternità e ho ricoperto il ruolo di responsabile legale e di ufficio sindacale della Fiom di Milano, ora ho ripreso a svolgere la contrattazione nelle aziende. Quindi ho avuto una funzione sia contrattuale,

sul campo, sia di supporto dell'organizzazione, anche in un ruolo interno. Il mio modo di contrattare è cambiato radicalmente perché in diciotto anni le dinamiche, il mio approccio, la conoscenza dell'organizzazione – sia come Fiom sia nel rapporto con le controparti – è sicuramente maturata in una strategia più generale della vertenza. Una conoscenza e un'impostazione cambiata rispetto a un periodo iniziale in cui avevo uno sguardo parziale. Ora invece c'è uno sguardo generale perché si arriva a capire anche i contesti nei quali si colloca la tua iniziativa contrattuale e sei in grado di perseguire gli obiettivi nella vertenza particolare: affronti una vertenza in una determinata azienda o in un settore con un esito diverso da quello di un'azienda o di un settore in crisi.

È cambiato radicalmente il mio approccio alla contrattazione anche, ovviamente, nel rapporto con i lavoratori e anche con le controparti. È stato un percorso, la contrattazione è un'esperienza; mi ha dato strumenti e competenze per affrontare in maniera molto più consapevole, molto più chiara, in modo più generale quello che è la trattativa. L'esperienza fa crescere e permette l'elaborazione di nuove modalità, offre una sicurezza e un'autorevolezza costruita nel tempo.

La soggettività. Sono una persona molto concreta, molto puntigliosa e rigorosa nell'approccio vertenziale, sia collettivo che individuale. Il mio punto di forza è quello di essere riconosciuta anche dalle controparti come una persona affidabile nella misura in cui, in un percorso anche lungo, sia nel conflitto che nella gestione di determinati percorsi ci sia affidabilità. Quando dico una cosa sono in grado di dirla perché l'ho costruita con i lavoratori. Non parlo tanto, ma se do un affidamento sono in grado di portarlo a termine; questo viene riconosciuto sia dai lavoratori che dai datori di lavoro e questo chiedo anche alle controparti; il rapporto è di questa natura. Le difficoltà arrivano quando questo meccanismo non funziona, quando le controparti non mantengono questa affidabilità.

L'affidabilità è necessaria per una contrattazione di lungo periodo; soprattutto in una vertenza, se poi uno ha rapporti con l'azienda di lungo periodo, la vertenza si apre e si chiude in un momento ma il rapporto con l'azienda è un percorso di contrattazione e negoziazione. Un percorso di questo tipo per forza di cose necessita di un riconoscimento tra le parti, anche nei momenti più duri, vado in difficoltà quando non c'è perché in un approccio rigoroso questo è fondamentale.

La contrattazione in senso lato è un po' difficile da contestualizzare, bisogna partire sempre da fatti concreti. Ci devono essere delle condizioni sia interne con i lavoratori sia esterne con la controparte; una piattaforma rivendicativa o la

gestione di una crisi, qualunque sia la vertenza, deve avere delle condizioni interne da poter praticare e delle condizioni esterne per convincere la controparte a discutere sui temi che tu poni.

Se non ci sono le condizioni esterne bisogna crearle. Ci possono essere difficoltà personali però sicuramente un bagaglio d'esperienza ti rende più consapevole, io sono da tanti anni nel territorio di Milano e sicuramente la mia esperienza è diventata anche patrimonio della stessa organizzazione territoriale; un rapporto forte con i delegati delle fabbriche, un rapporto e un patrimonio organizzativo costruito in tante vertenze importanti che ci sono state a Milano in questi ultimi quindici anni, sia se ho agito direttamente sia se ho agito indirettamente.

12. Rosi Cuomo (Fiom Milano) - Secondo me per fare la contrattazione devi saper contrattare dalle piccole alle grandi cose, sempre in modo dignitoso, sempre tenendo presente l'obiettivo che hai e non promettendo quello che non puoi. Ci sono modi di contrattare che nel tempo modifichi perché devi adeguarti a un modo diverso di contrattare, perché l'esperienza ti porta a cambiare e il tuo vissuto ti porta a un cambiamento. Su quel tavolo ho quel determinato argomento e cerco di portare a casa il meglio possibile per i miei compagni di lavoro. L'importante è avere l'onestà intellettuale e per questa cosa io mi rispecchio molto nella Fiom. La difficoltà come donna e come sindacalista invece io non l'ho mai vissuta, nella vita non mi sono mai sentita messa da parte perché c'è una forte componente maschile. Queste cose le vedo più nelle situazioni a livello dirigenziale, quando una donna si mette in gioco parte già svantaggiata. Ma il mondo è donna e contrattare, mediare, cercare sempre di trovare le situazioni meno conflittuali fa parte delle donne e i risultati migliori li portano a casa le donne.

13. Rosi Scollo (Fiom Catania) - La contrattazione ha un ruolo fondamentale nel sindacato ritengo che sia lo strumento migliore per noi sindacaliste. Noi donne da sempre abbiamo dovuto contrattare e penso siamo predisposte alla contrattazione, dando anche nei tavoli di contrattazione un punto di vista diverso, appunto quello femminile. In una terra come la Sicilia la donna è quella che subisce le condizioni peggiori; se è una donna a presidiare un tavolo di contrattazione, quella contrattazione guarderà sempre al mondo femminile con un punto di vista diverso, purtroppo un punto di vista più debole, cercando le soluzioni con i più deboli. E quando tu trovi le soluzioni che vanno bene per i più

deboli vanno bene per tutti. Nel mondo sindacale come nel mondo del lavoro, purtroppo, per la donna è sempre più difficile, anche in un'organizzazione come la nostra. Si deve pensare di più non solo ai posti di rappresentanza per le donne, le cosiddette quote rosa, ma si devono trovare le soluzioni su come una donna possa avere le stesse opportunità di un uomo per svolgere l'attività sindacale. Il sindacato è maschio, ha i suoi tempi e le sue abitudini e spesso quello che noi denunciavamo alle aziende o alla nostra politica poi lo ritroviamo all'interno della nostra organizzazione. Più volte a parità di capacità tra un uomo e una donna anche la nostra organizzazione preferisce affidarsi a un uomo.

Per me da sempre è importante un senso innato della ricerca della giustizia che trovo forte e radicato nella nostra organizzazione e, soprattutto, in Fiom; sognare che un mondo diverso è possibile e agire per realizzarlo. In un Paese come il nostro sono pochi ormai i luoghi dove poter ancora sperare che un altro mondo è possibile, anche nelle piccole azioni di ogni giorno. Mi dà gioia quando contribuisco a risolvere il problema di una mia collega o di un mio collega, ricevere un ringraziamento dopo aver provato a risolvere quel problema e, al di là dei risultati, vedi riconosciuto il tuo impegno. Devo dire, anche con grande piacere da parte mia e da parte delle mie colleghe, di aver trovato un gruppo dirigente che mi ha sempre sollecitato, spinto, motivato, che ha creduto in me, una struttura che mi ha supportato.

In un mondo impregnato di maschilismo ho trovato un compagno che non cerca di aiutarmi a tenere i miei figli ma, al contrario, fa il padre; che non mi aiuta ma condivide le mie scelte e, anzi, mi sprona ogni giorno cercando anzi di rimuovere i sensi di colpa che spesso mi vengono quando penso al mio tempo e al tempo che sottraggo ai miei figli e al mio compagno.

14. Silvia Curcio (Fiom Avellino) - Errori naturalmente li fai, soprattutto quando sei preso dalla rabbia, dall'impulso. Perché poi bisogna anche gestire le emozioni e i sentimenti e anche la rabbia, naturalmente; molte cose forse non andavano fatte però dopo uno si rende conto e cerca di impostarle diversamente. Le prime interviste che uno fa in televisione o alla stampa sono un po' più complicate poi, dopo, si riesce a dire quello che si vuole in poco tempo, perché i tempi televisivi sono molto ristretti ma poi si riesce a gestire anche questa situazione.

La difficoltà che trovo è di dover dare sempre il doppio per fare le stesse cose, altrimenti ti additano sempre con degli epiteti poco piacevoli e da cui ti devi sempre difendere. Nell'ambiente metalmecchanico, a prevalenza maschile,

se non sei forte ti distruggono. Quindi, se riesci a non farti schiacciare, diventi forte. Io, quando qualcuno mi attacca, mi rafforzo e questo mi ha dato la possibilità di andare avanti; se non sei così ti distruggono, ti annientano, veramente. È questione di sopravvivenza, soprattutto nelle aziende metalmeccaniche dove le donne sono pochissime e tu devi combattere, a volte devi combattere anche con le tue colleghe donne, perché pensano che lo fai per protagonismo e quant'altro.

La vertenza per impedire la chiusura della mia fabbrica è stata una palestra di vita, mi ha portata a fare un percorso diverso di sindacato.

La cosa importante è la perseveranza perché devi credere in quello che fai, devi metterci passione altrimenti non arrivi da nessuna parte. Non devi farti demoralizzare dagli attacchi che ti arrivano da tutte le parti. Da un parlamentare – un neoeletto che dovrebbe avere un minimo di umiltà – mi è capitato di essere attaccata personalmente e accusata come Fiom di essere inconcludente. Quando lo incontrerò di nuovo gli dirò che lui non ha mai camminato nelle mie scarpe, soprattutto nelle mie scarpe antinfortunistiche con la punta d'acciaio.

Ho trovato sostegno in mio marito che mi ha sostenuto in questa battaglia perché sono stata in giro per tutta l'Italia. La prima volta, non lo dimentico, mi disse: «Se inizi, questa volta non puoi più tornare indietro. Quindi se ci metti la faccia poi dopo non è che arrivi a un certo punto e poi vabbè non ce la faccio, non lo voglio fare più». Questo è stato importante, perché sacrifici del tempo a discapito della famiglia ed è pesante anche dal lato economico, perché stando in cassa integrazione ed essendo monoreddito diventa tutto un po' complicato.

15. Francesca Battisti (Fiom Padova) - Un punto di forza, soprattutto nell'ultima trattativa, è stato avere un funzionario molto capace che ci ha stimolato; con un impegno lavorativo extra, utilizzando strumenti nuovi sia per costruire la piattaforma che per portarla anche a compimento. Ogni strumento di cui ci siamo impadroniti – per esempio di un questionario pre-piattaforma, molto ricco per conoscere e avere un mandato preciso dai lavoratori che rappresentiamo – è stato un lavoro molto impegnativo per tutta la Rsu, un lavoro lungo che ci ha dato un sacco di potenzialità anche per il futuro – uno strumento che, a distanza di 3 anni, noi stiamo ancora utilizzando anche se comincia ad avere il bisogno di essere rinnovato.

Aprire a nuovi aspetti che non avevamo considerato, il nostro contratto di secondo livello è migliorato molto nelle tematiche che abbiamo allargato. È sem-

pre stato un contratto aperto, dove non si parlava solo di contrattazione salariale o di orario di lavoro ma anche delle esigenze di vita, di molti aspetti correlati più alla persona che all'aspetto lavorativo. Chiedere di trattare argomenti sulla pelle viva delle persone perché loro te li hanno chiesti direttamente, sono cose che nelle assemblee non succedono apertamente; fondamentale è credere in quello che stai facendo, credere nel valore del diritto al lavoro, del diritto non a qualsiasi tipo di lavoro.

3. Il lavoro, il lavoro sindacale, la contrattazione: la pratica, l'esperienza, i cambiamenti, gli errori, i fallimenti, i fraintendimenti

1. **Stefania Filetti (Fiom Varese)** - Ognuno di noi è una goccia, come è giusto che sia, all'interno di una grande organizzazione, alla fine la nostra organizzazione è la somma delle esperienze delle capacità che riusciamo a fare. Quindi lì c'è anche il mio pezzettino.

Mi sono trovata a svolgere un ruolo importante di responsabilità, in un territorio non piccolo, complesso anche dal punto di vista degli insediamenti produttivi, in una fase di crisi che è stata comune in tutta Italia e in tutta Europa. E questo ci ha costretto a lavorare in maniera diversa: dal punto di vista organizzativo mi sono sempre imposta di provare a migliorare ciò che offriamo ai delegati e all'organizzazione stessa, anche con molte novità che ho portato all'interno dell'organizzazione, come modo di fare e, devo dire, mi hanno seguito.

Nel mio territorio ci sono esperienze positive di avanzamento di contrattazione; abbiamo ancora delle grosse fabbriche, per dimensione, "siamo agevolati" ma non è sempre vero perché a volte le posizioni politiche frenano. Però ad esempio in una vertenza, dopo tanto tempo, siamo riusciti a inserire, prima che venisse approvata la Cirinnà, il riconoscimento dei congedi matrimoniali pagati dall'azienda alle coppie di fatto, non ancora riconosciute in Italia; sono aumentati i permessi retribuiti per entrambi i genitori a pari merito in caso di malattia dei bambini, oltre quelli previsti per legge, sia in quantità che nelle modalità, oltre, ad esempio, la classica contrattazione salariale di riduzione d'orario.

2. **Anna Poggio (Fiom Alessandria)** - Ho tentato di trasmettere quella che è stata la mia esperienza e ho l'impressione che sia stata recepita più dai delegati che dall'organizzazione, intesa come struttura. L'organizzazione negli anni ha subito dei contraccolpi e si è maggiormente burocratizzata, con le crisi e le difficoltà ha fatto scelte che non sempre sono andate nella direzione di tenere conto di quello che uno ha fatto sul campo. Ho sempre vissuto l'organizzazione come militanza,

non ne ho mai fatto una questione di ruolo e il mio approccio all'organizzazione è questo: non ho chiesto e non chiederò nulla, perché penso di aver ricevuto tanto. Nell'ambito delle responsabilità a volte mi sono sentita un po' sottovalutata... Perché c'era il compagno uomo con determinate caratteristiche ed era più facile il riconoscimento del ruolo. Purtroppo in alcuni momenti è capitato, sì.

Negli anni in cui non c'era ancora la crisi siamo riusciti a fare parecchia contrattazione di secondo livello con premi, quindi salario aggiuntivo, cercando di slegarlo dalla presenza (perché un'altra caratteristica è che spesso, nei luoghi di lavoro, il salario di secondo livello viene legato alla presenza individuale che penalizza le donne) nonché accordi con salario fisso, strutturale e aggiuntivo rispetto al contratto nazionale; queste sono state contrattazioni positive. Poi la contrattazione dell'organizzazione del lavoro: quando si è riusciti a intervenire sul modo di lavorare, facendo inserire più tecnologia per agevolare la persona e non per eliminarla, riuscendo quindi a contrattare i carichi di lavoro è una cosa che oggi facciamo con sempre più fatica. È chiaro che purtroppo non tutte le vertenze si possono chiudere positivamente e, a volte, si chiudono in modo negativo. Quando si chiudono così io tendo a essere anche molto autocritica cioè mi pongo il problema di cosa sarebbe successo se avessi fatto diversamente, se in quel momento avessi provato a fare una cosa diversa. Ad esempio, in un'azienda dove avevamo aperto una vertenza sugli orari, perché c'era l'esigenza di aumentare la turnistica e lo sfruttamento degli impianti, eravamo riusciti a ipotizzare una turnistica dal mio punto di vista positiva perché prevedeva una riduzione d'orario e aveva determinate caratteristiche. Purtroppo però al voto è stata bocciata creando chiaramente una spaccatura all'interno della Rsu e costringendoci a ricontrattare tutto l'aspetto dell'orario. Questo mi ha fatto capire che è giusto alla fine che decidano i lavoratori, perché sono poi quelli che materialmente faranno gli orari, anche se non sempre le scelte vanno nella direzione da me auspicata – la riduzione d'orario, dal mio punto di vista e da donna, non poteva che essere positiva e, invece, pur credendo in quell'accordo mi sono resa conto che in quella realtà non era praticabile e, quindi, si è dovuto ricontrattare e rimodulare, trovando insomma altre soluzioni.

Posso parlare poi di quando le aziende chiudono, anche se tu fai tutto quello che è nelle tue possibilità per impedirlo con mobilitazioni, occupazioni ecc. Io ho occupato delle fabbriche mentre ero in stato interessante, col pancione – quando ero nei tessili...

3. Barbara Basile (Fiom Brescia) - Io vivo da poco il privilegio di fare il funzionario e ho un approccio un po' più "fresco", un po' più nuovo. Spero proprio di essere riuscita a trasferirlo a un'organizzazione che deve, pur non perdendo mai le radici, fare i conti con la realtà che cambia, per innovarci. Rimanere fermi rispetto a una situazione che ormai quasi non esiste più è un errore, un cambiamento è necessario nella pratica contrattuale, con i lavoratori vanno affrontate le discussioni. Il mondo del lavoro è talmente frammentato che credo sia inapplicabile oggi avere una linea contrattuale da calare dall'alto, o applicare l'idea di voler avere una linea un po' uguale per tutti. In ogni contesto, pur non perdendo le proprie radici, la linea va costruita nel rapporto con il lavoratore, per fare sintesi poi tra i lavoratori come sempre in democrazia e poi, fatta la sintesi, bisogna viverla e rappresentarla.

Bisogna cominciare dai propri errori, sono una funzionaria da poco e di errori personali, all'interno delle aziende, non ho avuto tempo per farne, mi auguro però che siano limitati anche quelli.. Le esperienze che ci scambiamo come funzionari, anche rispetto a quelle di contrattazione in altre aziende, diventano patrimonio di tutti. È proprio scambiandosi le opinioni che poi si trovano le soluzioni migliori.

4. Barbara Cimenti (Fiom Udine) - Noi prima eravamo divisi tra Fiom Alto Friuli e Udine e nell'ultimo Congresso ci siamo uniti. Prima ho visto una Fiom di un certo tipo, poi, nel momento dell'unificazione ho visto una Fiom diversa, chiaramente dove c'è più pluralità ci sono anche aspetti che prima non avevi considerato.

Non lo so se il mio essere nella Fiom abbia fatto qualcosa, so che sono stati creati dei legami anche personali che rinforzano il sindacato. In tutte le cose se non hai un gruppo che affronta le varie questioni, se non c'è unione, come anche in famiglia, non si riesce a portare avanti le situazioni.

Non avevo problemi a parlare all'interno dei direttivi, questo ha invogliato gli altri a essere parte attiva, a partecipare di più, sono una persona abbastanza irruenta, non sono in grado di gestire l'ingiustizia e divento scontrosa, aggressiva e questo certe volte non paga, nel senso che mi allontana molto dall'obiettivo. Ho riflettuto su questo aspetto: il fallimento in certi casi porta a lavorare su noi stessi; questo vale per qualsiasi cosa e, in questo caso specifico per fare sindacato, è importante migliorare personalmente e avere una formazione adeguata.

Ho cercato il sindacato perché l'azienda ci voleva mandare via e quindi ci siamo mossi, prima eravamo andati alla Cisl che ci aveva scoraggiato: «Lasciate stare, non c'è storia, non si risolve, fatevene una ragione». A quel punto noi, che eravamo appena uscite dalla scuola e avevamo avuto come professore l'allora presidente di Confindustria di Tolmezzo, ci siamo rivolte a lui e lui ci disse: «Ragazze, siete state mal consigliate, andate da un altro sindacato – c'era di fronte la Fiom – e parlate di questa cosa con loro». Così mi sono iscritta e mi sono avvicinata in questo modo al sindacato. La nostra vertenza è andata bene ma non per tutti, purtroppo: alcuni non ci hanno creduto e hanno abbandonato la strada. Non è stato un mio fallimento, ma trovo un senso importante in questo fatto: qualcuno si è tirato indietro, ha lasciato il gruppo che stava portando avanti la vertenza. Poi è andata bene per tutti ma ho fatto capito che, nel momento in cui c'è qualcuno che cerca di tirarsi indietro, bisogna riportarlo dentro, bisogna tenere insieme e tenere dentro le persone.

5. Cinzia Massetti (Fiom Pesaro) - L'affermazione dei diritti è complicata; soprattutto quando poi non trovi un terreno comune e la giusta solidarietà, la battaglia da collettiva diventa individuale. Vale soprattutto per i temi delicati, forse perché costringono a prendere coraggio; ad esempio, da noi una ragazza ha sollevato il problema delle molestie sul lavoro e, purtroppo, dalle altre donne non ha ricevuto solidarietà, anzi. Questo mi ha dato molto fastidio, perché denunciare è difficile. Anche sulle questioni Lgbt, di cui mi occupo, c'è resistenza.

Complicato in questi anni è stato anche fare contrattazione: proprio la contrattazione e tutti i temi della prestazione lavorativa sono uno strumento di cui ci dobbiamo riappropriare in pieno. Durante la crisi abbiamo svolto un ruolo pari alla croce rossa per ottenere ammortizzatori sociali e recupero di stipendi arretrati, ora è il momento di tornare a contrattare gli orari di lavoro e la loro gestione, questione centrale dal momento che c'è la tendenza a lavorare a dei ritmi elevatissimi, soprattutto perché le aziende chiedono orari assurdi che impediscono di lavorare bene e anche di avere del tempo di vita personale, con la famiglia.

Con tutte le difficoltà che abbiamo attraversato, ci sono stati momenti positivi e negativi; il tutto ci ha portato a momenti di confronto costruttivo fra compagne e compagni. Perché il confronto tra di noi fa crescere anche su quelle che sono le difficoltà proprio dentro casa nostra, sul fatto che anche i compagni nostri, i sindacalisti, non tengono conto dei tempi diversi per la donna rispetto

all'uomo sindacalista. Su questo abbiamo ricavato una mezza giornata, il martedì, per poter conciliare meglio i nostri orari; anche questo spazio è ancora difficile da praticare perché fare la sindacalista è un lavoro ancora prettamente maschile, sia come orari che come disponibilità.

6. Claudia Gava (Fiom Treviso) - Recentemente mi è capitato un episodio in una piccola realtà del territorio: a settembre una giovane mamma mi chiama, ha avuto il mio numero da un ex collega. Al rientro dalla maternità l'azienda le ha comunicato l'anticipo di orario per le ore 8.00 anziché alle 8.30, inoltre le chiedono la disponibilità a trasformare il suo part-time (30 ore) in un orario a tempo pieno. Nel primo incontro riusciamo, con l'utilizzo delle ore di allattamento, a ottenere una gestione flessibile dell'orario fino all'anno di vita del bimbo. Entro quella data va trovata una soluzione positiva che accontenti entrambe le parti. Nel frattempo, la ripresa del lavoro da parte della giovane mamma, e la sua comprovata esperienza nel lavoro, stempera le "presunte" preoccupazioni del datore di lavoro tanto che, nell'incontro conclusivo di fine gennaio, otteniamo il mantenimento del part-time a 30 ore, con la possibilità di derogare all'occorrenza di un quarto d'ora l'inizio dell'orario di lavoro per la gestione dei bimbi. A volte basta solo dimostrare che un piccolo cambiamento non stravolge l'ordine precedente ma, in qualche modo, ne migliora la gestione...

In altri casi è la volontà comune delle parti che permette di superare una situazione che oramai era volta al peggio. La storia di Mariaugusta ne è l'esempio: una lavoratrice viene licenziata per motivi disciplinari, risultava assente da più di tre giorni. Assistita nell'audizione a difesa da una delegata Rsu, entro i sei giorni canonici le viene comunicato il licenziamento. La delegata contatta la Fiom per la firma di un verbale di conciliazione, l'azienda è in situazione di crisi con una procedura di licenziamento collettivo in corso ed è disponibile a chiudere l'episodio con un accordo tra le parti incentivato. La signora è vedova e si trova in una situazione difficile; ci racconta che l'unica cosa che le importa è riavere il suo posto di lavoro, non vuole firmare proprio nulla: è sola e, in quei giorni di assenza, stava così male che si è recata dal medico dopo 2 giorni. Purtroppo è incappata proprio nel primo giorno di sciopero dei medici di base, il medico stesso le ha rilasciato un certificato in cui specifica che la signora non era a conoscenza dello sciopero e si è trovata suo malgrado "senza copertura medica". A questo punto con il mio collega che segue l'azienda ci attiviamo per far ritirare

il licenziamento e per farla reintegrare il giorno successivo, la signora avrà un provvedimento più lieve.

7. Cristina Pattarozzi (Fiom Bologna) - Provo per la Fiom, e mi è sempre stato riconosciuto, un grande senso di appartenenza e di militanza; nel momento in cui vengono prese decisioni, territoriali e a tutti i livelli, le ho sempre difese e le ho sempre portate avanti in tutte le assemblee e in tutti i momenti di discussione, anche in situazioni difficili pur magari non condividendole fino in fondo.

Probabilmente l'organizzazione ne ha beneficiato ma senza riconoscerlo però più di tanto, da quando tre anni fa sono entrata in Segreteria il mio lavoro è un patrimonio esperienziale anche della Fiom. Prima c'era un rapporto con l'organizzazione sicuramente molto forte ma più distaccato. Lavoravo in sede ma in una sede distaccata e quando arrivavo in centro, quindi nella sede centrale di Bologna, dicevo: «Vado a Palazzo». Quella per me era il Palazzo, non la mia sede di lavoro... Ho imparato a conoscerla quando sono entrata in Segreteria e, anche fisicamente, mi sono dovuta trasferire. Lì ho imparato a conoscere anche abbastanza velocemente i meccanismi che c'erano e sicuramente, mi si sono chiarite tutta una serie di situazioni. La distanza era da entrambe le parti, bisogna tener conto che sono entrata in Fiom di Bologna nel '97 e in quel periodo la Segreteria, era l'istituzione della Fiom. Almeno io, da delegata in distacco, la percepivo in quel modo e anche rispetto al confronto c'era diffidenza anche da parte mia.

Oggi è cambiata l'organizzazione, l'approccio della Fiom rispetto al passato; i compagni della struttura negli ultimi anni si avvicinano in modo diverso ai delegati e al territorio; e questo anche grazie all'entrata in Fiom di giovani e di compagni o compagne che provengono da un'altra esperienza Cgil. Oggi il rapporto è molto più umano e c'è meno distacco rispetto a quello che ho visto io. Oggi si vede la diffidenza al cambiamento delle compagne e dei compagni più anziani, una resistenza che è anche dentro ognuno di noi. Però credo che questo sia assolutamente necessario. Il coinvolgimento dei delegati, delle nuove Rsu, è stato maggiore, la partecipazione è cresciuta, ci sono i giovani delegati o le imprese seguite direttamente dai nuovi arrivati dove è più facile coinvolgere anche i giovani. Poi è faticosissimo, aprire l'organizzazione, in questo caso la Fiom, a temi che non sono prettamente di categoria ed è stato molto apprezzato.

Le vertenze hanno poi portato ai rinnovi contrattuali; in un rinnovo di integrativo aziendale è stato raggiunto un bellissimo accordo ma i lavoratori non

hanno condiviso l'esito e altri soggetti hanno strumentalizzato questa discussione. Credo, ed è anche stato fatto in parte, si debba aprire su queste situazioni una discussione sulla comunicazione, far tesoro della nostra capacità di stare sul campo, in nuove trattative, avendo alle spalle anche un'esperienza negativa, ascoltare l'assemblea per evitare situazioni assolutamente molto delicate.

8. Giorgia Calamita (Fiom Potenza) - Un'esperienza importante è stata l'ultima, quella del contratto nazionale, dove ormai si erano perse le speranze; in realtà il contratto nazionale ha dato gli strumenti per riprenderci i tavoli negoziali e gli spazi di contrattazione all'interno delle fabbriche. Per il mio modo di fare sindacato, il contratto nazionale ha ristabilito il potere contrattuale dei delegati, delegati che hanno il rapporto diretto con i lavoratori e che, nel modo più democratico possibile, riescono a rappresentare le problematiche presenti sui vari posti di lavoro. L'esperienza ha cambiato poi le pratiche dell'organizzazione stessa, c'è un processo di apprendimento e acquisizione di esperienza che trasforma anche le pratiche dell'organizzazione. Perché la caratterizzazione di una donna – io lo vedo anche nell'approccio delle questioni dei lavoratori – è aver più cuore, più sensibilità. Su questo non sempre riesco ad affermarmi nella mia organizzazione fatta prevalentemente da uomini e molto maschile, devo combattere e sgomitare per provare, comunque, a determinare la mia impostazione e il mio modo di fare sindacato.

Ci sono stati successi ed esperienze positive ma ci sono stati anche errori, fallimenti, fraintendimenti, situazioni che potevano essere gestite in maniera diversa; hanno contribuito, oggi, ad avere nuove pratiche dove l'errore è diventato una nuova forza, grazie all'esperienza maturata. Gli errori si fanno e ne abbiamo fatti, anche io. L'errore che ho fatto è stato quello di non coinvolgere i lavoratori su alcuni temi e continuare in una contrattazione con l'azienda senza rendermi conto che, quei temi, non erano così prioritari per loro. Ho dovuto capire che, in quel caso, dovevo fermare l'azione che avevo intrapreso e riprovare a discutere con loro delle tematiche di cui si parlava.

9. Italia D'Acerno (Fiom Avellino) - La mia attività ha portato la Fiom a essere primo sindacato, non era mai successo e il merito è di tutti, anche mio. Il montaggio sul mio turno non aveva un delegato Fiom e io sono stata eletta da tutto il montaggio; lo so perché era il turno di notte e nel turno di notte ho preso quasi 100 voti, la prima volta in assoluto per la Fiom. Quindi sicuramente c'è stata una ricaduta e la

Fiom è entrata anche nel mio turno, diciamo che ho portato anche cose buone. Nel tesseramento non ho portato nulla perché le persone non vogliono tesserarsi con me, con la Fiom, e questa è una cosa che mi dispiace e mi spaventa perché starmi vicino è pericoloso. Sposano la mia causa, ho molti messaggi su Facebook e Messenger però addirittura ci sono molte persone che non mettono "mi piace" neanche sui post per paura che l'azienda controlli e questo mi ha scoraggiato tantissimo: essere considerata la peste nera è una cosa che debilita e, quando si accompagna alla solitudine, è dura.

Penso che si può fallire nella vita, da poco l'ho accettato, ma non per questo significa essere dei falliti: non sempre il fallimento è una costrizione. Io ho fallito ultimamente: l'anno scorso, era l'8 marzo, ho fatto un fermo linea su un turno che non era il mio (perché avevo cambiato turno), faceva freddo e su quel turno c'era un capo un po' dispotico e una sola iscritta donna; sulla sua linea avevano chiamato tutte le altre Rsa firmatarie del Ccsl e hanno detto: «Ora chiamiamo Italia». Sono intervenuta e ho tentato un approccio moderato ma il capo mi dice: «Ti faccio rapporto», allora mi scatta la scintilla: noi ci fermiamo, senza fare lo sciopero. Ci siamo fermati e c'era un mio vecchio responsabile con cui ho risolto tanti problemi, per molto tempo un simpatizzante della Fiom anche se non si poteva esprimere. Mi dice: «Italia riflettiamo, adesso vuoi fare lo sciopero?» E io dico, «Ci siamo fermati, si fa sciopero». E loro: «No sciopero no, vogliamo solo parlare, perché fa freddo e l'azienda deve accendere la linea». Ci fermiamo. Arriva il capo dispotico e, neanche il tempo di parlarci, aveva già chiamato il personale. Dunque, i ragazzi si fermano tutti senza proclamare sciopero e il giorno dopo arrivano quattordici lettere di contestazione per abbandono del posto di lavoro. In quella situazione ho capito che non mi devo fidare di nessuno: se c'era bisogno di fare sciopero si proclama e chi lo vuole fare aderisce, chi non vuole non lo fa; saremmo stati più tutelati.

10. Manuela Musolla (Fiom Verona) - La realtà è molto differente e diverge molto da situazione a situazione, mi vengono in mente esempi di eccellenza e altri di chiusura totale, quindi molto diversi. La differenza la fanno certamente i delegati, i nostri rappresentanti ma anche la controparte.

C'è stata la semina di un germoglio d'esperienza che può fruttare, rispetto alla nostra organizzazione e al rapporto con le compagne e i compagni all'interno della Segreteria, sia a Padova sia a Verona. Ma c'è un po' una contraddizione tra

la nostra forza e l'organizzazione: pur se siamo insieme tendiamo a essere dei monoliti, ci si confronta, si parla, però poi ognuno un po' rifugge. La difficoltà è questa: non sono in grado di dire quanto gli spunti con i quali io mi confronto o che provo a suggerire, diventino effettivamente patrimonio dell'organizzazione. Su questo ci ripenserò anch'io, perché è interessante come spunto di riflessione. Altre difficoltà? Mi vengono in mente due episodi, uno passato e uno più recente.

Il più antico, che ogni tanto torna ancora come rigurgito acido, è la vicenda di un'azienda piccolina con un titolare vecchissimo, decrepito, che però non mollava l'osso ai figli, nonostante fossero in azienda, senza far loro gestire nulla. Lui era proprio lo stereotipo del maschilista destroide. Al primo incontro di trattativa mi ha aggredito verbalmente in maniera molto offensiva – perché ero una femmina che si presentava lì, una sindacalista e una parassita – e mi sono immediatamente irrigidita, rispondendo con un moto d'orgoglio. Mi sono lasciata trascinare dalla passionalità e dal fatto di sentirmi attaccata; sono stata incapace di filtrare, come invece era necessario fare, mentre il titolare è stato bravissimo, perché con la sua provocazione mi ha immediatamente bloccata e non ho portato a casa nessun risultato, anzi, non sono riuscita a tutelare e rappresentare i lavoratori, perché con il blocco ci ho messo anni a ricostruire le relazioni con questo imprenditore. È un esempio negativo su cui ho riflettuto e a cui ripenso spesso, perché non è facile, non è mai facile respingere o cercare di contrastare le provocazioni ma a maggior ragione non lo è se si è giovani, con meno esperienza e piena di passione.

L'altra esperienza è più recente, anche questa relativa all'incapacità di gestire non solo l'orgoglio ma anche il pensiero immediato, cioè non riuscire a riflettere con un pochino più di calma. In questo caso la vicenda è relativa a un'azienda che seguivo da poco e in cui tentavo di fare la prima assemblea. La proprietà mi negava questa assemblea, così ho deciso che la cosa migliore fosse insistere: mando all'azienda la comunicazione corretta, l'azienda mi risponde per iscritto e mi nega l'assemblea, rimandandola ad altra data; mi presento davanti alla fabbrica per l'assemblea all'orario comunicato e il padrone mi chiude il cancello, non mi lascia entrare. Io chiamo i carabinieri, perché devo fare l'assemblea, ho il diritto di farla. I carabinieri arrivano ma, comunque, non aprono. Il risultato è stato che io non sono riuscita a far avere l'assemblea ai lavoratori. Nonostante fossi nel pieno delle ragioni, perché formalmente e tecnicamente lo ero, agendo con impulsività non sono riuscita a ottenere l'assemblea per i lavoratori e le lavoratrici: che, nonostante fossero a conoscenza di questi miei passaggi, sono

rimasti abbastanza traumatizzati da questo epilogo. Alla fine sono rimasti senza assemblea e senza la nostra presenza ed è stato faticosissimo ricostruire. Queste sono esperienze antiche, perché poi l'esperienza ti aiuta.

11. Patricia Lupi (Fiom Milano) - La mia esperienza è diventata patrimonio anche dell'organizzazione. C'è stata una forte crescita per me ma c'è stato anche un ritorno per l'organizzazione. Con i compagni che c'erano, oggi molti non ci sono più, abbiamo fatto un grande lavoro in un territorio, Milano, che ha subito una crisi e una trasformazione grandissima negli ultimi dieci anni. La nostra è stata una pratica contrattuale molto importante e avanzata nella gestione della crisi, con tutti gli strumenti, che avevamo e che sono stati a disposizione nelle singole situazioni, l'abbiamo affrontata con una tenuta occupazionale e senza arretramenti sul salario.

Sia nel mio ruolo di contrattazione diretta che in quello di supporto, abbiamo costruito le condizioni per una contrattazione, negli ultimi anni – ahimè – di tipo difensivo, che ha cercato di mantenere i miglioramenti ottenuti negli anni, nonostante la situazione di difficoltà. Abbiamo cercato di mantenere l'occupazione nel nostro territorio dove la manifattura e l'industria metalmeccanica si è molto trasformata e oggi abbiamo davanti a noi anche una grande sfida perché molte aziende sono impiegate. Dal punto di vista individuale questo periodo ha rappresentato per me una trasformazione enorme, ho senz'altro acquisito un bagaglio di esperienza, maturando, anche con l'aiuto dei compagni. Questo mi ha fatto crescere soprattutto nella lettura dei processi, trovando una chiave di lettura precisa: quali sono i contesti macro e quali sono i contesti del territorio? Perché ogni vertenza e situazione si cala all'interno di un contesto. Tra fallimenti, vertenze e avanzamenti ho costruito nel tempo un approccio e una griglia di lettura che sono diventate un bagaglio. Oggi ho una mia valutazione interpretativa su ciò che possono essere le condizioni per fare o per non fare determinate scelte.

Ci sono state nel territorio vertenze molto dure sulle chiusure aziendali che probabilmente potevano, con lo sguardo di oggi, essere gestite in maniera differente ottenendo magari dei risultati diversi. Quando la fabbrica chiude e le persone rimangono disoccupate rimane sempre l'amaro in bocca, perché alla fine la lotta ti paga in un momento contingente però poi quel luogo di lavoro non esiste più. Questa è una cosa che ti lascia molta amarezza. Non credo che ci possano essere stati errori irrimediabili, tutte le vertenze e le esperienze che ci sono state hanno come matrice la difficoltà di aver gestito una crisi così impor-

tante in un territorio come Milano. Non so se si possano definire errori, per me sono stati tentativi: tentativi di dare una risposta. Tentativi anche inediti perché in alcuni casi abbiamo avuto l'occupazione della fabbrica, in altri abbiamo gestito in maniera più classica tante chiusure e fallimenti. Gestendo una crisi che ci ha travolto, sono stati tentativi, non potrei chiamarli errori.

Per le stesse tipologie di problemi abbiamo avuto approcci diversi perché i lavoratori in alcuni contesti davano delle risposte e in altri risposte differenti, magari di rassegnazione. L'insieme di tutto ciò oggi ci permette di fare un bilancio e offre la possibilità di approcciarsi a questi temi con più consapevolezza, con più esperienza complessiva sulle vertenze andate bene e quelle andate meno bene, consentendoci di fare sintesi su quello che è stato il periodo della crisi.

12. Rosi Cuomo (Fiom Milano) - Io sono una delegata di fabbrica sono contenta del ruolo che metto al servizio dei miei compagni di lavoro. Non ho mai creduto agli schieramenti, non ho mai voluto ricoprire un ruolo, ad esempio far parte del Direttivo, solo perché servivano le donne.

In un grande gruppo ci sono grandi discussioni ma sconfitte non ne ho mai avute. Certo, si poteva fare meglio: nella vita tutti possono portare qualcosa di più, ma posso dire che con il modello partecipativo abbiamo sempre trovato soluzioni condivise, ciò grazie alle persone coinvolte, dal livello nazionale al livello territoriale. Grazie ai miei compagni di lavoro, perché se dietro di me ci sono loro, io sono più forte e devo trovare soluzioni ai problemi. L'arma che hai nella contrattazione è la mediazione. A volte chiedi un cambiamento di orario di lavoro ed è una sconfitta se l'azienda dice di no; non mollo, sono caparbia e non mi arrendo facilmente. Questo lavoro arricchisce e anche le difficoltà che incontro come donna servono a rafforzarmi. Parto da una scelta molto personale: ho due gemelli, nati molto prematuri, mio figlio ha dei problemi di disabilità, la parola d'ordine per noi è andare avanti. Mi sono messa in gioco, affrontando la vita col sorriso e con forza, andando contro gli schemi, non da arrabbiata con il mondo ma dando un contributo. Alle statistiche non ho mai creduto e ho lottato per mio figlio e ho detto: «Ce la faremo, noi ce la faremo» e ce l'abbiamo fatta, in tutto. Oggi mio figlio suona la chitarra elettrica ed è un grande amante della musica e condivide inconsapevolmente dei grandi valori. Per me volere è potere, l'ho sempre insegnato anche ai miei figli e ciò vuol dire portare avanti quello in cui si crede, mettendo in campo tutto quello che si ha. Volere è potere.

13. Rosi Scollo (Fiom Catania) - A livello territoriale ho incontrato tantissime resistenze perché non mi veniva mai detto: «Sei lì, occupi tu il ruolo perché te lo meriti» ma perché io ero una piccola particella delle quote rosa che dovevano dare. La Fiom mi ha sempre insegnato che difficilmente si sbaglia quando fai partecipare i lavoratori a quelle che sono le scelte da fare in una contrattazione; se scegli e se ascolti loro e decidi insieme a loro, difficilmente sbagli.

Di errori ne avrò commessi; ad esempio quando abbiamo dovuto affrontare una contrattazione su un cambio di turnazione, nella mia azienda gli operai lavorano su tre turni. Prima di quest'accordo, recente, in estate i turni erano massacranti e le lavoratrici e i lavoratori, negli anni, ci avevano chiesto di modificarli. Quando la Rsu, su mandato dei lavoratori, ha chiesto una turnazione più agevole nel periodo estivo, l'azienda ha risposto che, eliminando quella turnazione, avrebbe eliminato anche le maggiorazioni previste per ripagare i lavoratori coinvolti nella turnazione pesante nel periodo estivo, inoltre ci chiedeva di rinunciare a giorni di ferie. La trattativa non riguardava solo questo ovviamente, sottinteso c'era molto altro, ma noi non siamo stati capaci di far capire ai lavoratori qual era il cosiddetto "punto di caduta". La discussione poi è stata fatta in tempi strettissimi e non si è riusciti a tornare in assemblea per avere il mandato. Con l'accordo abbiamo perso la maggiorazione ma in cambio abbiamo ottenuto delle assunzioni nel periodo estivo, in un territorio come il nostro è un gran risultato; soprattutto abbiamo ottenuto la strutturalità dell'accordo mentre l'azienda voleva solo un accordo temporaneo. Eppure non sono stata brava e non siamo stati bravi nel far capire ai lavoratori questo risultato: per la prima volta con grande amarezza quell'accordo, firmato anche della Fiom che riscuote molta credibilità all'interno dello stabilimento, è passato con un timido 56%. Lì ho capito che occorre essere chiari e coinvolgere appieno le lavoratrici e i lavoratori, far capire loro la trattativa e i punti di caduta. Perché, soprattutto con il populismo che c'è – ahimè – ormai è un attimo sentirsi dire: «Anche voi vi siete venduti».

14. Silvia Curcio (Fiom Avellino) - La nostra esperienza è stata uno stimolo anche per altre aziende che avevano chiuso e che hanno tentato di intraprendere il nostro stesso percorso. Nella Fiom è stato valorizzato il fatto che io fossi una donna, perché non c'erano donne in Fiom Avellino. Insieme a Italia D'Acierno abbiamo portato le vertenze della Fma e della ex Irisbus in giro per l'Italia, dando anche un segnale che le donne ce la possono fare, che sono determinate e che non temono il

confronto con gli uomini perché poi da noi donne si pretende sempre molto di più. Però noi siamo all'altezza di ruoli importanti e siamo capaci di portare avanti delle battaglie anche da sole, in solitudine, io ci sono riuscita. È stato un valore anche per la Fiom di Avellino e anche per la Fiom nazionale, dopo questo percorso sono entrata nel Comitato centrale e nei Direttivi regionali e provinciali, anche della Cgil, significa che il lavoro che ho fatto ha dato qualcosa.

Il riscontro è stato positivo. La nostra vertenza poteva essere un fallimento perché quando la Fiat ha deciso di chiudere noi non sapevamo di avere una seconda chance. Conoscendo la Fiat sapevo non sarebbe mai tornata sui suoi passi, così ci siamo intestarditi nel dire che dovevamo costruire gli autobus e ci siamo messi in lotta. Sapevamo di aver ragione perché l'Italia ha bisogno di autobus ma sapevamo anche che i governi erano assenti su questa politica del trasporto pubblico. Noi non sapevamo prima dove saremmo andati a parare, è andata bene perché abbiamo portato imprenditori interessati. L'azienda non è decollata del tutto ma siamo comunque riusciti a far andare in pensione 400 colleghi, riducendo così il numero degli occupati e permettendo l'entrata dei nuovi imprenditori.

Queste battaglie, quando inizi, non sai mai dove ti portano. Però ci vuole determinazione e serve trovare gli interlocutori giusti, se ti fermi alla prima porta che ti sbattono in faccia è finita.

Con la vertenza noi abbiamo attraversato ben sette governi, immaginate se ci fossimo fermati alle prime porte in faccia o ai commenti come: «Non c'è niente da fare, è un privato, va dove vuole». A volte di notte non dormivo perché pensavo: «Oggi abbiamo fatto una cazzata» oppure «Non lo so dove andremo a parare», abbiamo fatto anche delle figuracce ma non ci siamo fermati e questo, secondo me, dovrebbe essere importante anche nelle altre vertenze. Questa determinazione dovrebbe essere da stimolo anche per altri. Se non fai così alla prima occasione arrivi a dire: «Vabbè, firmo la mobilità e togliamo tutto di mezzo». Poi, quando finisce la mobilità, lì vorrebbero incatenarsi... No! bisogna farlo prima.

Tante vertenze si sono concluse male proprio per questo motivo: la gente si è accontentata, i lavoratori si sono accontentati della cassa integrazione, della mobilità per quattro anni; addirittura qualcuno reclamava: «Firmiamo prima, poi arriva la Naspi». Invece noi non abbiamo pensato a quella soluzione, abbiamo pensato di lottare affinché si riaprisse la fabbrica; poteva anche andare male però ci abbiamo provato ed è andata bene, questo dovrebbe essere da esempio.

L'Irpinia è stata terra di una crisi devastante perché tutte le aziende metalmeccaniche sono chiuse. L'Irisbus con 700 dipendenti stava chiudendo e la Fma è in cassa integrazione da dieci anni. Durante la nostra vertenza noi andavamo in tutte le aziende che chiudevano, a presidiare davanti ai cancelli, a fare volantaggio, a dare una mano; siamo andati a portare il nostro contributo anche lì. In Irpinia ci sono 80mila disoccupati e i ragazzi se ne vanno.

La battaglia principale è stata affinché la Fiat rimanesse sul territorio. La Fiat ci offriva grandi vantaggi e privilegi se avessimo accettato di chiudere la nostra vertenza, di chiudere la fabbrica: ci avrebbero trasferito, avrebbero trovato il lavoro pure per i nostri figli, ci avrebbero pagato l'affitto di casa per due anni. Però per me, per noi, la priorità era rimanere sul nostro territorio; i miei fratelli avevano dovuto emigrare e io, che avevo scelto di rimanere, avevo investito e comprato casa.

Ho lottato per restare, vorrei che oggi i giovani non fossero obbligati a partire.

15. Francesca Battisti (Fiom Padova) - La mia esperienza di contrattazione è un'esperienza diretta, aziendale. Sono in azienda da 28 anni e sono rappresentante sindacale, nelle trattative di contrattazione, da più di 15 anni; con più funzionari, con persone diverse e con preparazioni diverse. È stato un crescendo: per le persone che ci hanno affiancato, per noi delegati, perché abbiamo ognuno sfumature diverse. Anche perché la trattativa di secondo livello è cresciuta nel tempo, è partita da un'esperienza pilota e poi, diventando esperta e impadronendoti dello strumento, sei è in grado di capirne tutte le sfaccettature e andare sempre più in profondità.

Il lavoro che hai puoi impegnarti a trasformarlo nella migliore prestazione lavorativa, non dal punto di vista datoriale ma dal punto di vista del genere umano. Poi ci si deve anche confrontare con quella che è la realtà esterna, perché le ore che passi nell'ambiente di lavoro sono tante ma poi hai anche una vita esterna... E le due cose esistono e devono essere sostenibili, entrambe.

La cosa fondamentale è crederci, questa è la molla per superare anche gli ostacoli che ti trovi davanti.

4. Il lavoro, il lavoro sindacale, la contrattazione: il rapporto con altre donne, dalla stessa parte o dall'altra parte del tavolo

1. Stefania Filetti (Fiom Varese) - Io non credo di aver mai avuto esperienze negative o particolarmente negative. Di buono c'è sicuramente il rapporto con le compagne, a qualsiasi livello. Certo, cosa diversa poi è la discussione nel merito delle questioni e questo avviene al di là dei generi, non c'è dubbio, però sicuramente il rapporto è buono.

Con le controparti dipende dal merito. Ovviamente, se abbiamo una controparte manager che riconosce il sindacato, riconosce il ruolo e magari, riesce a dare anche qualche risposta positiva, è evidente che andiamo d'accordo. Ma nel momento in cui le risposte sono negative mandiamo la controparte a quel paese, giusto per rimanere nei ruoli.

Ho notato però, questo sì, che le manager donne sono più predisposte a fare passi in avanti, a provare novità all'interno della contrattazione: mi è capitato di vederlo anche in aziende assolutamente maschiliste dove, per caso, il capo del personale era donna. Per le donne dall'altra parte del tavolo, questa è una cosa che voglio sottolineare, è molto più difficile: per noi fare una contrattazione su un argomento complesso richiede di essere prudenti (per necessità di attenzione, di approfondimento, di sperimentazione) per loro spesso è un veto politico. A volte il confronto fra donne potrebbe portare a ottimi risultati ma è tarpato da questa cosa. Le trattative vere e proprie si fanno ognuno nel proprio ruolo, a prescindere dal proprio genere.

Con il coordinamento donne unitario di Varese, anni fa, si è realizzato il tentativo di parlare tra donne che hanno un ruolo in una società diversa, questa esperienza ha avuto anche dei proseguiti, con alcuni documenti prodotti. Questa cosa ha messo insieme sindacaliste, dirigenti del Cna e di Federmeccanica e ha permesso di parlarci dei ruoli delle donne. Di quella iniziativa, legata al periodo dell'8 marzo, ho un ricordo positivo anche di alcune discussioni.

2. Anna Poggio (Fiom Alessandria) - Il mio rapporto con le donne è sempre stato positivo, c'è sempre stata empatia; avendo iniziato nel tessile, un settore prettamente femminile, il rapporto con le lavoratrici è sempre stato un bel rapporto con il tentativo di rappresentare veramente le donne.

Nell'organizzazione sono sempre stata attiva nel tentare di costruire esperienze di contrattazione di genere; negli ultimi anni sono riuscita a costruire un gruppo di lavoro in Camera del lavoro di Alessandria: non è gerarchico, non risponde alle caratteristiche dei vecchi coordinamenti, è un gruppo intercategoriale fatto da delegate o funzinarie. Siamo riuscite a fare molte iniziative, sia di formazione che pubbliche che sono andate molto bene e hanno qualificato anche l'attività politica della nostra Camera del lavoro sulla 194, su argomenti solo di lavoro e anche su quelli legati all'autodeterminazione, al femminismo, eccetera. Dopodiché qualche volta capita anche di non riscontrare tra le donne quell'elemento di solidarietà che ci si aspetterebbe, perché non è sempre presente, purtroppo, e ciò capita perché probabilmente non ci sono le giuste dinamiche all'interno dei luoghi di lavoro. Ho riscontrato che le donne sono molto brave a lavorare ma si tirano indietro nel momento in cui devono assumere ruoli di responsabilità, preferiscono che sia un uomo a comandarle; quando è una donna spesso scatta nei confronti di quella donna una ferocia che fa specie.

Rispetto alle controparti in tanti anni sinceramente non mi è mai capitato di avere una controparte donna al tavolo che assumesse decisioni, che effettivamente fosse una controparte autonoma. Mi è capitato qualche referente qualche responsabile del personale, con le quali si è realizzata un po' più di sintonia su alcuni argomenti, purtroppo le controparti sono sempre state maschili nel mio territorio.

Io credo a questo discorso di portare la propria differenza, è lì che si attiva il conflitto, poi trovi le soluzioni; il conflitto c'è se tu porti la differenza, se alla fine tu ti omologhi non vai da nessuna parte.

3. Barbara Basile (Fiom Brescia) - Credo che un rapporto tra due donne che hanno un profondo rispetto l'una per l'altra eviti qualsiasi tipo di compromesso o fraintendimento. Il mio approccio è molto positivo e dall'altra parte ricevo. Un po' ci si riconosce perché siamo portatrici di difficoltà comuni, si riconosce questa difficoltà in più che si ha per giungere al punto d'incontro tra due parti.

Una frase, che può essere detta per alleggerire i toni durante una discussio-

ne in una contrattazione complicata, cambia se davanti hai un uomo e non una donna; con un uomo mi domando sempre che cosa ha capito in quel momento, con una donna sei più libera, sicura che non stai facendo nessun compromesso implicito, il rapporto fra te e lei è assolutamente disinteressato e alla pari. Spesso ti confronti con una controparte maschile... E l'intelligenza, che prescinde dal sesso, a volte non la trovi – le battutine, il capello lungo, il colore dello smalto – con una donna questa situazione non c'è; tu stai facendo veramente una discussione di merito e alla pari, con un uomo, a volte, devi fargli capire che con te si sta al merito e alla pari.

Generalmente un buon rapporto con le controparti è basato sul riconoscimento di onestà individuale e correttezza reciproca. Mi sono trovata in situazioni complicate con consulenti donne o rappresentanti dell'associazione industriale, ci siamo guardate e ci siamo dette: «È una missione impossibile, soltanto due donne ci possono riuscire» e ce l'abbiamo fatta.

4. Barbara Cimenti (Fiom Udine) - Io sono molto ottimista e vedo che ci sono donne in gamba, persone a cui fare riferimento; è una cosa molto bella riuscire a capire di essere in buona compagnia. Non ho un buon rapporto con le altre donne, purtroppo ci sono molti aspetti che non condivido nel modo di operare, anche all'interno della nostra organizzazione; è la cosa che mi fa generalizzare sulle donne.

Nella mia esperienza lavorativa siamo poche donne e c'è una responsabile donna, responsabile dell'amministrazione, che si occupa un po' anche di risorse umane; in azienda ho maturato la certezza che le donne non credono abbastanza in se stesse, si comportano come uomini senza tener conto della loro esperienza. Con questa persona, in un momento di difficoltà che ci accomunava nella vita privata, sono riuscita a parlare e molti scontri sindacali in azienda si sono ridimensionati; entrambe abbiamo capito che tantissime cose ci accomunano, più di quelle che ci dividono. L'essere donna può dare un valore aggiunto in trattativa, può far vedere le cose in maniera diversa. Le donne sono una forza: sono una forza ancora maggiore se sono insieme, anche se in parti e ruoli diversi.

5. Cinzia Massetti (Fiom Pesaro) - Io sono molto ottimista e vedo che ci sono donne in gamba, persone a cui fare riferimento; è una cosa molto bella riuscire a capire di essere in buona compagnia. Non ho un buon rapporto con le altre donne,

purtroppo ci sono molti aspetti che non condivido nel modo di operare, anche all'interno della nostra organizzazione; è la cosa che mi fa generalizzare sulle donne.

Con le compagne di Pesaro della Cgil, tutte insieme, siamo uscite sulla stampa per denunciare una campagna pubblicitaria sessista molto volgare; inizialmente anche i compagni nostri ci deridevano un po': «Sembra che non volete stare al gioco». Invece questo è il segno che dai manifesti si passa al pensiero e dal pensiero si passa alle azioni.

Mi è capitato di trovare rigidità, come se dovessero svolgere un ruolo maschile; molte donne hanno paura di non essere abbastanza autorevoli, di perdere in autorevolezza se non strapazzano la sindacalista dall'altra parte del tavolo e, quindi, devono dire no a prescindere.

Invece, al tavolo di trattative sulla conciliazione di tempi di vita e di lavoro, abbiamo portato a casa uno dei primi accordi sul part-time reversibile; dall'altra parte l'amministratore delegato era una donna con quattro figli che doveva conciliare la sua vita e l'avvocato di Confindustria era una donna che ha dimostrato sensibilità e accoglienza.

Noi donne troviamo sempre la soluzione ai problemi, se li sentiamo come causa comune!

Poi abbiamo bisogno di concretezza perché verifico in molte aziende che c'è un'escalation di violenza, violenza di genere vera, e una sottovalutazione del problema.

6. Claudia Gava (Fiom Treviso) - Negli ultimi mesi si sta manifestando la richiesta da parte di donne che subiscono maltrattamenti in famiglia; hanno la necessità di comunicare anche nel luogo di lavoro, possibilmente con un'altra donna, la situazione che stanno vivendo per poter ricevere un ulteriore appoggio con varie richieste: l'anticipo del Tfr per poter lasciare la casa familiare, le modifiche dall'orario di lavoro per evitare di essere seguite. È una discussione che dobbiamo sviluppare così come si dovrebbe attivare una sorta di osservatorio sul mobbing, un fenomeno in costante crescita ma tra le donne è più difficile da contrastare.

Sta emergendo una molestia ancora più "fastidiosa": chiudere a chiave le porte dei bagni e costringere chi ha l'urgenza ad attendere la "capa" per avere accesso alla chiave, in questo caso la dirigente è una donna. Le ragazze si stanno ribellando anche se non è questo il motivo che le ha spinte nel mio ufficio. A distanza di mesi ora c'è una Rsu tutta di donne e le cose stanno migliorando.

Trovare una "corsia preferenziale" in alcune situazioni diventa essenziale: ho riscontrato una maggior disponibilità da parte delle donne dirigenti in casistiche prettamente femminili, disponibilità che poi non è sempre equivalente quando si spazia su altri temi e servirebbe allargare il ventaglio della discussione.

7. Cristina Pattarozzi (Fiom Bologna) - Con le compagne della Fiom e della Cgil ho un rapporto franco e di stima, un rapporto positivo; con le controparti ci sono state esperienze positive ed esperienze negative. Positive, perché in molte situazioni dove ci sono donne si discute molto meno: perché o è sì o è no, c'è un rapporto franco e più disponibilità a risolvere eventuali problemi. Con gli uomini ci sono dei riti che si devono compiere, a prescindere; invece dove sono presenti donne che hanno la responsabilità si fa molto prima.

Con le lavoratrici e con le delegate penso di avere un rapporto positivo, che negli anni è cresciuto, è diventato un rapporto di amicizia, un punto di riferimento; questo credo che sia una cosa importante. Ci sono poi sicuramente persone con cui il rapporto è più difficile, le donne più grandi hanno più resistenza a confrontarsi; ho fatto discussioni aspre dentro i coordinamenti donna, soprattutto in Cgil più che in Fiom, dove provare a contraddire o esprimere un punto di vista diverso rispetto al tema in discussione veniva sentito come un'intrusione.

Una delle grandi discussioni, che emerge normalmente in preparazione delle iniziative dell'8 marzo e del 25 di novembre, è sul tema delle lotte del '68 e del Movimento femminista, e spiegare che alle generazioni che non hanno vissuto sulla propria pelle quelle lotte, quegli argomenti risultano superati. In queste situazioni ho visto dare tutte il peggio di noi donne. La mia esperienza dei coordinamenti donne è: «Tu sei più giovane, non puoi capire...». Non ho mai avuto la pretesa di avere ragione però quantomeno di essere ascoltata altrimenti è inutile il confronto e non dobbiamo poi chiederci perché le nuove generazioni non si avvicinino ai coordinamenti. Bisognerebbe farsi delle domande e darsi anche delle risposte, a volte.

Una situazione positiva mi è capitata con una responsabile del personale di un'azienda di 200 persone che ho seguito per anni, preparata, intelligente, con la quale abbiamo risolto molti problemi senza dover ricorrere necessariamente ai riti dei nostri ruoli. Ci siamo sempre dati del "lei", mai del "tu", perché il riconoscimento del ruolo reciproco passava da lì; a un certo punto mi chiese un incontro riservato e mi disse «Adesso possiamo darci del tu, perché io mi sono dimessa e

vado a lavorare altrove»; lei è diventata la responsabile del personale di un gruppo molto più grande, a livello nazionale, non del nostro settore e ci diamo del tu.

8. Giorgia Calamita (Fiom Potenza) - Io non mi sento donna, all'interno dell'organizzazione sindacale, mi sento una persona, una lavoratrice; però, purtroppo, ho capito che è necessario, tuttora, parlare anche della condizione della donna. Perché oggi, a causa anche della crisi economica, la donna è ancora più tartassata, penalizzata, rispetto alla condizione di lavoro e di vita. Per questo con le compagne all'interno dell'organizzazione ho trovato immediatamente un'alleanza veloce, immediata, che invece, purtroppo, non ho trovato sui luoghi di lavoro. Perché le lavoratrici hanno paura e si avvicinano in modo individualista, proprio per tutte le problematiche che vengono scaricate sulla loro condizione e i ricatti che puntualmente subiscono. Hanno paura di costruire una dimensione collettiva, si isolano senza avere la consapevolezza che, così, diventano invece più deboli e attaccabili. È proprio questo l'obiettivo non solo dei datori di lavoro ma anche dei colleghi nei luoghi di lavoro; purtroppo non si rendono conto che così vanno a finire in un meccanismo che le isola e dà loro sempre meno forza.

Con la controparte invece non ho trovato nessuna affinità; se con le lavoratrici comunque ti senti solidale e cerchi di fare solidarietà, proprio perché ti rendi conto che c'è questa debolezza, con la controparte invece ho riscontrato un accanimento. Io ho avuto una responsabile del personale donna, giovane, che pensava di far carriera stroncando la mia attività sindacale. L'esperienza quindi è stata negativa, a oggi siamo proprio in una condizione arretrata.

9. Italia D'Acerno (Fiom Avellino) - Ho solo un capo donna, da poco tempo è responsabile del montaggio dell'area in cui lavoro e non la vorrei al tavolo perché non conta, nella mia fabbrica comanda solo il capo del personale e mi spiace, perché lei è molto sensibile a determinate problematiche, soprattutto per quanto riguarda le donne, ma non ci sono rapporti perché a lei non permettono di attuare nulla, non è libera, non ha potere.

Per il mio carattere e perché sono della Fiom non si rapportano con me. Con le sindacaliste degli altri sindacati ho trovato difficoltà, sono subalterne. Se io dico: «Che ne pensi? L'8 marzo facciamo un'iniziativa che non sia la solita mimosa?» (una nostra collega è stata uccisa dal marito). «Facciamo una cosa in

sua memoria? Scriviamo delle cose?», solo perché parte da me non la sposano; invece andrebbe deciso da noi donne, non come Rsa o come Italia D'Acerno.

Con le mie colleghe mi trovo bene, nel mio turno ci sono molte donne e mi hanno votata; con una decina di loro vivo proprio un buon rapporto. Con le colleghe in Cgil ho un buon rapporto, anche se magari non la vediamo allo stesso modo e abbiamo degli scontri. Comunque, detto tra noi, la struttura della Fiat e della Cgil è quasi uguale: le donne di potere sono manipolate da uomini, mi spiace dirlo ma è così, c'è poca libertà d'azione.

Se trovassi di fronte a me una donna più indipendente, con maggiore libertà di azione... Ho avuto un capo (ora è gestore e ha faticato tantissimo per essere gestore, donna, mamma) che aveva assunto degli atteggiamenti duri nei confronti dei lavoratori per restare al pari degli altri; litigavamo tutti i giorni ma c'era un rispetto e stima reciproca sugli elementi condivisi. Lei rispettava il mio punto di vista, diverso dal suo, io rispettavo il suo punto di vista aziendale, ma se dovevamo fare una cosa in sinergia la facevamo, perché c'era un rispetto intellettuale alla base. Ci accomunava il vivere in un ambiente maschile, io come operaia e sindacalista, lei come capo che, a livello aziendale e di carriera, pur essendo preparata ha dovuto faticare tantissimo per andare avanti.

Questo è un elemento di comunione perché noi – chi meno e chi più – lo viviamo tutte; mi capita sempre di riflettere che l'uomo tende a mettere le donne una contro l'altra, perché ha compreso che le donne se sono unite lavorano molto meglio.

10. Manuela Musolla (Fiom Verona) - Con le compagne dell'organizzazione devo dire che ho dei rapporti, anche personali, che mi arricchiscono moltissimo e trovo che riusciamo a lavorare veramente molto bene, con un livello che io ritengo di eccellenza, alto. Con le delegate abbastanza, anche se con le lavoratrici e le delegate mi scontro più spesso che con le compagne nell'organizzazione; loro stesse, a mio avviso, spesso si sminuiscono o si attribuiscono luoghi comuni o stereotipi maschili quali: «Le donne fra di loro sono peggio degli uomini», «Le donne non riescono a collaborare fra di loro», «C'è sempre competizione», «È una falsa», «Arrivate a ruoli di responsabilità, sono peggio dei maschi» ecc.

Trovo questo tipo di atteggiamento e di considerazioni più tra le lavoratrici e le delegate che non all'interno della nostra organizzazione, dove invece per me le compagne sono veramente una risorsa continua.

Le donne della controparte che ho conosciuto sono pochissime, si contano sulle dita della mano; tutto sommato non posso dire né male né bene.

11. Patricia Lupi (Fiom Milano) - Non ho risposta univoca, alcune mi hanno insegnato e dato moltissimo; sono dei modelli, non modelli emulativi ma sicuramente modelli in cui mi riconosco per affinità, per esperienze, con le quali c'è un legame forte.

Tendenzialmente il legame tra donne, di diverse esperienze, di diverse categorie sul territorio, all'interno della stessa Fiom si crea sulle convergenze, sulle battaglie fatte insieme, in un percorso di condivisione di esperienza. Non è un rapporto che si crea semplicemente perché siamo donne ma si sviluppa attraverso un percorso e la condivisione delle battaglie fatte insieme. Questo è il senso: si converge e si fa un'esperienza insieme che ci cambia e che quindi permette di approcciarci in maniera simile, con affinità, propositiva.

Ho avuto poche controparti femminili perché ho seguito aziende di medie dimensioni dove non c'è ancora la cultura di un capo del personale donna mentre in Assolombarda e con le controparti istituzionali ho avuto dei rapporti buoni e dei rapporti meno buoni. Con le donne con cui mi sono ritrovata a dover avere dei rapporti contrattuali c'è un approccio più completo, intuitivo, veloce.

12. Rosi Cuomo (Fiom Milano) - Ho visto riconoscenza e mi vedono come un punto forte di rappresentanza; ci accomunano tante cose, ti accorgi di avere donne che hanno bisogno di dirti anche solo della loro situazione familiare e io sono sempre disponibile. Ho avuto dei momenti di conflittualità ma rappresento il mondo delle donne, a volte anche con la controparte, facevo parte del gruppo *Ipazia* per le pari opportunità in azienda. Da ragazza ho denunciato l'azienda sulle pari opportunità, poi è stato fatto un lavoro anche a livello nazionale, perché dava meno opportunità alle donne. Le donne manager che avevo dall'altra parte erano delle ragazze, poi fondamentalmente avevamo la stessa idea e io dicevo ogni tanto: «Ragiona col cervello da donna, mettiti la gonna». Mi serve perché secondo me sono le peggiori le donne, ecco io quello che vorrei è fare squadra.

L'esperienza molto importante della mia vita è con una compagna che ha militato in Fiom, insieme abbiamo affrontato la vertenza più tremenda della crisi. Abbiamo veramente lavorato bene, noi avevamo una marcia in più, eravamo l'una con l'altra, bastava guardarci negli occhi ed eravamo una cosa sola. Eravamo una

forza, se ci muovevamo noi si era mossa la Fiom, non c'era bisogno di grandi spiegazioni, avevamo una tattica unica.

Io credo che sia una grande intelligenza non dire: «Lei ha fatto carriera io no...». Io sinceramente non ho questo desiderio di potere, sono gli altri che ti devono riconoscere il ruolo da leader, non tu stessa.

Le donne che fan carriera devono rinunciare alla loro famiglia e questo non è giusto, un uomo rinuncia? No. Parti sempre con una marcia in meno. Se vuoi fare carriera perché hai figli, perché hai una situazione familiare da gestire, fai più fatica, ma questo avviene anche nel sindacato.

13. Rosy Scollo (Fiom Catania) - Nella mia organizzazione, come esperienza territoriale, purtroppo ahimè siamo poche donne; perché sono poche le donne tra i metalmeccanici, sono poche le donne che lavorano, soprattutto in Sicilia, e di conseguenza non trovi donne nel sindacato. Nella mia azienda c'è un'alta percentuale di donne, nel mondo operaio magari ti sostengono ma è difficilissimo, nessuna donna si vuole impegnare nell'attività sindacale; io ci ho provato in tutti i modi però non partecipano proprio alla vita d'organizzazione; poi all'interno dell'organizzazione, sia nella struttura che nel Direttivo, siamo molto poche.

Oltretutto per me è un grosso dispiacere vedere come i maschi hanno utilizzato le quote rosa, per mettere compagna contro compagna; nei fatti sono diventate uno strumento di divisione. Spesso mi è stata fatta la domanda: «Com'è organizzata la tua azienda in termini appunto di uomo-donna?»; al comando, al vertice dell'azienda sono relativamente poche e, purtroppo, quelle poche che ci sono esercitano il ruolo imitando il peggio degli uomini; per esempio noi abbiamo dei capi turno legati alla produzione e c'è una sola donna a capo turno che purtroppo è la più temuta di tutti, la peggiore.

13. Rosy Scollo (Fiom Catania) - Nella mia organizzazione, come esperienza territoriale, purtroppo ahimè siamo poche donne; perché sono poche le donne tra i metalmeccanici, sono poche le donne che lavorano, soprattutto in Sicilia, e di conseguenza non trovi donne nel sindacato. Nella mia azienda c'è un'alta percentuale di donne, nel mondo operaio magari ti sostengono ma è difficilissimo, nessuna donna si vuole impegnare nell'attività sindacale; io ci ho provato in tutti i modi però non partecipano proprio alla vita d'organizzazione; poi all'interno dell'organizzazione, sia nella struttura che nel Direttivo, siamo molto poche.

14. Silvia Curcio (Fiom Avellino) - In Irpinia siamo solo io e Italia D'Acerno e andiamo abbastanza d'accordo. Quando ci ritroviamo con altre compagne è positivo: ci confrontiamo con le altre compagne, in tutta Italia, facciamo assemblee, ci scriviamo su Facebook, ci aggiorniamo sulle vertenze perché ormai tutto è una vertenza. È stato positivo esserci conosciute, aver solidarizzato.

Dall'altra parte del tavolo in Irpinia è un po' difficile trovare manager donne, ce ne sono ma si possono contare sulle dita.

Alla libreria delle donne a Milano ho conosciuto Michela prima di entrare nel Comitato centrale, ho fatto questa esperienza anche parlando con le femministe. Non ho trovato grandi differenze, alla fine gli obiettivi sono quasi gli stessi, tranne forse che noi veniamo dalla trincea dove si lavora sodo, dove i diritti che ci hanno tolto si vedono e si toccano con mano. La precarietà però oggi purtroppo è ovunque e quindi noi siamo fortunate, dopo aver risolto la vertenza, ad aver conservato un contratto a tempo indeterminato. Di solito le donne sono molto determinate, o almeno così dovrebbero essere, a meno che non siano manovrate da uomini, perché, a volte, per arrivare a ruoli di potere si è spesso manovrate da qualcuno, da un uomo sicuramente.

Poi ci sono delle donne con cui si può parlare, ad esempio alcune, non tante, imprenditrici dell'Irpinia ritengono che quando il lavoratore sta bene, l'azienda sta bene e cresce ed è sana, perché quando si sta bene, quando non c'è il "padrone" allora si fa di più, si lavora più e volentieri, si lavora meglio e si sta tutti più sereni. Quindi si evita anche di assentarsi per problemi di salute. In Irpinia quelle che ci sono si occupano delle aziende di famiglia, a conduzione familiare.

Non ho mai avuto un caposquadra donna, ad esempio, e anche questo la dice lunga, perché nelle aziende metalmeccaniche, soprattutto della Fiat, sì e no le donne raggiungono il 10%, anche questo conta.

Secondo me le donne hanno una marcia in più e ci si può anche scontrare, ma poi, alla fine, penso che si trova la quadra, perché siamo diverse. È inutile dire che siamo uguali, parlare di parità e del fatto che siamo persone. La marcia in più che hanno le donne è quella di fare più di una cosa contemporaneamente, di pensare al futuro, di programmare: hanno un'apertura mentale diversa e non sono così inquadrate e programmate.

15. Francesca Battisti (Fiom Padova) - Dall'altra parte del tavolo è un po' triste perché è dove si crea il conflitto maggiore; mentre dal responsabile delle risorse

umane certe cose te le aspetti, non te le aspetti invece da parte di colleghe che vivono la tua stessa condizione di donna, la tua stessa condizione di madre, di lavoratrice con i bisogni più disparati e, magari, stai trattando proprio questi temi. Ti contestano o fanno discorsi di produttività ed efficienza, insomma, troviamo un altro modo per fare produttività ed efficienza, non per questo non dobbiamo considerare anche quali sono i bisogni delle lavoratrici.

Con le donne delegate e Rsu siamo un bel clan, nel senso che c'è molta complicità, c'è molto supporto; nella Rsu siamo proprio un'equipe di tre donne già da diversi mandati. Andiamo avanti e c'è molta collaborazione, anche quando non abbiamo lo stesso punto di vista. Con le donne lavoratrici a volte è un po' difficile perché, parlo delle mie colleghe, la difficoltà più grande che trovo è l'individualismo: vivere i problemi solo dal proprio punto di vista o solo dalla propria particolarità senza mai avere questa sensibilità di calarsi in una condizione più generale. Questo è l'impegno maggiore che abbiamo come Rsu e come delegate, affermare la solidarietà. Nel sindacato, con l'organizzazione, ho trovato una grande vicinanza e ho avuto la fortuna di trovare delle funzionare veramente toste, agguerrite: un punto di forza.

APPENDICE

Per cambiare il lavoro ci vuole femminismo*

di *Giordana Masotto*,
cofondatrice della *Libreria delle donne di Milano*

Quello che so del lavoro deriva dai lavori che ho fatto. Ne ho fatti molti, molto diversi tra loro, per poco o molto tempo, guadagnando poco o tanto, in posizioni differenti. Dunque ho una ricca esperienza di lavoro. Nonostante ciò, quello che so del lavoro mi deriva soprattutto dal pensiero fatto con altre. L'esperienza ha potuto diventare pensiero perché è stata ragionata, ripercorsa insieme ad altre. Questo è avvenuto nel gruppo di lavoro, negli incontri e nella scrittura fatta insieme, nell'esperienza allargata dell'agorà, nelle pagine dell'inserito di Via Dogana, "Pausa lavoro".

Letà e la mia esperienza mi fanno dire che non è facile tenere insieme lavoro e pensiero/agire politico. Io temo di esserci riuscita poco. Ma adesso mi pare che il panorama stia cambiando e ho fiducia che per le donne si stiano aprendo più possibilità. È questa l'emozione di fondo che spero trasmetta l'articolo che ho scritto per Sottosopra. Ho fiducia che questo cambio di panorama apra più possibilità per ogni donna di tenere insieme il desiderio di starci nella propria misura e un agire politico che consenta di modificare il contesto in cui ci si muove, non solo di trovare un precario e spesso anche doloroso equilibrio personale.

Pensare con altre è fondamentale e per questo sono molto felice che Luisa Pogliana e Michela Spera – con cui abbiamo recentemente avviato un progetto comune che vuole dare voce e connettere in maniera inedita esperienze di manager e sindacaliste – siano venute qui oggi per farlo insieme, portando il punto di vista delle realtà in cui si muovono.

Concludo questa premessa ribadendo che due cose sono importanti nel panorama di oggi: è importante fare della buona teoria, mettere il pensiero, perché altrimenti non si sa che gambe dare a quello che ognuna vive. L'altra cosa è tenere relazioni forti, valorizzanti, che riescano a dare forza a quel pensiero.

Come valuto la situazione presente. Di recente ho letto una frase che mi ha colpito. «Nei prossimi 100 anni gli esseri umani cambieranno più di quanto

* Introduzione all'incontro VD3 a partire dal testo pubblicato su Sottosopra.

siano cambiati nel corso di tutta la storia dell'umanità.» È la valutazione di un autorevole studioso di biotecnologie e intelligenza artificiale.

Ho pensato che anche la posizione delle donne sta cambiando, sta diventando una posizione come non c'è mai stata nella storia dell'umanità. Una bella sfida.

Ho voluto titolare l'articolo per Sottosopra "Il lavoro ha bisogno di femminismo". Ho messo la parola femminismo per segnare come sta cambiando il panorama.

Infatti in "Immagina che il lavoro" avevamo detto: «Il discorso della parità fa acqua da tutte le parti e il femminismo non ci basta più». Adesso dico: la critica alla parità è una battaglia obsoleta. Nell'esperienza che le donne hanno del lavoro non è più la parità il punto di riferimento, anche se magari usano quella parola perché non ne trovano altre. La propria differenza, il bisogno di starci intere, ci parla invece di una consapevolezza diffusa da cui non si torna indietro, anche se fatica a trovare parole e gesti adeguati.

Penso anche che sia il momento di ritirare fuori la parola femminismo. C'è bisogno di femminismo per affrontare con strumenti adeguati il livello del conflitto che oggi emerge in maniera più nitida. Un femminismo come lo possiamo dire oggi, cioè che tenga conto di tutto quello che abbiamo già detto sul lavoro. Quando abbiamo detto che le donne vogliono stare nel lavoro alla loro misura, questa interezza che le donne portano al lavoro – dolorosa, faticosa, a volte forte, a volte soccombente – quel tipo di consapevolezza rimane il punto di partenza: che cosa vogliamo dal lavoro. Abbiamo detto cose limpide.

Per cambiare il lavoro ci vuole femminismo perché solo così possiamo leggere in maniera adeguata, e senza cedimenti vittimistici, i vecchi e nuovi segnali di sopraffazione e maschilismo che abbiamo imparato a vedere. Credevamo che bastasse starci nel mondo e portare la nostra interezza. Ma l'avvento della libertà delle donne mette in crisi il patriarcato. La misoginia, che si esprime in modi e livelli diversi, si colloca nel disordine della crisi del patriarcato. Ho parlato di «rantoli di patriarcato» per esprimere la forza trasformista di quello che rimane un campo di battaglia imprescindibile e che ci riporta alla radice del nesso sesso/potere.

Il secondo motivo per cui per cambiare il lavoro ci vuole femminismo è perché nelle trasformazioni micidiali che sta subendo il lavoro, i diritti si appannano per tutti, ma questo non vuol dire fare un discorso neutro. Non entro nel merito, faccio un solo esempio: si parla di Neet (Not in education, employment or training) ma se guardiamo alle ragazze dobbiamo parlare di "doppio no", né

lavoro né maternità. Oppure della tendenza "donne single". La singolarità ha una connotazione forte perché le donne si sottraggono a una normatività di tipo patriarcale, ma ci sono dentro anche limiti che andrebbero indagati. In conclusione, quello che sta accadendo al lavoro oggi non è neutro e va continuamente sessuato. Dobbiamo continuare a mostrare come il soggetto complesso che sono le donne sta oggi, nel mondo del lavoro, mettendo in campo differenti strumenti di resistenza e di cambiamento, ben ancorate in quel nesso corpo/parola che è la nostra forza.

Il lavoro ha bisogno di femminismo*

di Luisa Pogliana, *Donne senza guscio*

Riprendo alcuni passaggi del (bellissimo) articolo di Giordana, che mi interessa sviluppare attraverso la mia esperienza politica con donne manager, l'ambito dove io agisco. Sono aspetti che condivido e di cui parliamo da tempo con altre donne manager. I punti sono:

- c'è un gap salariale e di carriera percepiti come sistema maschilista inaccettabile;
- non si tratta di fare spazio alle donne, ma di cambiare la natura del potere;
- possiamo sentirci più libere di avere l'ambizione di prendere il governo delle aziende.

Parto da un fatto. Nei mesi recenti, quando sono apparsi i risultati della legge sulle quote minime di donne nei CdA, si è parlato e documentato con ricerche che le aziende con più donne ai vertici aumentano la redditività.

Nonostante queste evidenze, nelle aziende non è cambiato molto: quello che resta bloccato è l'accesso delle donne ai livelli più alti del management, dove effettivamente si decidono le politiche aziendali. Il top management resta territorio degli uomini.

Evidentemente l'accesso delle donne a quei livelli tocca una posta più importante perfino del ritorno economico delle aziende. Infatti tocca il ricambio dell'élite, che tende sempre a riprodursi uguale a se stessa. E dato che è un'élite maschile, le donne non sono cooptate. Così la cultura aziendale, che lì si forma e agisce, continua a essere maschile. Con conseguenze pesanti nella vita delle donne.

Per esempio la disparità retributiva tra uomini e donne, e la conseguenza dell'enorme disparità di ricchezza posseduta (documentata dalla Banca d'Italia). La cui causa principale deriva soprattutto dal mancato accesso delle donne alle carriere (a tutti i livelli), dato che le carriere comportano maggiore remunerazione. Anche dove i contratti impongono pari salario a pari mansioni, si vede comunque la disparità retributiva tra settori con più manodopera femminile, che hanno

* Intervento all'incontro VD3 a partire dal testo pubblicato su Sottosopra.

retribuzioni medie più basse rispetto a quelli più maschili (come il tessile verso il metalmeccanico). Persino le donne star del management che guadagnano stipendi vertiginosi sono comunque pagate molto meno dei corrispondenti uomini.

Il punto è questo: il lavoro degli uomini vale sempre di più di quello delle donne. E questo lo decidono gli uomini. E lo decidono perché stanno in posizioni dove possono imporre la loro cultura con i suoi criteri valutativi.

Dunque non si tratta solo di fare più spazio alle donne. Bisogna invece cambiare questa cultura aziendale, fondata su un esercizio del potere come dominio, controllo, comando, arbitrio.

Per questa ragione dobbiamo puntare a entrare nei luoghi decisionali dove questa cultura si crea e agisce. Occorre che lì ci siano più donne, ma donne che agiscono consapevolmente con un proprio punto di vista differente, un'altra concezione dell'economia, del lavoro, del potere.

Non sono solo parole, è quello che pensano e praticano molte donne manager che hanno assunto ruoli decisionali alti, senza però assimilarsi ai codici vigenti. Ma portando una loro visione, che possiamo sintetizzare nell'idea di azienda come luogo dove convergono soggetti diversi con interessi diversi, ma di tutti bisogna tenere conto con adeguata remunerazione perché tutti contribuiscono a crearne il valore: l'azienda è una costruzione comune.

E intendono dunque il potere come possibilità di governare le aziende secondo i propri principi, e lo esercitano come forte assunzione di responsabilità verso tutti i soggetti che vi agiscono.

Questo concetto è l'opposto dell'economia finanziaria, che concepisce l'azienda come il luogo da cui estrarre valore – massimo, immediato, a ogni costo – e il profitto è destinato solo a chi ha la posizione più forte in azienda, chi ne detiene la proprietà, senza curarsi delle conseguenze per chi lavora.

Queste manager, proprio perché sono entrate in quei ruoli, hanno potuto realizzare politiche in discontinuità con questa cultura dominante.

Non possiamo qui ragionare specificamente di queste esperienze, per questo rimando ai miei libri (vedi *Esplorare i confini*). Accenno però ad alcuni criteri ricorrenti: come l'autonomia e la responsabilizzazione diffusa di chi lavora, sviluppare le potenzialità delle persone, organizzare il lavoro tenendo conto dell'interesse della vita, e quindi gestire diversamente il tempo.

E faccio un solo esempio, perché contiene diversi di questi criteri, e perché è un'esperienza di quasi 10 anni fa, che dimostra come ci sono state già da tempo

manager che hanno aperto questa strada, con molto coraggio. Oggi questa strada è più larga e ci passano più donne, ma se le idee richiedono tempo per radicarsi, ci vuole però qualcuna che cominci e che altre vadano avanti.

L'esperienza è di Anna Deambrosis. Allora era una giovane manager già responsabile di un'importante area di business. Ma desiderava un figlio, una figlia. Rifutando però la prassi aziendale per cui carriera e maternità sono necessariamente alternative, quindi le manager in quella situazione venivano rimosse, sostituite, bloccate nella carriera. La nuova soluzione trovata per il suo problema non è stata però individuale, egoistica: è partita da sé, ma si è allargata a un sé collettivo. Perché è passata attraverso una profonda riorganizzazione del lavoro. Ha sviluppato le capacità di autonomia e responsabilizzazione diffusa dei suoi collaboratori, mettendoli così in grado di funzionare senza la sua presenza continua. Questo modello si è rivelato così fruttuoso che è stato esteso a tutta l'azienda, diventando il nuovo paradigma organizzativo. Ha cambiato la cultura aziendale, almeno in parte, portando un beneficio permanente per chi lavora e per l'azienda.

Queste esperienze effettivamente realizzate mostrano che si può entrare nei luoghi "del potere" e usarli diversamente. Lì possiamo incidere su come tutte le donne stanno nel lavoro.

Nessuna donna, sia chiaro, è tenuta ad assumere ruoli di responsabilità se non lo desidera. Ma se lo vogliamo, abbiamo tutte le ragioni per nutrire questa ambizione.

Prendo un pensiero che mi è piaciuto di Luisa Muraro, invitando le giovani donne a puntare in alto: «L'ambizione femminile è feconda, non narcisistica».

Questa convinzione la troviamo tra le donne a tutti i livelli lavorativi. C'è oggi consapevolezza diffusa della sopraffazione che troviamo nei luoghi di lavoro e c'è voglia di non lasciare che questo continui. Anche nelle manager c'è stata una svolta: se fino a pochissimi anni fa c'era anche in donne già a livelli alti una presa di distanza dai ruoli cosiddetti di potere, oggi la domanda è: come facciamo?

I tempi sono maturi per fare questo passo in alto e alzare la posta in gioco: prendere il governo delle aziende, per farlo a modo nostro.

L'incoraggiamento viene anche dalle donne del MeToo che hanno denunciato i ricatti sessuali nel lavoro dello spettacolo. Hanno fatto crollare quel sistema, e portato l'azienda del potente violentatore Weinstein vicina al fallimento.

Ma c'è un seguito meno noto che prendo come simbolo. Prima che fallisse, quell'azienda è stata rilevata da una donna, Maria Contreras-Sweet, che ha messo a dirigerla un board a grande maggioranza di donne. Anche così si spazzano via le sopraffazioni.

Il lavoro ha bisogno di donne unite*

di Lola Santos Fernández, docente dipartimento di Scienze politiche, Università di Siena

Vorrei ringraziare Giordana Masotto per il suo bellissimo testo, "Il lavoro ha bisogno di femminismo", pubblicato nel Sottosopra - Un cambio di civiltà. Punti di vista e di domanda, di cui si è discusso all'incontro di Via Dogana alla Libreria delle donne di Milano. Arrivare in Libreria e sentire l'effervescenza del pensiero vivo, riconoscere quelle corde prima della presentazione al mondo di parole e idee nuove, respirare l'aria di festa e di celebrazione, mi ha dato subito una carica di vivacità, di allegria e di felicità. La felicità che dà stare con donne appassionate dall'essere donne.

La prima cosa che ho sentito leggendo il testo di Giordana è stata sollievo. Le sue parole sul «non identificarsi né nelle discriminazioni né nella minaccia delle violenze» mi hanno alleggerito del peso che portavo ogni volta che come studiosa di diritto del lavoro sentivo quell'obbligo di dovermi soffermare su di esse e se non lo facevo, se non osservavo quel doveroso passaggio, mi sentivo a volte un po' persa, altre bloccata e sempre in colpa. Giordana ci autorizza a non farlo ma allo stesso tempo ci libera dei pesi superflui e dannosi del farlo. Come? Ripetendo, come sentiamo e ci diciamo nella politica delle donne, che le donne al lavoro ci vanno intere.

Ora (da tempo) ho capito che andare intere al lavoro vuol dire avere a che fare anche con la violenza, le molestie, le paure, le strategie di difesa e tra queste tanto di prudenza. Infatti mi chiedo spesso perché non lo siamo di più, perché facciamo il capodanno di Colonia, perché andiamo ai San Fermine.

Mi sento addosso il peso di queste donne, amiche, sorelle – forse anche le mie figlie lo faranno come l'ho fatto io – che sono così imprudenti; e lo siamo quando non ci confrontiamo con il mondo, con i rischi e pericoli che ci circondano, con il nostro essere corpo (corpo desiderato da un sistema caotico e malato). Ieri mattina ho sentito paura quando ho attraversato Firenze alle sette del mattino per prendere il treno per arrivare qui, era ancora era buio. Ho incro-

* Intervento all'incontro VD3 a partire dal testo pubblicato su Sottosopra.

ciato uomini ubriachi, con lo sguardo perso e cattivo dopo una notte sfrenata di sabato. C'erano anche delle donne. Una volta c'ero anch'io. Mi chiedo, perché ci siamo? Io non ci sto più ma sentivo lo stesso il peso di chi ancora preferisce vivere imprudentemente.

Quando al lavoro ci affermiamo, facciamo delle scelte con sicurezza e convinzione, ma soprattutto quando lo facciamo insieme ad altre, in relazione, lasciando sentire il profumo della libertà femminile in tutta la sua grandezza, gli uomini si inquietano e fanno ricorso a una vecchia e vincente strategia del patriarcato: dividere le donne.

Non so nemmeno io, come dice Giordana, se il patriarcato è morto del tutto o è morente ma pericoloso, so di certo che questa vecchia strategia, a volte rude, altre sofisticata e subliminale, di dividere le donne è ancora in piedi. Funziona così. Appena hanno occasione ti parlano male delle donne di potere o di quelle che lo ambiscono, di destra, delle belline che fanno carriera grazie al loro corpo, di quelle che della parità ne fanno un mestiere, di quelle ricche, di quelle imprudenti ecc., di tutte quelle che intuiscono che tu non sei, che sei stata ma non più o non sempre, che avresti voluto essere, che hai smesso di essere dopo un processo di presa di coscienza e tanta sofferenza. E tu ci caschi ancora.

Facile cascarci quando sei cresciuta in un patriarcato che non risparmiava nemmeno le madri di alimentare la rivalità fra sorelle e amiche. Oppure in alternativa, se la consapevolezza ti ha fatto capire la trappola, accumuli i pesi che non ti fanno andare avanti lo stesso. Perché di questo si tratta qui e ora. Di andare avanti e di lasciar perdere, di parlare bene delle donne dicono alcune, di almeno non parlarne male, di stare attente alle circostanze di ognuna, di mettere da parte il nostro ego e costruire rete e comunità femminili, di interpretare la parola imperfetta dell'altra nel modo migliore, di non farci distrarre dalla nostra strada che è quella, come dice il testo, «di governare il lavoro con nuovi paradigmi».

Ho chiesto alle presenti alla discussione se si trattasse di costruire un universale da opporre/proporre all'universale maschile. Forse sì, forse no. Dipende anche da loro, dagli uomini, se vogliono smettere di fuggire alle nostre richieste di dialogo, di interlocuzione, di negoziazione della differenza sessuale. Nel frattempo mentre si decidono noi ci faremmo un grosso piacere se smettessimo di sentire pesi patriarcali che ci impediscono di rimanere unite da quello che ci accomuna a tutte, pur avendo esperienze di vita molto diverse, cercando i punti di desiderio comune con le altre colleghe, come sentii dire a Stefania Giannotti

a Barcellona, e facendo forza sulla nostra millenaria capacità di saper vivere le relazioni ricavandone il meglio di ognuna.

Ho apprezzato molto e colto come un segnale in questo senso la collocazione delle tre protagoniste di ieri mattina in Libreria: Giordana Masotto al centro della manager, Luisa Pogliana, e della sindacalista, Michela Spera. Un tentativo coraggioso di costruire parole insieme nel lavoro. Parole e prassi per farla finita con le violenze, con i ricatti sessuali, con le molestie e con il gap salariale; che tengano presente il nostro essere corpo al lavoro; che diano una misura e valore diversi del tempo di lavoro; che pensino a un lavoro ecosostenibile e che possano contrastare la conversione, per alcune, del doppio sì in un doppio no.

Togliamoci pesi, sgombriamone la strada che ci porta a poter fare questo lavoro necessario per l'intera umanità. Che ci porta a essere unite! Metterei questo come sedicesimo consiglio da dare a una figlia femminista tra quelli che Chiamamanda Ngozi Adichie dà alla sua amica per la sua bambina. Ci provo anch'io con le mie due belle Matilda e Lia.

Ikea, il diritto non è solo affare di donne*

di Silvia Niccolai, costituzionalista

Molti, anche esponenti politici, sostengono che una donna non dovrebbe essere discriminata in quanto madre, come sarebbe accaduto alla signora licenziata da Ikea qualche giorno fa.

È vero, ma dicendo questo non si coglie del tutto la posta in gioco.

Da quarant'anni il diritto antidiscriminatorio, dettato dalla Ue e interpretato dalla Corte di giustizia, ripete che come genitori donne e uomini sono eguali.

Giustissima idea, che però è servita a dire che sono discriminatorie le norme nazionali che assicurano alle donne tutele ulteriori rispetto a quelle strettamente legate al fatto biologico della gravidanza e del parto.

Presupponendo un'inclinazione femminile al lavoro di cura, tali norme discriminano le donne in quanto ne assumono un'immagine stereotipata.

Perciò è stato considerato discriminatorio, nel 2008, che le pubbliche dipendenti italiane potessero andare in pensione prima degli uomini; così come, nel 1988, furono condannate norme francesi che anticipavano l'età pensionabile delle donne in relazione al numero di figli.

Per il diritto europeo, che condiziona quello italiano, nessuna donna può dire «sono stata discriminata in quanto madre» se un uomo nella sua stessa situazione sarebbe stato trattato allo stesso modo.

Se la condizione di genitore è considerata dal datore egualmente irrilevante nei confronti sia dei dipendenti, sia delle dipendenti, non c'è discriminazione. Una eguale irrilevanza delle condizioni di vita di chi lavora è l'ideale cui tende la tutela antidiscriminatoria.

Anni fa una signora inglese, Sharon Coleman, fu licenziata per le assenze cui la costringeva la disabilità del figlio. Vittima della discriminazione fu considerato il bambino, e la madre venne in rilievo quale persona a lui "associata".

In questo quadro, una donna licenziata perché si occupa di un figlio disabile (salvi tutti i possibili distinguo che nel caso Ikea andranno fatti, tenendo conto del contratto di lavoro, della Legge 104 e di altre norme nazionali) può trovare

* Articolo pubblicato su "il manifesto".

giustizia solo se dimostra che il datore, essendo un individuo cattivo che odia i disabili, intendeva discriminare il bambino.

Nel caso Coleman fu provato che il datore aveva indirizzato al piccolo disabile parole antipatiche. Ma nel caso Ikea? Potrebbe essere una prova impossibile, e non resterebbe che sperare che l'azienda, per benignità o temendo un costo d'immagine, ci ripensi.

Elogiatissimo per la sua lotta progressista contro gli stereotipi di genere, il diritto antidiscriminatorio è servito alla Ue a smantellare le legislazioni protettive del lavoro, e a ridurre il campo delle ragioni che un lavoratore può opporre al datore.

Dopo che il divieto di lavoro notturno per le donne fu abolito perché discriminatorio, le condizioni del lavoro notturno sono diventate più gravose per tutti i lavoratori.

Il fatto è che le norme protettive dettate per le donne tra Otto e Novecento racchiudevano un principio che non riguarda solo le donne: la vita umana e la società, cioè le relazioni che ci tengono uniti gli uni agli altri e ci danno autonomia e libertà, hanno valore e per questo devono essere tutelate davanti alla logica del profitto che tende a espropriarle.

Quelle tutele erano il cuore dello stato sociale, che voleva dire difesa della società davanti all'invasione del mercato.

Le donne sono state il primo lavoratore "protetto": denunciando come discriminatorie le norme protettive per le donne, la Ue ha demolito la legittimazione di ogni tutela nel lavoro e ha costruito il suo modello ideale: la persona che vive per garantire il soddisfacimento delle esigenze del mercato.

Non parliamo, dunque, di "diritti delle donne".

Non stiamo a un gioco nel quale è già pronta la risposta: quei diritti sono stereotipi che danneggiano le donne, oppure sono incomprensibili privilegi (non lo erano le tutele contro il licenziamento illegittimo abolite nel 2012?) che il mondo d'oggi non può più permettersi.

Cominciamo a vedere nei diritti delle donne, in ciò che accade alle donne, qualcosa che riguarda tutti, come sempre è, ma come spesso è difficile percepire.

Non si tratta di garantire alle mamme il recinto in cui accudire i bambini. Si tratta di tornare a chiarire che non deve essere la produzione a dominare ogni singola esistenza e dettarne le priorità.



FIOM

CGIL

27° CONGRESSO NAZIONALE

RICCIONE

12/15 DICEMBRE 2018