



Centro Studi Ricerca e Formazione Cisl

**Andare a tempo.
Donne: tempi di vita e di lavoro**

a cura di Mila Scarlatti

Quaderni del Centro Studi **27**

Centro studi nazionale Cisl

Collana quaderni del Centro Studi per la formazione sindacale

Direttore Giuseppe Gallo



*Quest'opera è distribuita con Licenza [Creative Commons](#)
[Attribuzione - Non commerciale - Condividi allo stesso](#)
[modo 3.0 Italia](#)*

Andare a tempo.
Donne: tempi di vita e di lavoro

a cura di Mila Scarlatti

Firenze, 7 Aprile 2016

PROGRAMMA SEMINARIO

Ore 9.30 Apertura dei lavori
Mila Scarlatti Biblioteca Cisl

Introduzione al Seminario
Giuseppe Gallo Direttore Centro Studi Cisl

1° sessione Video Rai Storia “Le donne, il boom, il lavoro (anni '50-'70)”

La memoria utile
Aldo Carera Fondazione Giulio Pastore

Come eravamo: donne, lavoro, pari opportunità e coordinamenti dopo gli anni '70
Rita Pavan Segreteria CISL Monza Brianza Lecco

Video “Bolle di sapone”
Ricordo di Carla Passalacqua, una donna del sindacato

2° sessione Coordina e conclude
Liliana Ocmin Responsabile Dipartimento politiche migratorie donne e giovani Cisl

Innovazioni organizzative e strategie di gestione dei tempi di lavoro: vincoli e opportunità
Pinuccia Cazzaniga Dirigente sindacale ed esperta di organizzazione

Contratt-tempi: le opportunità della legislazione per il welfare aziendale e la conciliazione famiglia-lavoro
Silvia Stefanovichj Dipartimento Politiche Sociali Cisl

La concretezza delle azioni. I Progetti e i Servizi per le innovazioni organizzative e il welfare: La.Fem.Me / EQuIPE2020
Antonella Marsala Italia Lavoro

Ore 14.30 Video “Immagine femminile: le donne Cisl”
a cura di Ivo Camerini Archivio Biblioteca Digitale Cisl

Introduce e coordina
Elisabetta Biliotti Centro Studi Cisl

Donne, lavoro e sindacato. Testimonianze di esperienze di vita e impegno sindacale
Sabrina Brezzo First nazionale, Ivana Dal Forno Femca Veneto, Romina Rossi Fim Marche,
Monica Lattanzi Cisl Emilia Romagna

Conclusioni
Giovanna Ventura Segretaria Confederale Cisl

Ore 17.00 Chiusura dei lavori

Presentazione

Mila Scarlatti, Biblioteca Cisl

La **Biblioteca Cisl** dal 2003, nell'ambito delle sue finalità e iniziative culturali, promuove e organizza *seminari annuali di Storiografia e cultura sindacale* all'interno della programmazione formativa proposta dalla Segreteria Generale e dal Centro Studi Cisl di Firenze, con l'intento di coinvolgere l'Organizzazione e gli studiosi in una riflessione sul sindacato e sul lavoro, riflessione che parte dalla ricostruzione storica per leggere il presente.

Questa edizione 2016 dal titolo "*Andare a tempo. Donne: tempi di vita e di lavoro*" è dedicata alla questione della conciliazione vita-lavoro.

La giornata seminariale propone video, considerazioni, testimonianze, confronto e dibattito sul lavoro femminile dagli anni '50 fino ad oggi, sulle innovazioni di tipo organizzativo che si stanno diffondendo ovunque nei luoghi di lavoro fino alle recenti modifiche legislative e contrattuali che hanno riguardato la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro.

La conciliazione ha l'intento di migliorare la qualità della vita e, proprio per questo, non può riguardare solo il mondo femminile.

Il miglioramento della qualità della vita passa attraverso una migliore gestione del tempo sia per gli uomini che per le donne e per trovare un equilibrio tra vita familiare e lavoro servono nuove politiche, più risorse, più servizi, ma soprattutto un cambio culturale.

Gli interventi, in forma sintetica, sui lavori della giornata sono riportati in questo "Quaderno del Centro Studi", a cui viene allegato un CD che contiene le slides proiettate a supporto delle comunicazioni.

I Seminari annuali di Storiografia e Cultura Sindacale dal 2003

Le iniziative seminariali sono state realizzate con il contributo e la partecipazione di istituzioni interne o vicine alla Cisl, in particolare la Fondazione Giulio Pastore, la Fondazione Vera Nocentini, l'Associazione BiblioLavoro, l'Archivio per la storia del movimento sociale cattolico in Italia "Mario Romani":

- 2003: *La storia della Cisl: indirizzi storiografici e prospettive di ricerca*, pubblicato in "Quaderni della Fondazione Giulio Pastore", 2004, n.2
- 2004: *La Cisl negli anni Sessanta e Settanta: materiali per un ripensamento*, pubblicato in "Quaderni della Fondazione Giulio Pastore", 2005, n.4
- 2005: *Tre volumi sulla storia sindacale: l'insegnamento della storia del lavoro nei corsi di formazione*
- 2006: *Il sindacato si mostra e si racconta. Momenti di storia della Cisl e dei suoi militanti*, "Quaderni del Centro Studi", n.4 www.centrostudi.cisl.it
- 2007: *Cultura e consumi culturali nell'esperienza sindacale*, "Quaderni del Centro Studi", n.8 www.centrostudi.cisl.it
- 2008: *La memoria utile: le fonti orali per la storia del sindacato*, "Quaderni del Centro Studi", n.9 www.centrostudi.cisl.it
- 2009: *L'Ufficio Studi e il Centro Studi Cisl nella testimonianza dei protagonisti anni '50-'60*, "Quaderni del Centro Studi", n.12 www.centrostudi.cisl.it
- 2010: *L'evoluzione delle relazioni sindacali*, "Quaderni del Centro Studi", n. 15 www.centrostudi.cisl.it
- 2014: *Le donne, il sindacato e la sua cultura: la leadership femminile nella Cisl*, "Quaderni del Centro Studi", n. 22 www.centrostudi.cisl.it
- 2015: *I giovani: storie scritte, storie in divenire*, "Quaderni del Centro Studi", n. 25 www.centrostudi.cisl.it
- 2016: *Andare a tempo. Donne: tempi di vita e di lavoro*, "Quaderni del Centro Studi", n. 27 www.centrostudi.cisl.it

Studi ricerca e formazione: Fondazione Ezio Tarantelli e Centro Studi Cisl

Giuseppe Gallo, Direttore Centro Studi

La formula di questa giornata seminariale ricalca metodologicamente l'organizzazione dei precedenti seminari di storiografia: prima la sessione storica con comunicazioni, proiezioni video e poi l'approfondimento con gli interventi di esperti e le testimonianze di alcuni protagonisti; in questo modo si riesce a definire un quadro piuttosto completo del tema che intendiamo analizzare sia per l'indagine storiografica sia per chi opera sul campo oggi: l'argomento scelto per questa edizione è la questione della *conciliazione vita-lavoro*.

In questa breve introduzione, vorrei solo ricordare il ruolo della ricerca e il compito della formazione, il cambiamento innovativo realizzato dalla Segreteria confederale che, con lo spirito dimostrato a Riccione e l'impegno verso il cambiamento, sta procedendo a realizzare quanto previsto nel documento finale della Terza commissione, cioè il progetto di un grande Centro di Attività e Ricerca che associ formazione, studi e ricerche in un'unica struttura. In questa prospettiva, nei giorni scorsi, è stato deciso di far confluire all'interno della "Fondazione Ezio Tarantelli" - che vogliamo rilanciare e rimettere in attività - il "Centro studi, ricerca e formazione", dando così vita ad un nuovo centro di elaborazione che vogliamo chiamare "Fondazione Tarantelli - Centro studi, ricerca e formazione".

L'ampliamento dei compiti e l'esigenza di rendere sempre più efficace il funzionamento del nuovo, più ampio, centro di elaborazione, richiede una razionale e sinergica ripartizione delle responsabilità.

E' stato proposto per questo fine di attribuire alla figura del Presidente della "Fondazione Tarantelli-Centro studi, ricerca e formazione", la responsabilità dell'indirizzo e della programmazione strategica di tutte le articolazioni funzionali della struttura, nonché la responsabilità del coordinamento dell'attività di ricerca e di individuare un Direttore del Centro Studi che ne segua specificatamente l'attività formativa.

Come eravamo: donne, lavoro, pari opportunità e coordinamenti dopo gli anni '70

Rita Pavan, Segreteria Cisl Monza Brianza Lecco

Contestualizzo il mio intervento nel periodo dopo gli anni '70, che coincidono soprattutto con il periodo di Carla Passalacqua al Coordinamento Femminile nazionale come responsabile (1983-1991); Carla ci rimarrà sino a fine '91, quando fu nominata - da Franco Marini, divenuto Ministro del Lavoro - Vice Presidente del Comitato Nazionale per la Parità. La sua predecessora era Luisa Saba, e, dopo di lei, vennero Stefania Fuscagni, Celestina Ceruti, Annamaria Parente, e oggi Liliana Ocmin.

Penso che il periodo Carla possa essere sintetizzato nello slogan “*dalla protesta alla proposta*”, anche per superare la dicotomia degli stereotipi con cui nell'organizzazione si vivevano i coordinamenti donne “o rivendicazionismo sterile, o accondiscendenza, buone come pecorelle”.

Venivamo dagli anni '70 e da un nuovo protagonismo femminile, dovuto ad una pluralità di fattori. In particolare:

- ✓ l'entrata sempre più massiccia delle donne nel mercato del lavoro, industriale e non solo. Non più, dunque, “esercito di manodopera di riserva”, che aveva caratterizzato il lavoro femminile in epoca di guerra e nella fase immediatamente successiva.
- ✓ l'emergere di una nuova soggettività femminile, non più legata al solo ruolo familiare, frutto anche dell'emergere di un “femminismo diffuso” nelle sue varie componenti

Questi fattori portarono in Italia, grazie anche alle normative europee in materia, come ad esempio la direttiva UE 76/207/CEE, alla promulgazione della prima legislazione paritaria. E' infatti del '77 l'approvazione della legge di parità, con Tina Anselmi Ministro del Lavoro.

Furono di quegli anni, anche nella Cisl il passaggio dalle vecchie “commissioni femminili” ai coordinamenti donne, e ad un forte lavoro unitario di delegate aziendali e dirigenti sindacali Cgil Cisl Uil.

E, sempre in quegli anni, esplosero letteralmente i *corsi 150 ore* per donne - sopravvissuti poi fino almeno ai primi anni '90 - sui temi più

disparati: salute, sessualità, parità nel lavoro, e, più tardi, pari opportunità e azioni positive. Oltre alle 150 ore vi era poi, soprattutto sulle azioni positive, la formazione sindacale in senso stretto. A tutti questi temi, nei vari decenni e con fasi alterne, si è sempre affiancata la spinosa questione della presenza delle donne nei gruppi dirigenti del sindacato.

Dalla parità formale alle pari opportunità e azioni positive negli anni '80 e '90

Avevamo capito, dopo alcuni anni dall'entrata in vigore della legge di parità del 1977, che non bastava una normativa sulla "parità formale", pur necessaria. Nessuna allora immaginava che nemmeno 30 anni dopo avremmo dovuto chiedere strumenti legislativi per superare il triste fenomeno delle dimissioni in bianco, che pensavamo relegato alla storia... Occorreva analizzare più in profondità le motivazioni profonde che, per aziende, lavoratrici (e sindacato), rendevano difficile la valorizzazione della risorsa femminile. E, sul piano giuridico, la legge di parità definiva e affrontava la sola questione della "discriminazione diretta", più facile da riconoscere e rimuovere, ma non dava alcuno strumento su quelle indirette.

A proposito di "discriminazioni indirette", ricordo l'impugnazione di un bando di selezione all'Amsa di Milano per l'assunzione di "operatori ecologici": una prova di forza consistente nel portare quattro sacchi di 20 chili l'uno su un carrello, in salita, a slalom, tra dei birilli! Va da sé che tutte le donne venivano escluse. Oppure a forme molto più sofisticate, che analizzammo nel percorso di azioni positive all'Italtel: venivano utilizzati "test spaziali" che misuravano la capacità di immaginarsi ruotanti nello spazio, per ricoprire mansioni che non erano certo diventare astronaute!

Per aggredire le discriminazioni indirette servivano anche strumenti legislativi a supporto, e per questo iniziò un lungo lavoro per promuovere la legge sulle azioni positive, poi approvata nel 1991. Per dare l'idea dell'attenzione che c'era su questi temi, a Milano raccogliemmo nel 1988 65.000 firme, consegnate alla Camera dei Deputati dai coordinamenti donne milanesi Cgil Cisl Uil. "*Una firma per cambiare, tante firme per contare*", fu lo slogan: oltre alla legge sulle azioni positive, chiedevamo anche norme per il riconoscimento

della maternità fuori dal rapporto di lavoro. Anche allora ci era venuta in aiuto l'Europa, approvando nell'84 la raccomandazione del Consiglio Europeo sulle azioni positive: certo, non era vincolante come una direttiva, come tutte le raccomandazioni aveva ruolo di indirizzo, ma penso sia stato uno tra i documenti non vincolanti dell'UE più citato ed utilizzato. L'essenza del passaggio da una concezione di parità formale puramente giuridica ad una più sostanziale di pari opportunità sta in uno dei suoi "*considerando*". "Considerando che le disposizioni normative esistenti in materia di parità di trattamento, intese a conferire diritti agli individui, sono inadeguate per eliminare tutte le disparità di fatto, a meno che non siano intraprese azioni parallele da parte dei governi, delle parti sociali e degli altri enti interessati, per controbilanciare gli effetti negativi risultanti per le donne, nel campo dell'occupazione, dagli atteggiamenti, comportamenti e strutture sociali".

Sempre nell'88 si tenne a Roma la grande manifestazione "*Un lavoro per tutte, un lavoro diverso, una società senza violenza*". Fu uno dei capolavori di Carla Passalacqua, assieme alle responsabili di allora di Cgil e Uil, rispettivamente Maria Chiara Bisogni e Anna Maria Acone. Con le note della *Carmen* di Bizet e *Maschi* di Gianna Nannini, centinaia di migliaia di lavoratrici e pensionate (ma anche tanti uomini), arrivate con treni speciali, pullman, navi, sfilarono in modo colorato e festoso per dare corpo ad un titolo che significava tante cose.

- Un lavoro per tutte: il lavoro extradomestico delle donne era fondamentale: non più, appunto, più "esercito di riserva", ma una nuova forza – inarrestabile ? – che cresceva man mano nelle fabbriche e negli uffici. Lavoro non solo per necessità, ma anche come forma di autonomia ed espressione di sé.
- Un lavoro diverso: le donne volevano lavorare, ma non a costo di sacrificare la vita familiare ed affettiva; la doppia presenza era un fattore che portava nel lavoro contraddizioni e conflitti, ma anche potenzialità. La differenza delle donne nel lavoro non poteva però trasformarsi in discriminazione (le lavoratrici erano – e sono - collocate normalmente nei livelli più bassi), ma andava invece valorizzata come una risorsa, anche per le imprese.

- Una società senza violenza: occorre colmare un ritardo imperdonabile ed approvare la legge contro la violenza sessuale, ancora ritenuta un reato “contro la morale” e non contro la persona. Solo nel '96 sarebbe arrivata la legge n. 66 “Norme contro la violenza sessuale” .

Erano, insomma, anni di grande fermento, di analisi delle organizzazioni aziendali viste in un'ottica di genere.

Fu di quegli anni la nascita delle prime “azioni positive”. Oltre alla Lanerossi di Schio, Milano fu senza dubbio tra le realtà più avanzate di sperimentazione: Italtel, Banca Nazionale del Lavoro, Provincia di Milano, e tante altre ancora. Realizzare le prime azioni positive nei luoghi di lavoro significò sperimentare forme di partecipazione: nei gruppi di lavoro o nei comitati pari opportunità, che in genere accompagnarono questi percorsi, management aziendale, sindacato, esperte, analizzavano e studiavano congiuntamente aspetti che sino ad allora erano prerogativa delle sole aziende o, quando andava bene, materie di contenzioso sindacale di tipo tradizionale.

Analizzando la differenziazione dei percorsi professionali tra lavoratrici e lavoratori a parità di condizioni di partenza (età, anzianità di servizio, titolo di studio, etc), si scandagliarono in molte realtà vari aspetti nei quali potevano nascondersi discriminazioni indirette, per individuare congiuntamente proposte di superamento. Organizzazione del lavoro, criteri e requisiti di selezione del personale, cultura aziendale, stereotipi, meccanismi di accesso alla formazione aziendale, criteri di attribuzione delle mansioni e progressione di carriera.

Sempre in quegli anni, in tutti i contratti nazionali furono inserite clausole sulle pari opportunità e, in alcuni contratti (purtroppo talvolta poco gestite), la costituzione di commissioni paritetiche, anche nazionali e territoriali, per lo sviluppo di azioni positive; sul piano istituzionale nacquero sempre a metà degli anni '80 progetti pilota sperimentali, come quello per la formazione di Consigliere di Parità, promosso dalla Consulta Femminile Regionale della Lombardia, diretto da Luigi Frey.

Quando nel '91, venne approvata la legge 125/91 sulle azioni positive, ci sembrò di avercela fatta. La legge, in sostanza, partendo dalla raccomandazione europea del 1984, dava una definizione giuridica

della discriminazione indiretta, e consentiva la promozione di azioni positive nei settori privati e pubblici, anzi nel pubblico erano addirittura “obbligatorie”. Uno specifico articolo della legge prevedeva anche che tutte le imprese sopra i cento dipendenti dovevano fornire alle RSU e alle Consigliere di Parità - figure che nel frattempo erano diventate istituzionali e stavano prendendo piede anche su scala provinciale - un rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile. Rapporto che, da un punto di vista del dettaglio delle informazioni contenute, non ha più avuto eguali in successive disposizioni legislative o contrattuali.

La legge alimentò anche un'ulteriore stagione di formazione sindacale, per consentire a delegate e delegati di gestire le opportunità che la legge stessa offriva. Vennero organizzati a tappeto, almeno in alcune realtà, corsi per delegate e sindacaliste. Ma si fecero addirittura anche corsi lunghi per nuove dirigenti sindacali (l'allora Filta, tessili, ne fece più di un'edizione) così come in Lombardia, nel '91, ne realizzammo uno come USR.

Il ruolo di Carla Passalacqua fu fondamentale anche una volta terminato il suo ruolo di coordinatrice nazionale, al Comitato Nazionale Parità al Ministero del Lavoro, che aveva non solo il compito di approvare i progetti di azioni positive, ma di implementare tutte le iniziative per l'applicazione della legge 125. Voglio anche ricordare il suo apporto ai temi europei internazionali, come componente del Comitato Donne della Ces, la Confederazione Europea dei Sindacati, e del Coordinamento Donne della Cisl Internazionale.

La rappresentanza e le “quote”

Cresceva in Cisl, come del resto nelle altre organizzazioni sindacali e nella politica, la consapevolezza che luoghi decisionali senza donne erano più poveri di idee, oltre che una questione di democrazia incompiuta. Quello che il sindacato andava dicendo alle direzioni aziendali di settori tradizionalmente maschili, sintetizzabile in “assumete le donne, sono una risorsa e non un problema”, non poteva certo essere smentito al proprio interno! Ma il tema era - e rimane - spinoso almeno per almeno quattro motivi di fondo.

Il primo riguardava una visione ancora stereotipata sul ruolo familiare e materno (allora le cosiddette politiche di conciliazione

non erano ancora così in voga) e gli orari del sindacato incompatibili con la vita familiare.

Certo, molte donne, soprattutto con figli, si spaventavano di fronte alla proposta di diventare sindacaliste e parecchie rifiutavano. Rimango convinta, per esperienza concreta, che queste fossero motivazioni secondarie e a volte utilizzate per non investire sulle donne. In Cisl, tante sindacaliste con famiglia, comprese “ragazze madri”, hanno saputo organizzarsi e portato avanti con passione il loro compito. Semmai, azzardo a dire che le donne nel sindacato hanno avuto un tasso di abbandono più elevato dei colleghi uomini, ma non dovuto a problemi di “conciliazione”. Erano - e sono - i meccanismi informali del potere, le regole praticate ma non scritte, la percezione di allontanarsi dalla concretezza del fare, questioni ovviamente presenti in tutte le grandi organizzazioni, che semmai, hanno provocato qualche problema...

Il secondo riguardava il rapporto delle donne con il “potere”, parola che, almeno sino ad una certa fase, evocava concetti e comportamenti negativi. Poche, allora, osavano ammettere di desiderarlo, o almeno di volerlo esercitare. Ma come, ci dicevamo, noi donne siamo interessate al potere? E allora, in cosa saremmo diverse? Nonostante si insegnasse ai corsi di formazione che il potere, nella sua accezione nobile, non è altro che una “moneta”: la si può spendere, dunque, per comprare cose buone o cattive.... In Cisl, organizzazione pragmatica e non ideologica, fu anche oggetto di uno specifico gruppo di lavoro coordinato da Anna Giordano, collaboratrice di Carla, dove analizzammo, ad esempio, anche il rapporto non sempre di tipo collaborativo tra coordinatrici e donne nelle segreterie.

Dovette passare una certa “ubriacatura da egualitarismo”, particolarmente presente negli anni '70 e ostinatamente tra molte donne, che non ammetteva il distacco dal branco – espressione forse un po' cruda che si usava allora - per “far carriera”. Termine, anche questo, aborrito. E anche in tanti luoghi di lavoro, soprattutto tra le operaie, ricordo discussioni e la ferocia a volte usata con le donne diventate “cape”. Ferocia, peraltro, spesso ricambiata da responsabili che sì, ce l'avevano fatta, ma che, a loro volta, esercitavano un potere sulle loro sottoposte che nulla aveva da invidiare ai responsabili più vituperati. Insomma, un bel dilemma: le donne non riconoscevano valore ad altre donne e contemporaneamente stentava ad affermarsi un

modello che non fosse di concorrenza spietata ma di collaborazione, e di riconoscimento reciproco del proprio valore pur in ruoli diversi.

Il terzo motivo, non certo in ordine di importanza, era che il potere sarà magari stato sì solo una moneta da spendere - come insegnavamo nei corsi di formazione - però era moneta che i nostri amici sindacalisti uomini conservavano con cura nel portafoglio. Congressi e assemblee organizzative erano i momenti nei quali il tema emergeva ufficialmente. La storia dei coordinamenti donne nel sindacato, se potessimo ricostruirla in maniera minuziosa, è piena di documenti rigettati perché “incompatibili”, soprattutto in quella che definirei la fase “rivendicativa”, oppure votati all’unanimità, ma poco realizzati, anche quando si passò ad una fase più propositiva, riassumibile nello slogan “dalla protesta alla proposta”. Anche nel sindacato, in sintesi, non eravamo alieni dal quel che più tardi studiosi e studiose del lavoro avrebbero definito “il soffitto di cristallo”. Alle dichiarazioni o documenti di dirigenti uomini, più o meno illuminati in materia, che esaltavano il ruolo delle donne nell’organizzazione, corrispondeva una contraddizione nei comportamenti pratici quasi sempre inversamente proporzionale alle dichiarazioni teoriche. Personalmente, dopo molti anni ho imparato a diffidare di quelli che iniziavano “il capitolo donne” nelle relazioni esaltando il ruolo dei coordinamenti donne, e ad apprezzare coloro che più realisticamente avevano l’onestà di ammettere che il potere non si cede volentieri, e quindi le donne dovevano conquistarselo.

Il quarto motivo: anche quando si era tutti d’accordo che occorreva avere più donne nei gruppi dirigenti, la questione era come arrivarci. Tralascio per brevità di spazio le varie tappe, analisi, discussioni. Sulle quali si scatenarono discussioni, tra uomini, donne e anche di sole donne.

Siamo o no per le quote? Se le donne sono preparate, dicevano alcune, ce la fanno da sole. Se non lo sono, perché dovrebbero ambire alla stanza dei bottoni? Occorre formarle, dicevano altri ancora. E giù a discutere di recinti, di ghetti e di panda in estinzione ... Ricordo ancora alcuni coordinamenti nazionali infuocati

Proprio con Carla Passalacqua si fecero alcune modifiche e integrazioni allo statuto e al regolamento, prima per la presenza delle donne in lista ai congressi, nei consigli generali e poi “almeno una donna nelle segreterie”. Vennero inoltre inseriti articoli sulle presenza

della coordinatrice in esecutivo, prima senza e poi con diritto di voto, nonché un paragrafo sul ruolo del coordinamento.

Cos'è rimasto oggi di tutto questo? Quale continuità in un mondo del lavoro così cambiato? Tutto questo lavoro ha lasciato tracce visibili?

Oggi approfondiremo molti temi interessanti, che ci daranno l'idea di un filo che congiunge il passato al presente!

Innovazioni organizzative e strategie di gestione dei tempi di lavoro: vincoli e opportunità

Pinuccia Cazzaniga, già Dirigente sindacale Fim

Analizzare i modelli organizzativi e la strategia dei tempi di lavoro necessita capire il contesto in cui noi ci troviamo. Un'economia pone tutte le incertezze nella sua evoluzione, condizionata da una lunga crisi che ha segnato il declino industriale del nostro paese. Il calo persistente della produttività, la scarsa crescita dei salari e dell'occupazione in particolare giovanile, segnala che non siamo ancora usciti da una crisi difficile. Il rapporto da un lato con l'Europa e dall'altra del nostro alto debito pubblico (che ci trasciniamo da anni) condiziona il nostro sviluppo. Tenendo conto che il nostro tessuto produttivo è condizionato da piccole imprese, spesso rivolte al mercato interno che faticano da un lato a mettersi in rete e dall'altra a trovare modi organizzativi nuovi per affrontare i mercati internazionali.

Manca nel paese una chiara visione industriale da un lato, dall'altro anche la necessità di come ristrutturare il nostro sistema paese. Interessante è il disegno di legge che si sta presentando in Parlamento sulle piccole imprese, penso cerchi di trovare alcune soluzioni al nanismo della nostra economia.

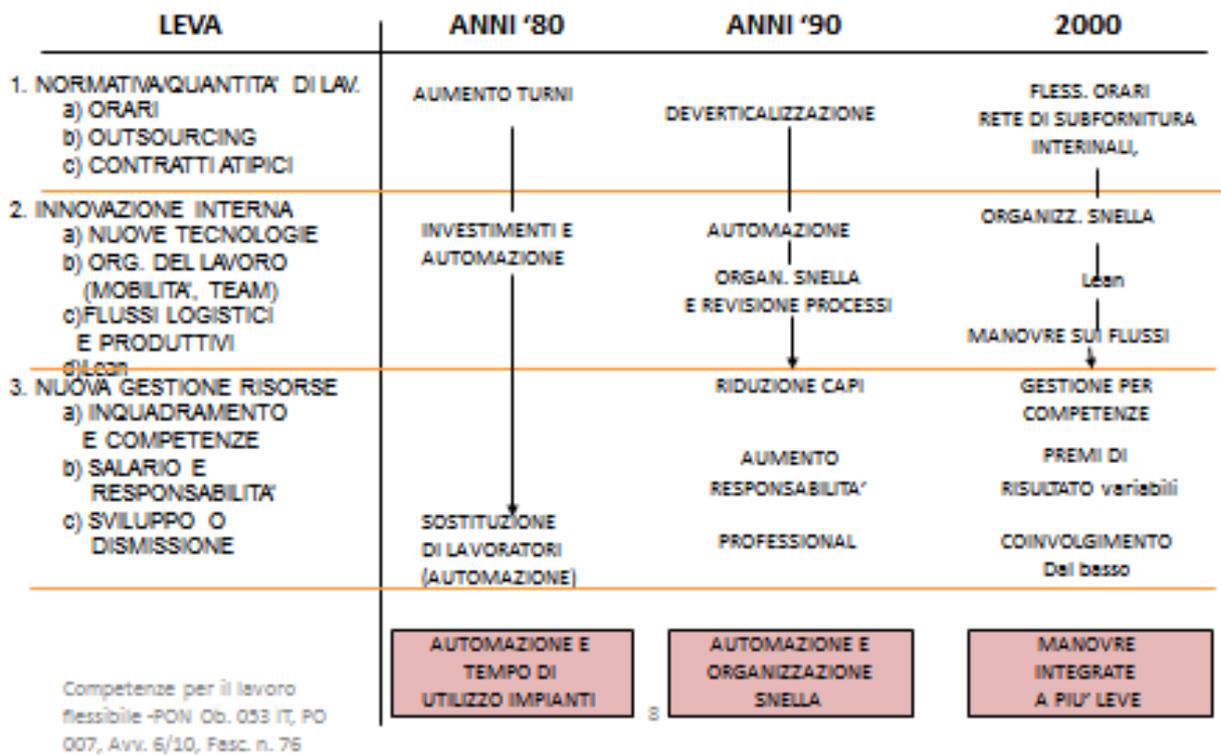
Le manovre organizzative in questi ultimi trenta anni che le imprese hanno intrapreso si possono identificare in tre leve fondamentali, quella normativa, l'innovazione interna, la gestione delle risorse.

Tali leve si sono mosse all'interno nel sistema di globalizzazione industriale, passando da modelli locali a piattaforme industriali estese, come possiamo rilevare dal modello evoluto della Germania.

Il sistema italiano fa fatica a implementare tali modelli, anche a causa della frammentazione produttiva, difficoltà di adottare modelli organizzativi come la lean production coinvolgente insieme a lentezze di innovazione di mercato e di prodotto. I nuovi modelli organizzativi puntano alla riprogettazione di interventi: il **posto di lavoro**, riducendo costi, la **riprogettazione dei ruoli e mansioni** (si va sempre di più verso modelli multiskill e multitasking), le **attività di manutenzione e controllo**, il **flusso logistico dei materiali**, l'**organizzazione snella** (bassa gerarchia, team di lavoro,

coinvolgimento sul miglioramento), gli **interventi su macchine** (metodi nuovi di manutenzione, approcci nuovi all'automazione lean, miglioramento continuo).

EVOLUZIONE DELLE MANOVRE DI FLESSIBILITA' AZIENDALI



Queste innovazioni impattano sui sistemi di orari di lavoro, già molto cambiati nel tempo, da un orario standard (giornata o turnazioni in alcuni settori), ad orari flessibili basati su cicli basso o alti scanditi e prevedibili, a cambiamenti con dei sistemi di orari influenzati dai diversi fattori: mercati locali e globali, tempi di consegna delle commesse, cambiamenti continui dei prodotti, sistemi organizzativi interni cambiati. Ciò ha reso la flessibilità degli orari di lavoro poco prevedibile e di gestione di breve periodo.

La flessibilità degli orari nell'industria e nel terziario è diventata **centrale nella vita delle aziende** ed delle persone che si resa flessibile in base alle esigenze delle aziende.

La contrattazione degli orari di lavoro è alla ricerca di un equilibrio possibile tra vita e lavoro, prima relegata a una contrattazione minoritaria (PO), oggi sta avanzando ma molto timidamente, e ancora considerata un'eccezione e non la regola. La differenziazione dei problemi delle persone spesso coincide con la flessibilità richiesta dal lavoro, occorre trovare sempre un punto di equilibrio e nuove modalità di negoziazione e di partecipazione attiva delle persone.

Il tempo scelto e il rapporto tra lavoro e vita è stata la prerogativa delle donne a partire dalla legge 40, piano piano si sta affermando nella contrattazione di secondo livello: l'estensione dell'entrata e uscita dal lavoro (in particolare nel modo impiegatizio e nel lavoro non vincolato), la richiesta sempre più alta di part-time a tempo per motivi familiari e legati alla maternità/paternità, la gestione della banca ore spesso gestita con permessi individuali e utilizzata per i flessi alti e bassi a salario costante, isole di gestione del tempo particolarmente presente nel settore della grande distribuzione, etc.,

I vincoli della gestione dei tempi di lavoro e della conciliazione richiedono alla contrattazione aziendale un salto di qualità partendo dall'organizzazione del lavoro e affrontando la produttività, professionalità/polivalenza e modelli di orari di lavoro compatibili con la vita delle persone e la variabilità del salario, ritenendo l'unico modo per aumentare complessivamente i salari (oltre ai minimi dei CCNL) e ridistribuirli in orario, salario, welfare.

I vincoli oggi sono meno sempre meno legati alla tecnologia se non nei grandi impianti, ma di più sui modelli organizzativi orientati a rispondere ai vincoli di mercato, a ridurre gli sprechi e migliorare qualità e produttività, come punto di forza del nostro sistema, quindi con la partecipazione della risorsa umana. Vincoli e opportunità devono essere la guida della contrattazione qualitativa per uscire dal ruolo minoritario che la contrattazione ancora si trascina: dal controllo delle competenze, del salario e degli orari di lavoro nei luoghi di lavoro.

Contratt-tempi: le opportunità della legislazione per il welfare aziendale e la conciliazione famiglia-lavoro

Silvia Stefanovichj, Dipartimento politiche sociali Cisl

Investire nel sostegno alla creazione di un equilibrio tra le esigenze legate alla cura di sé, la cura di un figlio o di un congiunto non autosufficiente e il lavoro significa oggi porre le condizioni per un incremento di benessere e qualità di vita delle lavoratrici e dei lavoratori e contribuire ad una “crescita economica sostenibile” e alla “coesione sociale”.

Non è una “questione femminile”, ma una questione legata alla capacità del mondo del lavoro di essere accogliente e inclusivo verso tutte le lavoratrici e i lavoratori che hanno carichi di cura. I dati di contesto aiutano a cogliere la criticità della questione. Occorre tenere bene a mente che nel nostro paese le occupate che in corrispondenza di una gravidanza hanno lasciato o perso il proprio lavoro sono aumentate, passando dal 18,4% del 2005 al 22,3% del 2012. E che l'Italia si colloca ai primi posti dell'Ocse per la presenza di caregivers informali di familiari non-autosufficienti, e agli ultimi per la presa in carico in istituto o in assistenza domiciliare.

Un contesto ancora meritevole di attenzione, se si intende ad esempio supportare la crescita dell'occupazione femminile all'interno della ripresa occupazionale post-crisi. Oggi il tasso di occupazione femminile si colloca attorno ai 47 punti percentuali (47,1 nel T12015 di Istat- dati destagionalizzati- rilevazione sulle forze di lavoro), più di 10 punti al di sotto della media europea. Abbandonare il lavoro, ci dice l'Istat, è sempre meno una scelta personale: aumentano le donne che sono state licenziate e per le neomadri che continuano a lavorare aumentano le difficoltà di conciliazione. Le ragioni principali sono l'orario di lavoro troppo lungo, la presenza di turni o orari disagiati e la rigidità dell'orario.

E' dunque importante l'intervento del dlgs 80/2015 in tema di correttivi al Testo unico di tutela della maternità e paternità (decreto legislativo 151/2001 e successive modifiche), che

inserisce organicamente nel dettato normativo interventi di giurisprudenza costituzionale intervenuti negli anni e opera talune estensioni di tutela. Le disposizioni del decreto sono state previste con una vigenza, in via sperimentale, per il solo anno 2015, ma sono poi state prorogate con il dlgs 148/2015, anch'esso attuativo del Jobs Act, per gli anni successivi con stanziamenti crescenti, anche se all'interno della clausola di salvaguardia.

Le novità introdotte sono entrate in vigore il 25 giugno 2015 e l'Inps è intervenuta per disciplinarne l'attuazione con la circolare n. 152/2015 in tema di *Fruizione del congedo parentale in modalità oraria*.

Disposizioni del decreto 80/2015:

Congedo di maternità in caso di parto prematuro; Congedo di maternità in caso di ricovero del neonato; Prolungamento dell'indennità di maternità nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro per colpa grave; Estensione del congedo di paternità ai lavoratori autonomi e liberi professionisti; Congedo di paternità nei casi di adozione internazionale e affidamento; Congedo parentale, estensione della fruibilità temporale; Esonero dal lavoro notturno per genitori adottivi e affidatari; Dimissioni della lavoratrice madre entro l'anno del bambino; Lavoratrici iscritte alla gestione separata Inps, indennità di maternità in caso di adozione e affidamento, e automatismo della prestazione; Indennità di maternità per le libere professioniste; Telelavoro; Congedo per le donne vittime di violenza

Il dlgs 80/2015, attuativo del Jobs Act, come già sottolineato, affronta temi legati alla materia dell'equilibrio tra vita personale e lavoro che da anni aspettavano di essere normati, ma ne lascia scoperti altri su cui sarà necessario tornare. A partire dai congedi di paternità.

Bisogna intervenire subito negli spazi della contrattazione collettiva in tema di conciliazione tra famiglia e lavoro. Gli strumenti che il Jobs Act mette a disposizione vanno declinati ad ogni livello dell'iniziativa sindacale: nazionale, territoriale e aziendale.

La Cisl ha scelto da tempo di valorizzare le interazioni tra welfare sociale, integrativo e contrattuale, fra reti associative del territorio e relazioni nei luoghi di lavoro, fra tempi delle città e ritmi delle attività professionali.

Si tratta di rendere la strategia del sindacato più incisiva nel rapporto con le persone e di dare forza al lavoro come bene pubblico, per contribuire allo sviluppo e al benessere della società intera.

La concretezza delle azioni. I Progetti e i Servizi per le innovazioni organizzative e il welfare: La.Fem.Me e EQuIPE 2020

Antonella Marsala, Ministero del lavoro – Italia Lavoro
www.italialavoro.it/

Il Ministero del lavoro attraverso il progetto LaFem.Me e EQuIPE 2020 ha promosso anche nelle piccole e medie imprese, l'introduzione del welfare aziendale di soluzioni organizzative innovative e più flessibili in tema di orario di lavoro e di miglioramento delle performance anche per recuperare risorse economiche da redistribuire ai lavoratori, con risultati soddisfacenti e in un'ottica legata alla condivisione fra azienda, parti sociali e lavoratori.

Il Progetto La Femme - lavoro femminile nel mezzogiorno (project manager Antonella Marsala, dirigente di Italia Lavoro-agenzia tecnica del ministero del lavoro) intende realizzare un intervento funzionale all'aumento della partecipazione femminile al lavoro nelle regioni Campania, Puglia, Sicilia e Calabria.

La.Fem.Me sostiene lo sviluppo d'interventi e programmi, promossi dalle amministrazioni regionali, che potenzino e diffondano servizi integrativi e innovativi per la conciliazione del lavoro con la famiglia, anche combinati con misure di incentivazione alla maggiore partecipazione al lavoro delle donne e da attivare nelle aziende attraverso la contrattazione decentrata. Per raggiungere questi obiettivi sono state realizzate iniziative molto concrete con il coinvolgimento di tutti gli interlocutori presenti sul territorio per offrire servizi di sostegno alla persona, alla famiglia e alle aziende, insieme ai quali sperimentare iniziative di standardizzazione, qualificazione e incentivazione dei servizi stessi.

A partire dal data base di buone prassi, accordi e contratti dell'Osservatorio della Consigliera nazionale di Parità, sono state individuate e approfondite circa 50 pratiche, scelte tra quelle che più di altre si potevano prestare ad essere trasferite e replicate all'interno dei contesti produttivi tipici del Mezzogiorno e, quindi, imprese molto piccole e con una disponibilità di risorse limitata.

La.Fem.Me è stato ideato per 4 regioni del Sud, ma potrà essere esteso anche al resto del paese. Il progetto mira non solo a fornire strumenti pratici ad aziende e parti sociali per l'implementazione di politiche

aziendali women friendly, ma anche a favorire un cambiamento culturale di lungo periodo, attraverso la diffusione dell'idea della conciliazione come vantaggio competitivo e strumento di produttività anziché come costo aziendale.

EQuIPE 2020 – Efficienza e Qualità del sistema, Innovazione, Produttività e Equilibrio vita lavoro

Il progetto EQuIPE propone un nuovo modo di affrontare la questione dell'occupazione femminile in Italia; supera la logica della “tutela per le donne” e sperimenta misure che generano un legame diretto tra l'occupazione femminile e il recupero della competitività delle aziende.

L'adozione di sistemi di organizzazione della produzione più snelli, la flessibilità di orari, il coinvolgimento e l'attivazione dei lavoratori e delle lavoratrici nei processi di innovazione della produzione e dell'organizzazione, producono effetti positivi sia in termini economici (riduzione dei tassi di assenteismo, degli scarti di produzione, dei tempi di lavorazione, recupero di risorse per la sostenibilità dei piani di welfare aziendali, ecc.) sia in termini di benessere (maggiore soddisfazione, più opportunità di scelta nell'organizzazione del lavoro, maggiore autonomia nella gestione del proprio tempo).

Secondo l'approccio proposto da EQuIPE tali effetti si traducono anche in una maggiore partecipazione delle donne al lavoro; ciò è ancor più vero se alle innovazioni organizzative interne alle imprese si aggiunge una maggiore disponibilità, qualità e varietà dei servizi alla famiglia sul territorio.

Il Progetto intende sostenere tali processi di innovazione promuovendo lo sviluppo di servizi destinati alle aziende piccole e medie, al sistema di consulenza alle imprese, alle amministrazioni locali e ai servizi per il lavoro: inquadrare il tema del lavoro femminile nell'ambito della crescita economica, dare centralità all'innovazione organizzativa, valorizzare le relazioni industriali e la contrattazione decentrata, collegare l'welfare aziendale all'efficienza delle imprese, prevenire lo spreco di risorse e talenti femminili sul mercato del lavoro.

La tutela della salute e della sicurezza sul lavoro: le differenze di genere

Cinzia Frasccheri, Respons. CISL Salute e Sicurezza sul Lavoro

Con l’emanazione della direttiva quadro europea 89/391, il variegato e ampio scenario delle disposizioni regolative esistenti in materia di prevenzione nei diversi Paesi europei ha trovato, non solo un sistema coerente a cui riferirsi, orientando e assorbendo tutte le prescrizioni fino a quel momento vigenti, ma ha modificato radicalmente l’impianto concettuale di tutela prevenzionale sul lavoro.

La centralità della persona nel lavoro, fino a quel momento negata o quanto meno sconosciuta negli atti e negli interventi aziendali, veniva ad emergere prepotentemente, non solo in modo teorico e concettuale, ma supportata e facilitata dall’insieme di precetti coercitivi e vincolanti previsti dalla nuova legislazione a carico delle figure della prevenzione, a partire dal datore di lavoro, gravato di responsabilità reali e concrete.

Tante furono le conquiste culturali che si andarono ad affermare sul lavoro in tema di prevenzione, grazie al recepimento della direttiva europea nelle diverse legislazioni nazionali. Molte furono quelle per le quali la dottrina giuridica spese e riempì parole e pagine di commenti ed interpretazioni rafforzandone l’importanza e i riflessi positivi che ne sarebbero discesi; diverse invece furono, in parallelo, quelle novità che, riconosciute da tutti innegabili e coerenti, entrarono in una indifferenza “di pratica”. Tra queste, l’estensione della tutela della salute e sicurezza sul lavoro non solo ai lavoratori, ma anche alle lavoratrici, intesa per tutto l’arco della vita lavorativa e non solo per lo specifico tempo della gravidanza e maternità.

Il termine “lavoratori”, in effetti, introdotto con il preciso valore di termine “neutro”, venne inserito non declinato in base alla differenza di genere¹ con il chiaro intento di voler superare gli

¹ Il termine “genere” (in inglese *gender*) è stato introdotto nel linguaggio al fine di superare il concetto di differenza tra uomo e donna, non volendola ridurre alla mera valutazione in base al parametro del sesso e quindi ad una dimensione prettamente biologica e corporea, ma volendo intendere la complessità di caratteristiche correlate ai modelli relazionali, di ruolo, di aspettative, di vincoli opportunità che appartengono

stretti confini della forzata coincidenza dell'essere donna sul lavoro solo in relazione alla nascita di un figlio (già legislativamente tutelata), aprendo ad una stagione di più ampi interventi preventivi e di sensibilità sul posto di lavoro. I fatti e l'esperienza di questi anni, anche solo dall'emanazione del dlgs 626/94, tutt'altra fotografia hanno rappresentato da quella immaginata: dall'introduzione con forza e convinzione del concetto di "neutralità di genere" – a favore di un significativo salto culturale che si poneva a sdoganamento di un passato "sessuato" e costrittivo – ad una consolidata trascuratezza e irrilevanza della tipicità e del genere, sia esso femminile che maschile, nella più consueta e comune prassi di valutazione dei rischi e di esposizione a pericolo. Di certo lontani dalle affermazioni di una medicina del lavoro ancora "ignorante" e pertanto goffamente maschilista, (che ancora riteneva, nel solo secolo scorso, che le ripetute crisi di isteria delle lavoratrici alle macchine da cucire – costrette a lavorare più di dieci ore al giorno in capannoni al buio – fossero determinate dalle continue pulsioni sessuali determinate dallo fregamento delle gambe l'una contro l'altra), ci troviamo (ancora) oggi, in un panorama di dati, ricerche e studi inconsistenti, a dover recuperare il vuoto del passato, tornando a riaffermare, "facendo un passo indietro per guardare avanti", quei diritti e quelle differenze (e non diversità) ritenute, forse troppo presto e facilmente, superate. Attualmente, la disciplina introdotta dal dlgs 81/08 s.m., portando a sistema l'esperienza, pone le condizioni per un concreto nuovo passaggio culturale, andando ad intervenire non solo sulle mancanze ed i necessari aggiornamenti nei riguardi della legislazione precedente, ma in particolare sulle modalità di applicazione ed intervento delle disposizioni in essa previste, ritenute determinanti per il raggiungimento di una diffusa, efficace e migliore condizione di tutela nei posti di lavoro, che pone la lavoratrice ed il lavoratore al centro dell'organizzazione del lavoro. L'introduzione dell'obbligo di individuazione delle procedure e l'inserimento di queste nel documento di valutazione dei rischi, ne è uno degli esempi più significativi. Ma il cardine centrale è

a ciascuna delle due dimensioni. Il termine "genere" racchiude in sé la componente culturale e sociale della differenza tra uomo e donne, superando la diversità tra femmina e maschio.

sicuramente rappresentato dall'introduzione della “tipicità” dei lavoratori, nel nuovo modello di valutazione del rischio.

Per la prima volta in maniera espressa (ponendoci in linea con le priorità del programma europeo), si prevede di coniugare la valutazione dei diversi rischi, potenzialmente esistenti in ambiente di lavoro, con le specificità delle

lavoratrici e dei lavoratori, tenendo conto delle variabili relative alla tipicità della popolazione lavorativa. Oltre a considerare la componente “età” delle lavoratrici e dei lavoratori, il nuovo articolato legislativo prevede che si consideri le potenziali influenze dello “stress lavoro-correlato²”, della “provenienza da altri Paesi”, delle “tipologie contrattuali” e della “differenza di genere”.

L'introduzione esplicita della componente relativa alla “differenza di genere”, rappresenta sicuramente una spinta di grande valore non solo sul piano culturale, ma senza dubbio per la ricerca e gli studi sul tema. Divenendo un obbligo specifico il tener conto dell'influenza della componente di genere nell'analisi e valutazione dei rischi³, le diverse discipline scientifiche hanno dovuto intensificare le ricerche e gli studi, giungendo ad integrare, sviluppare ed aggiornare le informazioni e i dati (ancora scarsi) a disposizione.

L'attenzione utilizzata dal legislatore nel richiamare puntualmente nella valutazione dei rischi l'ottica della “differenza di genere” – superando la mera attenzione al solo mondo del femminile in ambiente di lavoro per il periodo circoscritto della maternità (riferito al quale se ne conferma, comunque, nel nuovo testo legislativo la piena tutela) – non solo pone in evidenza e concretezza la valorizzazione e specificità, in ambiente di lavoro, dei due sessi durante tutto l'arco della vita lavorativa, ma rafforza anche un'attenzione alla tutela specifica del genere maschile che, sotto l'insegna della prevenzione a carattere “neutro” è andata perdendosi negli anni, rischiando una sotto-valutazione in alcuni

² Cfr. C. Frascheri, *Salute e sicurezza sul lavoro- Guida al dlgs 81/08 e decreti attuativi*, Edizioni Lavoro, Roma 2016.

³ Cfr. C.Frascheri, *Salute e sicurezza sul lavoro in ottica di genere*, Edizioni Lavoro, Roma 2010.

casi anche potenzialmente generatrice di specifici rischi per la salute e sicurezza sul lavoro, ma senza dubbio sul piano degli studi e della ricerca di forme nuove e sempre più adeguate di tutela.

Di certo, pur registrando un crescente e diffuso aumento di conoscenza e consapevolezza delle cause scatenanti le condizioni di disturbo e danno in ambito lavorativo, è comunque ancora oggi (purtroppo) più diffusa la conoscenza delle patologie che delle fonti di rischio, segno incontestabile non solo di una protratta disattenzione all'analisi e valutazione dei rischi accurata e specifica per genere, ma ancor più di una carente e poco diffusa attività informativa volta al promuovere, *in primis*, un'azione costante di auto-tutela e prevenzione da parte delle stesse lavoratrici e lavoratori nei riguardi delle fonti di rischio. Così, se tra le più frequenti patologie oggi sofferte, e di riflesso, meno preventivamente evitate, si registrano: la sindrome del tunnel carpale; la tendinite; l'epicondiliti; le periartriti, gli avvelenamenti da sostanze chimiche, i danni da agenti cancerogeni e le lesioni dorso-lombari, alcuni elementi certi si possono già affermare.

Partendo dalle dimensioni e dal volume della struttura corporea, così come il peso, la superficie, la percentuale di acqua, la composizione ossea, questi sono tutti elementi di grande rilievo ai fini del metabolismo e della farmaco-cinetica dei tossici, accertato che per le donne l'esposizione a sostanze quali benzene, piombo, cloro ed etilene è più dannosa che per gli uomini.

In questo senso, va detto, che le schede di rischio presenti negli ambienti di lavoro sono ancora tarate su un lavoratore maschio di media costituzione, ma una tutela non attenta alle tipicità di genere determina conseguenze di rischio o di danno rilevanti (dove, appunto, non è solo la donna a perdere in prevenzione ma anche l'uomo non rispondente alle caratteristiche di «maschio medio» e pertanto, di «lavoratore tipo».)

Correlando l'elemento genere con l'elemento età, non può di certo essere trascurata una particolare attenzione da dedicarsi alla fascia di età tra i 40-50 anni. Se rilevanti e necessari sono gli interventi da porre in essere nei riguardi della popolazione lavorativa maschile intorno alla soglia dei cinquant'anni (per una maggiore esposizione statistica ai rischi cardio-vascolari o da sindrome metabolica), per la popolazione lavorativa femminile tale fascia di età rappresenta

un periodo di grande cambiamento determinando un nuovo e particolare rapporto con l'esposizione a specifiche fonti di rischio. Ampiamente diffusi, ad esempio, sono i danni correlati a patologie legate all'età e al genere quali l'osteoporosi, determinati da movimenti ripetitivi e rapidi o da sovraccarico a seguito di operazioni di trasporto, sostegno, sollevamento e spostamento di carichi.

Ponendo attenzione a un'altra fascia di età, significativa per la tutela della salute per entrambi i generi, non si devono trascurare i rischi relativi all'età fertile. Superando lo stereotipo che per troppo tempo ha attribuito il tema alla sola sfera femminile, la prevenzione riservata alle lavoratrici e ai lavoratori compresi in questa fascia di età non ha mai determinato un punto certo nelle valutazioni dei rischi nelle realtà lavorative, sottovalutandone soprattutto le conseguenze di disagio e danno non solo dal punto di vista fisico, ma anche psicologico. Il rischio è quello di escludere – per danni che si sviluppano sul posto di lavoro, ma non percepiti da chi ne è vittima – la possibilità di portare a frutto un progetto di maternità e/o paternità e quindi di famiglia. I dati degli ultimi anni, in questo senso, parlano chiaro registrando un aumento (ancora comunque ampiamente sottostimato) di casi di infertilità maschile e di casi di aborti spontanei pre-clinici.

Di accertata e confermata dannosità risultano alcuni fattori riprotossici, quali l'esposizione ad antiparassitari, pesticidi, gas anestetici, solventi (glicol eteri, solfuro di carbonio, toluene, glicioetilene, ossido di etilene), metalli (piombo, mercurio, manganese, nichel, cadmio), radiazioni ionizzanti, radiazioni elettromagnetiche, alcune sostanze chimiche come il benzene, e ancora fattori quali il calore, il rumore, le vibrazioni e i potenziali effetti di fattori a carattere organizzativo come la fatica mentale, l'orario di lavoro (turni, lavoro notturno) e lo stress lavoro-correlato.

Rimanendo in tema di fertilità, un'attenzione particolare deve essere rivolta ai risultati di alcuni specifici studi che hanno messo in evidenza effetti nocivi del rumore sull'apparato riproduttivo femminile (danni extrauditivi).

I grandi ritardi accumulati, pertanto, in questi anni e i danni determinati dalle disattenzioni, oggi trovano, almeno sul piano

regolamentare, una risposta significativa e ferma. Per questo, grande rilevanza merita la novità introdotta dal legislatore con il dlgs 81/08 s.m., nell'aver previsto che il processo di valutazione dei rischi debba obbligatoriamente tenere conto di diversi elementi legati alla tipicità dei soggetti tra cui, in particolare, le specificità rappresentate dalla differenze di genere.

La vera sfida che, quindi, si è avviata è quella di rendere queste innovazioni di garanzia, reali, intervenendo in tal senso in tutte le realtà lavorative a tutela di ogni lavoratrice e lavoratore senza alcuna distinzione, ritardo o, in modo inaccettabile, totale mancanza di valutazione.

...qualche dato....

Liliana Ocmin, Coordinamento Nazionale Donne Cisl

Per parlare di donne dobbiamo mutuare dall'informatica il concetto di “*multitasking*” ovvero quel processo di multiprocessualità in cui si eseguono contemporaneamente un insieme di funzioni e la donna è un insieme di ruoli: donna, madre, nonna, lavoratrice, moglie, amica e molto altro. Una cosa è certa però, esistono delle differenze di genere e in tal senso è bene che vengano evidenziate e valorizzate, anche attraverso l'ausilio di dati che possono chiarire meglio il legame che vi è tra lavoro, occupazione femminile e conciliazione tra vita e lavoro.

Il 2015 si è chiuso con un tasso di occupazione femminile fermo al 47.5% mentre quello di disoccupazione aumenta dello 0,3% arrivando all'12,4%. Situazione più drammatica al sud, dove lavora meno del 30% delle donne, con picchi del 52% delle giovani. Istat dichiara che sono dunque 9 milioni 445 mila le lavoratrici, 1 milione 332 mila le disoccupate, ma il dato agghiacciante è quello che fotografa le ben 8 milioni 937 mila donne inattive. Non solo, a parità di impiego, le lavoratrici italiane, secondo l'FMI guadagnano il 7,3% dei colleghi uomini. Uno scarto relativo rispetto all'Europa dove l'indice *gender pay gap* è di 16.4% con picchi del 30% in Estonia, ma anche del 21.6 in Germania. In cifre assolute, da noi nel 2014 la retribuzione annua (lorda e media) è stata di 29.891 euro per gli uomini e di 27.890 euro per le donne. Ma il problema non è solo relativo al tasso di occupazione e al *gender pay gap*, è una questione di segregazione professionale, a cui si aggiungono diversi elementi di criticità (maternità, percorsi di carriera intermittenti....sistema di welfare inadeguato) che ostacolano il superamento reale del divario anche nel nostro Paese. Ma a renderci sempre fanalino di coda in Europa è il tasso di natalità, in picchiata negativa da anni. Sono 488 mila i nati nel 2015, 15 mila in meno del 2014, e in riduzione per il quinto anno consecutivo per quanto concerne il tasso di fecondità pari a 1,35 figli per donna. Proprio la maternità è poi la vera sfida delle lavoratrici. Secondo recenti studi una donna su 3 lascia il lavoro dopo la nascita del primo figlio, in sostanza con un figlio lavora il 57,8% delle donne,

con due il 50,9%, con tre soltanto il 35,5%. La motivazione è fornita dalle madri in recente ricerca nella quale “più della metà delle madri ha dichiarato di non lavorare più perché si è licenziata o ha interrotto l’attività che svolgeva come autonoma; - circa una madre su quattro è stata licenziata, - per una su cinque si è concluso un contratto di lavoro o una consulenza; il 3,6 % ha dichiarato di essere stata posta in mobilità. Per non parlare delle famose “dimissioni in bianco che nel 2015, su rilevazione del 2014, fanno registrare 26333 casi di cui circa l’85% ai danni delle donne, in aumento di circa il 3% rispetto all’anno precedente. Inevitabile in tutto ciò il peso della questione “conciliazione vita/lavoro” (che nonostante le misure a tal favore previste nel Dl80/2015 non agevola le lavoratrici madri poiché non costituisce una policy a sostegno della genitorialità). Secondo Eurostat le italiane che lavorano dedicano alle responsabilità familiari più tempo di tutte le altre donne europee, 5 ore e 20 minuti al giorno, ossia 3 ore e 45 minuti più degli uomini”. In Italia inoltre, solo il 18% dei bambini trova posto negli asili nido pubblici, che unito alla carenza di servizi a sostegno della genitorialità pesa non poco sulle lavoratrici, costrette ancora a barcamenarsi fra lavoro e famiglia in età giovanile, ma anche ad essere più esposte al rischio povertà delle famiglie, che recentemente secondo l’Istat nel 2014 toccano quota 1 milione 470 mila, in particolare quelle monoreddito. Inevitabili e conseguenti sono poi le ricadute sulla posizione previdenziale futura.

...il vero Problema...

Più volte negli anni abbiamo parlato di Conciliazione vita-lavoro perché è questo l’annoso tema che dobbiamo affrontare e concretizzare per favorire l’ingresso e la permanenza nel Mdl delle donne, liberando risorse umane e professionali ancora oggi al bivio se scegliere tra carriera e lavoro. Un tema ormai noto a tutti, ma che ancora stenta ad affermarsi nonostante numerose disposizioni normative che attraversano il tempo, a partire dal TU 151/2001 sulla maternità con cui si introducevano i congedi parentali poi modificato dal DLgs 80/2015 che introduce misure di conciliazione per esigenze di cura, vita, lavoro in attuazione al jobs act, alla Legge Fornero del 2012 che introduce il congedo obbligatorio e

facoltativo dei padri, al Decreto Ministeriale sempre del 2012 che istituisce anche i voucher per l'acquisto di servizi all'infanzia, per arrivare ad oggi con la legge di stabilità 2016 che introduce maggiori tutele per le lavoratrici autonome e parasubordinate. Questa è la prova che non bastano le leggi ad esigere i diritti o a cambiare la cultura. Serve un cambio di passo e noi, come sindacato possiamo fare molto, all'interno dei singoli contesti organizzativi, laddove prendono forma le tematiche di conciliazione e le strategie individuali, di soluzione dei problemi creando o riscoprendo strumenti che trovano concretezza all'interno di accordi e provvedimenti aziendali e che consentono, in parallelo una "tripla spendibilità": incrementare la produttività, promuovere azioni positive di genere e rilanciare la funzione di rappresentanza del sindacato. L'esperienza ci insegna, che gli stessi dispositivi previsti nella contrattazione collettiva nazionale, spesso, restano sulla carta, perdendo di conseguenza di efficacia se non vengono commisurati alle condizioni e alle disponibilità delle singole imprese e dei territori.

...il sindacato e la conciliazione...

In questo senso lavoriamo per favorire la conciliazione e promuovere una cultura di impresa dove prevalga l'idea che adottare *piani di welfare aziendale* conviene ai lavoratori e lavoratrici, ma anche alla stessa impresa in termini di fidelizzazione del personale, incremento della produzione e dell'efficienza nonché come investimento nel proprio futuro di successo.

Per costruire il famoso "ecosistema della conciliazione" che sia beneficio dei lavoratori/lavoratrici, delle aziende e del territorio, favorendo il radicarsi del welfare contrattuale, dobbiamo superare un approccio separato alle tematiche, individuandone i vantaggi in maniera organica, e valorizzandone la natura sussidiaria/complementare/integrativa e non sostitutiva del sistema di welfare dello stato e delle Pubbliche Amministrazioni. E' necessario quindi riaffermare il ruolo delle parti sociali e della contrattazione, promuovendo il concetto che la produttività la competitività e l'innovazione non si conseguono con i decreti del governo. La contrattazione può agire per individuare ad esempio i seguenti interventi welfare: asili nido, attività di cura, sistema

trasporti, flex orari bilaterale, part-time reversibile gestione pratiche burocratiche/domestiche, programmazione visite mediche/analisi, realizzare la conciliazione tempi di vita (famiglia e tempo libero) e di lavoro, part-time verticale orizzontale, job sharing..., ma anche per sostenere il reddito familiare con bonus, convenzioni, sconti, carrello spesa, fondi solidarietà, buoni pasto, buoni scolastici, assistenza sanitaria, nonché per ridurre l'assenteismo.

In questo senso possiamo arrivare, attraverso la contrattazione decentrata a colmare quel gap che permane nel mercato del lavoro e che si riflette sulle lavoratrici e sui lavoratori e che rimane l'ostacolo al buon lavoro. In particolare per parlare di benessere organizzativo e quindi migliore qualità del lavoro e della vita privata debbono persistere elementi come: innovazione organizzativa, maggior soddisfazione al lavoro, fidelizzazione, motivazione/disponibilità/ responsabilizzazione, miglioramento generale del clima aziendale, riduzione della conflittualità, più predisposizione alla collaborazione-partecipazione, riduzione assenteismo, riduzione assenze per attività di cura, aumento produttività/competitività, riduzione/razionalizzazione costi, ri-orientamento politiche retributive, attuazione concreta dei concetti di responsabilità sociale d'impresa. In questo senso, lo sviluppo della contrattazione di secondo livello e con esso la conciliazione diventano fattori fondamentali di crescita nel Paese delle pari opportunità, così come la condivisione con l'universo maschile del tema della conciliazione e degli aspetti ad essa connessi, sono la leva dalla quale partire per promuovere una redistribuzione di compiti e corresponsabilità all'interno della famiglia e della società, superando rigide dicotomie tra lavori/ruoli femminili e lavori/ruoli maschili che ad oggi producono risultati veramente poco incoraggianti per le lavoratrici, ma in generale per il mercato del lavoro e la nostra economia, perché più donne al lavoro significa più sviluppo, più ricchezza, più futuro per tutta la società.

Introduzione alla sessione "Donne, lavoro e sindacato. Testimonianze di esperienze di vita e impegno sindacale"

Elisabetta Biliotti, Centro Studi Cisl

Per introdurre questa sessione del seminario, solo pochi cenni a fatti che ormai tutte e tutti conosciamo, e che fanno parte di una cultura condivisa nel sindacato.

- I molti ostacoli al lavoro femminile, e il perdurare di discriminazioni, dirette e indirette.
- I molti passi avanti compiuti: è un fatto che nei paesi occidentali la scolarizzazione delle donne è ormai superiore a quella dei maschi, e che negli ultimi anni c'è stato un significativo ingresso di donne in politica e anche nei Consigli di Amministrazione di grandi imprese. Non che sia facile, ovviamente: se nel 1986 il Wall Street Journal coniava la fortunata metafora del "tetto di cristallo", nel 2004 lo stesso giornale scriveva: " il tetto di cristallo è stato finalmente infranto" ma ..."vi proponiamo una nuova metafora: il labirinto". Arrivare ai vertici e a posizioni apicali è possibile, ma la strada è lunga e tortuosa, lo sappiamo.
- I buoni motivi per accrescere le opportunità di lavoro e di carriera per le donne:
 - ✓ demografici: nel 2007 la McKinsey, rielaborando dati Eurostat prevedeva la scomparsa di 24 milioni di persone presenti nel mercato del lavoro senza uguaglianza dei tassi di occupazione tra uomini e donne; conclusioni simili anche per il FMI nel 2016.
 - ✓ legati al dato che le donne hanno titoli di studio più alti dei colleghi maschi, e dunque più possibilità di esprimere alte professionalità; ciò è verificabile in base ai molti studi che dimostrano l'incremento di redditività nelle imprese in cui sono presenti donne tra i top manager. Una ricerca McKinsey del 2007 comparava per un triennio le diverse performance (ROE, EBIT e valore delle azioni) di società con o senza un'alta presenza di donne nel management: con risultati eclatanti!

Alle stesse conclusioni arriva il Fondo Monetario Internazionale di Christine Lagarde, nel rapporto "Unlocking Female Employment Potential in Europe. Drivers and Benefits" (2016), basato sui dati emersi prendendo in considerazione due milioni di aziende in 34 nazioni europee: "aumentare la partecipazione femminile migliora l'ultima riga di bilancio".

Per McKinsey (2015) il valore globale della parità è pari a 12 trilioni di dollari di crescita globale (McKinsey Global Institute, The power of parity: how advancing women's equality can add \$12 trillion to global growth, september 2015).

- I troppi stereotipi di cui le donne per troppi anni sono state vittime, e che ora mostrano la corda:
 - ✓ "il leader è maschio": se un tempo l'organizzazione gerarchica evocava stili di leadership legati al "comando e controllo" e assimilabili alla metafora dell'esercito, adesso la "lean production" richiede nuovi stili manageriali (il "coach", il team leader) in cui le competenze necessarie sono più simili a quelle genitoriali (allenare, dare fiducia, proporsi come modello con l'azione);
 - ✓ "lei non vuole fare carriera, non le interessa": mi è bastata la ricerca del Progetto NOW (1998!) "Women and Trade Unions", con interviste a delegate RSU e donne lavoratrici per smentire nettamente questa presunta indifferenza delle donne alle opportunità di carriera;
 - ✓ "lei proprio non può", ovvero "prima la famiglia": per questo siamo qui oggi, le politiche di conciliazione famiglia/lavoro sono una vera priorità oggi, e le testimoni a cui ora darò la parola lo dimostreranno. Secondo i dati Eurostat, in Italia soffriamo di un utilizzo infimo della "banca delle ore", che pure è una opportunità presente in molti CCNL (l'1% contro il 10% UE e il 24% della Germania), siamo quasi in media per il part-time (ma solo perché molto è involontario), per non parlare di telelavoro e smart working. Ma le cose stanno cambiando e ci sono molte buone pratiche ottenute dal sindacato e dalla contrattazione in tutti i settori.

Per concludere, vorrei ribadire un invito: occorre cambiare gioco, anche nella contrattazione. La vera sfida è la partecipazione, la negoziazione "win-win": la flessibilità, quando è gestita nell'interesse di lavoratori e imprese, aiuta la produttività e fa crescere insieme soddisfazione al lavoro e redditività di impresa. Ma non facciamo di nuovo vecchi errori, non dobbiamo "ghettizzare" la flessibilità come se fosse solo un problema femminile. La conciliazione è e deve essere per tutti, nei nuovi modelli di famiglia è già così.

Donne, lavoro e sindacato. Testimonianze di esperienze di vita e impegno sindacale

Sabina Brezzo, First nazionale

Il settore del credito è caratterizzato da una buona percentuale di lavoro femminile e da un ottimo tasso di sindacalizzazione.

Questo ha permesso di ottenere nel tempo, a partire dal nostro contratto nazionale, previsioni sul tema del welfare e della conciliazione vita-lavoro, che nelle soluzioni negoziali del secondo livello hanno trovato risultati abbastanza diffusi, anche se non omogenei né uniformi per modalità e platee.

Le slides che ho preparato provano a raccontare per punti ed in estrema sintesi alcune di queste previsioni contrattuali che consideriamo tappe importanti di un percorso che continua a prefiggersi risultati ancora più importanti.

Fondamentale in questo cammino resta la focalizzazione sullo spirito che dovrebbe contraddistinguere l'impostazione negoziale.

La necessità di offrire soluzioni negoziali ai bisogni dei colleghi e delle colleghe rende assolutamente prioritario rivalorizzare il rapporto, a partire da quello con i nostri associati; è quindi fondamentale dare motivazione e strumenti ai nostri dirigenti che si confrontano quotidianamente con loro. Per offrire soluzioni dobbiamo avere una capacità di ascolto che faccia emergere anche quanto potrebbe restare sottovoce o nel silenzio, e che sappia cogliere il vero bisogno dietro all'exasperazione di quanto a volte ci viene "urlato"; ma soprattutto dobbiamo avere, nella necessaria sintesi negoziale, la capacità di trasmettere ai colleghi, che non sempre riconoscono nel primo impatto la bontà di una soluzione che non rappresenta nell'immediato la risposta al loro problema specifico (per come lo percepiscono nel momento), l'importanza di essere una comunità nel lavoro; di avere alcune previsioni contrattuali che siano sempre di più spazi di libertà per ognuno e, indipendentemente dal genere, di potersi sentire accolto, per come si vuole esprimere sul lavoro (vedi ad esempio percorsi professionali e criteri di valutazione trasparenti e legati al merito), ed al di fuori del lavoro (necessità di cura, di tempo per gli altri, di tempo per sé).

Il nostro è un settore in cui la sfida dell'innovazione, della professionalizzazione e del rapporto fiduciario con il cliente sta diventando quotidiana; è un contesto difficile in cui ci stiamo molto impegnando affinché le controparti comprendano quanto sia importante il confronto e la relazione con il sindacato.

Dove riusciamo ad avere riscontri positivi, a questi si accompagnano spesso risultati anche sul campo della conciliazione vita-lavoro e del welfare. I momenti di crisi in alcuni casi hanno rappresentato una maggiore recettività a soluzioni negoziali innovative (vedi l'utilizzo della volontarietà nelle giornate di solidarietà ordinaria, smartworking ecc).

L'impegno massimo deve essere nello sviluppo negoziato di organi paritetici e bilaterali dove poter sviluppare non solo momenti di confronto e di analisi, ma anche momenti di monitoraggio e verifica per la rimodulazione delle soluzioni rispetto ai bisogni effettivi ed ai nuovi bisogni che potrebbero emergere su questi temi.

Serve una perseveranza notevole ed uno sforzo continuo per continuare questo percorso ed andare avanti nel cammino; il mio invito va anche a noi stesse: ho sperimentato su di me quanto sia difficile non assecondare troppo i nostri pregiudizi e non immaginare a prescindere la soluzione.

L'innovazione contrattuale nasce dalla capacità di ascolto delle vere esigenze, dei colleghi e delle controparti per provare a costruire cammini comuni, e richiede la capacità in chi si siede al tavolo di non affidarsi alle soluzioni già sperimentate nel tempo, ma di accogliere la grande sfida ed il rischio di costruire un ulteriore passo.

Occorre un impegno costante nel sapersi mettere in discussione che la grande passione che ci anima non mancherà certo di sostenere.

Donne, lavoro e sindacato. Testimonianze di esperienze di vita e impegno sindacale

Monica Lattanzi, Cisl Emilia Romagna

Nel mio intervento ho esaminato alcuni casi particolari di contrattazione aziendale che prevedevano speciali capitoli dedicati al tema della conciliazione tempi di vita - tempi di lavoro e, successivamente, ho raccontato alcune vicende affrontate come ufficio vertenze.

È stato interessante analizzare alcuni casi di eccellenza nella contrattazione di secondo livello, perché ciò mi ha permesso di comprendere meglio quanto sia importante per un operatore sindacale conoscere bene la realtà aziendale e le persone che lavorano in quell'azienda per costruire con loro e per loro delle buone prassi in materia di conciliazione. La conciliazione dei tempi di vita deve necessariamente partire dalle esigenze dei lavoratori. Parlando con i delegati su questi tempi, mi sento spesso ripetere che i temi della conciliazione sono difficili da contrattare perché non c'è disponibilità dell'azienda a contrattare orario di lavoro e flessibilità, ma io sono solita ripetere loro che bisogna partire sempre dai lavoratori e dai dati, magari dell'assenteismo: se costruire dei tempi più vicini alle esigenze dei lavoratori porta all'azienda una diminuzione dell'assenteismo ed una maggior soddisfazione dei lavoratori, è impensabile che l'azienda non sia interessata a parlarne.

Non esistono soluzioni precostituite o soluzioni efficaci per tutte le realtà, a volte è necessaria molta fantasia e creatività per costruire un impianto contrattuale che venga incontro a queste tematiche con costi irrisori.

Voglio illustrare alcune realtà molto diverse tra loro come nel caso della ditta Tetrapak di Modena (azienda meccanica) che ha messo a disposizione dei propri dipendenti, tra le altre cose, un asilo nido per i propri dipendenti pagando loro una parte della retta annuale, ma anche un interessante servizio di Counselor per le lavoratrici assenti per congedi parentali, in modo da garantire loro il mantenimento di un contatto diretto e costante con l'azienda.

Parola chiave, come ho già detto, è la fantasia, a volte per le lavoratrici è preferibile ottenere tempo piuttosto che denaro. La Barilla ha introdotto nella contrattazione aziendale un accordo sullo Smart Working (lavoro agile) che permette di poter svolgere una parte della attività lavorativa fuori dall'azienda; questo comporta, se ben gestita e monitorata, che si generi maggiore serenità tra i lavoratori non legati ai tempi di lavoro "canonici", ma più vicini alle loro esigenze di vita.

Un altro esempio molto diverso dai primi, ma a mio avviso molto efficace, è quello della ditta Gima di Bologna (azienda meccanica) che ha coniugato il problema della conciliazione con quello di ridurre gli sprechi alimentari. Questa azienda ha una mensa interna ed ha deciso, su richiesta delle organizzazioni sindacali, di ridurre gli sprechi alimentari preparando per i dipendenti, ma anche per i loro familiari, la cena da portare a casa a costi contenutissimi e serviti in comode vaschette monouso; questo servizio molto semplice si è rivelato efficacissimo e ha aumentato molto il livello di soddisfazione dei dipendenti che si sono trovati ad avere più tempo a disposizione e anche con un notevole risparmio in termini economici.

Per molti anni ho lavorato all'ufficio vertenze di Bologna e mi sono trovata, purtroppo parecchie volte, a gestire delle vertenze partite da una difficoltà di conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro non gestite bene all'inizio, ma che, con il passare del tempo, hanno portato ad una degenerazione dei rapporti ed a me non è restato altro che portare a conclusione il rapporto di lavoro, gestendo, ahimè, solo le condizioni migliori per l'uscita.

Voglio raccontare anche le storie di due donne che, per problemi molto diversi tra loro, si sono trovate in difficoltà a gestire la conciliazione tempi di vita e lavoro, ma che con una forza ed una fierezza fuori dal comune hanno voluto ed ottenuto, grazie più che al mio intervento alla loro determinazione, condizioni di lavoro più consone alle loro esigenze di conciliazione.

La prima lavoratrice era una dirigente dell'Enel che si è ammalata di una grave malattia autoimmune che le rendeva difficoltoso stare a contatto con altre persone. Questa donna ha voluto mantenere il suo lavoro che era diventato una delle proprie ragioni di vita, ma si è scontrata con un'azienda sì molto grande, ma che preferiva

risolvere il problema con un aumento molto lungo del periodo di comportamento e magari trattare per un eventuale incentivo all'esodo, incentivo notevolmente sostanzioso. Con lei abbiamo trovato una soluzione particolare che la portava a lavorare in ufficio quando i colleghi erano assenti e, ciclicamente, ad essere presente quando c'erano anche gli altri, ma all'interno di un ufficio chiuso. Una sorta di rudimentale smart working che ha portato alla soddisfazione di entrambe le parti e che, costruito ad hoc per loro, si è rivelata una soluzione efficace e vincente. La lavoratrice, nonostante fosse malata, non si è assentata dal lavoro nemmeno per un'ora nell'arco di due anni.

La storia dell'altra lavoratrice: si trattava di una giovanissima vedova con due bimbi piccoli, uno dei quali con problemi di salute e con una serie di provvedimenti disciplinari (ben 8) per ritardi ed una lettera di licenziamento già scritta, ma ancora senza data. Anche con lei abbiamo costruito un orario di lavoro "personalizzato" e, per evitare che l'azienda andasse in difficoltà quando lei era assente, lei si era presa l'impegno di formare una collega in modo che fosse in grado di sostituirla durante le assenze, in cambio la nostra avrebbe allungato il proprio orario andando a sostituire la collega in modo che nessuna delle due occupazioni rimanesse indietro.

Mi sono informata prima di questo seminario: le ho chiamate e con mia grande soddisfazione ho scoperto che entrambe lavorano ancora in quelle aziende.

Conciliare tempi di vita e lavoro è un tema fondamentale per i lavoratori e, se gestito bene, rende il legame tra lavoratori ed aziende forte e reciprocamente soddisfacente.

Donne, lavoro e sindacato. Testimonianze di esperienze di vita e impegno sindacale

Romina Rossi, Fim Marche

Credo innanzitutto sia utile sfatare alcuni falsi miti sulle donne che lavorano, una delle convinzioni più diffuse è che se una donna lavora fa meno figli e se li fa non li può curare come dovrebbe.

Convinzioni che spesso nascono da stereotipi, dal greco appunto “immagine rigida”, che trasmettono l’idea che sia impossibile conciliare famiglia lavoro.

Le mamme che lavorano sono sopraffatte da ingiustificati sensi di colpa nel tornare al lavoro, alimentati da una semplicistica lettura della realtà anche quando la decisione di rientrare al lavoro è determinata non da ambizioni personali, ma dalla necessità di contribuire economicamente nella gestione delle esigenze familiari. Non parliamo poi degli asili nido, percepiti da noi mamme come dei luoghi dove i nostri figli saranno sicuramente infelici e dove finirà oltretutto il nostro stipendio (perché poi solo il nostro? I figli non si fanno forse in due?).

Beh io stessa 19 anni fa mi sono trovata a dover decidere, ma avevo iniziato a lavorare a 14 anni, per scelta e perché non volevo più dipendere economicamente dai miei genitori; pertanto volevo assolutamente continuare a lavorare per non dover dipendere da mio marito e perché mi era stato insegnato che il lavoro quando ce l’hai lo preservi.

Non ho mai pensato di dover abbandonare il lavoro, nemmeno tre anni fa quando è nato il mio secondo figlio, concentrandomi solo sulla ricerca della soluzione e, grazie a Dio, ho avuto il supporto dei “nonni”, ma se così non fosse stato avrei fatto scelte diverse sapendo che basta informarsi per sapere che in Europa sempre di più si studia l’importanza dell’investimento educativo nei primi anni di vita del bambino proprio perché dotati di grandi capacità di apprendimento che diminuiscono con il crescere dell’età, e diverse recenti ricerche dimostrano che frequentare un asilo nido nei primi tre anni non solo non è traumatico, ma aumenta le loro capacità cognitive, affettive e psicologiche. Purchè sia una struttura professionale.

Nessun asilo al mondo può sostituire una mamma, ma può essere un ottimo aiuto.

E' necessaria una riflessione su un'altra questione, ossia la convinzione che i papà non si occupano, o non sono in grado di farlo, della cura dei propri figli. Ebbene l'Istat ha più volte rilevato il sacrificio e la fatica delle donne italiane che tra le mura domestiche si sobbarcano il 70% del lavoro, tra pulizie, cura dei figli e degli anziani, ma ha anche dimostrato che questo peso si alleggerisce se si ha un lavoro fuori casa, c'è infatti una correlazione positiva tra attività professionale della donna, relativo stipendio, e impegno maschile in casa.

Ma per favorire il processo dobbiamo imparare a delegare, partendo dalla consapevolezza che l'uomo, un po' per natura un po' per cultura, non è avvezzo a certi comportamenti: siamo così brave a rivendicare il nostro saper fare, perché non aiutarli insegnando loro "come si fa" ?

Forse conciliare i tempi di lavoro con quelli dei figli, la cura della casa e di tutta la famiglia, potrebbe essere un'impresa meno titanica per le donne. Certo non basta, bisognerebbe ripensare a tempi per la famiglia più consoni a quelli che sono i bisogni, senza ritornare all'epoca delle mamme casalinghe, con le problematiche sociali che ne conseguono, come si è fatto, ma solo in parte, con il Decreto attuativo del Jobs Act che aumenta gli aiuti sociali alla maternità e alla cura dei figli, ma soprattutto anche attraverso un vero cambiamento culturale che non accenti solo sulla figura femminile quegli aspetti tradizionali di cura che si porta con sé, oggi impossibili da attuare senza un adeguato Welfare familiare e con una divisione di ruoli di genere ancora così marcato.

Cominciamo per prime noi donne con il crescere i nostri figli non come maschi e femmine, ma come persone in grado di poter fare qualunque cosa, allo stesso modo, e nel rispetto dell'altro.

Meno male che ci sono i nonni!...

Maria Trentin, Responsabile Coordinamento naz. Donne FNP

Una giornata tipo di nonna Paola e nonno Mario con i loro due nipotini Carlo e Martina. Proviamo a monetizzare il “lavoro” quotidiano dei nonni.

Ore 7.00 Sveglia (il mattino ha l'oro in bocca)

Ore 7.30 Nonna Paola e nonno Mario vanno a prendere Carlo e lo accompagnano a scuola

(Costo per il trasporto scolastico: 25-35 euro mensili)

Ore 7.50 Sulla via del ritorno si prende Martina, troppo piccola per il nido !!! (Costo per il nido comunale: 300-400 euro mensili)

Ore 8.30 Nonna Paola si occupa delle faccende domestiche e fa colazione con il marito

Ore 9.30 È una bella giornata, passeggiata e spesa con Martina e nonno Mario

Ore 12.00 Martina ha fame, è ora di pranzare, la nonna prepara la sua pastina e la frutta grattata!

(Costo per la refezione/tempo pieno al nido: 120-150 euro mensili)

Ore 13.00 Nonna Paola riparte, va a scuola riprendere Carlo, il quale non mangia in mensa

(Costo per la refezione scolastica e doposcuola: 80-100 euro mensili)

Ore 13.30 Finalmente seduti! Si mangia tutti insieme

Ore 15.00 La piccola Martina dorme e Carlo comincia fare i compiti

Ore 18.00 Martina dorme ancora e nonno Mario deve accompagnare Carlo in piscina.

(Costo orario baby-sitter circa 5euro l'ora, con un “forfait mensile per 3 ore” arriviamo a 250-300 euro)

Ore 19.30 Finalmente tutti a casa, Martina è sveglia e sta giocando, Carlo è tornato dalla piscina e nonno Mario e nonna Paola, sono finalmente seduti sul divano in attesa del TG.

Devono riprendere fiato ... Domani si ricomincia ... Domani è un altro giorno!

Questo è un esempio, come ce ne sono centinaia nel nostro Paese, di come l'aiuto dei nonni sia divenuto indispensabile per le giovani coppie in termini di sicurezza, di comodità, ma soprattutto di risparmio, quantificato nel nostro caso tra le 700€ e le 900€ al mese, ossia una media di 8.600€ annui. In una situazione di obiettiva difficoltà delle famiglie, assume crescente rilevanza l'aiuto dei nonni. Con l'aumento della speranza di vita e la riduzione dei tassi di fertilità, le famiglie italiane sono sempre più ristrette, ed i nonni, sempre più autosufficienti, si prendono spesso cura dei nipoti, dando un contributo importante per la sopravvivenza stessa della famiglia.

Secondo le ultime analisi Istat disponibili sull'argomento, l'indagine dedicata alle condizioni di vita dei pensionati (2014), in questi anni di crisi sono stati proprio i nonni gli ammortizzatori sociali più preziosi per le famiglie italiane. Con la crisi economica e la crescita della disoccupazione sono le pensioni a salvare i bilanci per più di una famiglia su tre. I loro assegni, garantiti ogni primo del mese, superano spesso gli introiti degli altri componenti del nucleo familiare e le pensioni sono ormai diventate un argine sicuro contro il rischio povertà delle famiglie. Secondo gli ultimi dati del censimento Istat (2015) si stima che le famiglie con pensionati sono circa 12 milioni 400 mila e si rileva come, per quasi i due terzi di queste famiglie, i trasferimenti pensionistici rappresentino oltre il 75% del reddito familiare disponibile. Significa che per il 63,2% delle famiglie italiane il reddito della pensione dei nonni costituisce i tre quarti della disponibilità economica. Per il 26,5% delle famiglie italiane la pensione di nonno costituisce l'unica fonte di reddito. E il fatto di avere un pensionato in famiglia abbassa il rischio che la famiglia scivoli nella povertà e "mette al riparo da situazioni di forte disagio economico".

Se nel Centro-Nord prevale il modello del nonno che aiuta la famiglia con il portafoglio, nel Sud e nelle isole è più usuale la sua presenza fisica, nelle piccole cose di ogni giorno. Escluso un residuo 15% che considera irrilevante il loro contributo, l'85% delle giovani coppie riconosce ai nonni fondamentalmente due meriti: essere d'aiuto nelle incombenze della vita quotidiana ma, soprattutto, quello di sostenere economicamente le famiglie nascenti e la crescita dei figli. In particolare il 41,3% dei genitori

riconosce di ricevere da loro un aiuto concreto nella vita e nelle attività quotidiane dei figli (andare a prenderli a scuola, accompagnarli a fare sport, aiutarli con i compiti, avere cura di loro quando la scuola è chiusa), mentre il 44,5% ammette che il loro sostegno economico è stato fondamentale per la nascita stessa della famiglia o per la crescita culturale e formativa dei figli, pagando loro viaggi, studi, vacanze, corsi di lingua.

Secondo una ricerca della Camera di Commercio di Milano (2014), gli over 60 impegnati nell'aiuto gratuito e ininterrotto alle famiglie dei propri figli sono circa 6,9 milioni. Un impegno che vale oltre 18 miliardi di euro l'anno, ben l'1,2% del Pil nazionale. Solo per la cura dei nipoti (sono 8 milioni i bambini con meno di 14 anni), la risorsa nonni può valere per l'economia del Paese tra i 7,3 e i 13,8 miliardi di euro l'anno. Il risparmio annuale calcolato complessivamente per le famiglie italiane ammonta a circa 50 miliardi: tanto sarebbe necessario per stipendiare altrettante colf e baby sitter. Ancora, uno studio della Coldiretti (2014), ci dice che il 93% degli Italiani "ritiene che la presenza di un pensionato in famiglia sia una vera e propria fortuna con una netta inversione di tendenza nella percezione del ruolo degli anziani rispetto al passato" e precisa che "ben il 37% sostiene che un pensionato in famiglia sia determinante per contribuire al reddito, mentre il 35% lo considera un valido aiuto per accudire i nipoti al di fuori degli asili e della scuola". Sottolinea poi che il 17% "ne apprezza i consigli dettati dall'esperienza" mentre il 4% "si avvantaggia dell'apporto lavorativo nella casa". Per finire con i numeri, ricordiamo anche che l'aiuto gratuito dei nonni sostiene fortemente l'occupazione femminile. Sono numerosissime le donne che possono lavorare con la sicurezza di aver affidato i loro figli ai nonni. Ai dati economici sopra elencati, aggiungiamo un ultimo aspetto: il ruolo educativo e di trasmissione dei principi formativi che i nonni svolgono per i propri nipoti.

Non ci sono dubbi, quindi, alla luce dei dati ai quali si è fatto riferimento, di quanto la presenza dei nonni sia fondamentale, se non indispensabile, per tante famiglie italiane. Pur riconoscendo l'importanza della famiglia, che, in particolare nella cultura italiana, rappresenta il nucleo fondante e costitutivo della nostra società, non si deve mai perdere di vista la necessità di migliorare

la rete e la qualità dei servizi che il nostro Paese dovrebbe offrire alle famiglie e ai cittadini in generale. I legami e la solidarietà familiare sono un sano e validissimo elemento di consolidazione e sviluppo sociale, ma non dovrebbero mai sopperire alle mancanze e carenze dei nostri servizi assistenziali.

Speriamo nell'avvento di un'era in cui i nonni dedicheranno il loro tempo agli amati nipoti per il gusto e il piacere di farlo e non perché ciò viene imposto dalle condizioni socio economiche del Paese. Speriamo arrivi presto il momento in cui i nonni possano godersi pienamente la loro vecchiaia e la loro pensione, magari in compagnia dei nipoti!

Conclusioni

Giovanna Ventura, Segretaria Confederale Cisl

Conciliare vita e lavoro non è un affare solo per donne.

E' possibile immaginare un mondo nel quale le donne che hanno bambini non perdono il lavoro, in cui uomini e donne possono avere il tempo e le energie da dedicare alla famiglia: questo grazie alle misure *family friendly* che le imprese possono adottare per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei propri dipendenti.

Norme troppo specifiche, indirizzate solo alle donne, creano dei ghetti e non una risposta compiuta; servono norme che siano universali per uomini e donne, infatti si parla di "genitorialità".

Si tratta di impostare una politica di tipo trasversale perché intervenire sul mercato del lavoro senza anche intervenire sulla politica sociale, e viceversa, non produce tutti i cambiamenti positivi che si possono invece realizzare.

La Cisl è fortemente impegnata nel dibattito per il bilanciamento vita-lavoro.

L'obiettivo è di far acquisire a questo tema un peso di primo piano nella politica del sindacato.

La gestione dei tempi di lavoro e di vita si può affrontare con la contrattazione.

La Cisl sostiene che valorizzare la donna e il lavoro delle donne conviene, perché più donne al lavoro significa accrescere condizioni di sviluppo e di crescita.

Da sempre il lavoro delle donne è generatore di altro lavoro (es. servizi), protegge la famiglia dal rischio di povertà.

La Cisl vuole realizzare una vera politica della conciliazione, che faciliti l'applicazione di accordi e buone prassi in grado di promuovere una cultura di impresa responsabile verso la famiglia, dove prevalga l'idea che adottare piani di welfare aziendale conviene ai lavoratori e alle lavoratrici, ma anche alla stessa impresa.

Le Donne nella Cisl : cronologia 1950-2014

a cura del Coordinamento nazionale Donne

1950

Il 30 aprile nasce la Cisl è nominato Segretario Generale Giulio Pastore ; **Ines Ferro** è alla guida della nascente *Commissione Nazionale femminile*.

1951

Si svolge il *I Congresso Confederale* a Napoli. Giulio Pastore è segretario generale e Giuseppe Morelli segretario aggiunto.

1955

Si svolge il *II Congresso Confederale* a Roma. Giulio Pastore è confermato segretario generale e Bruno Storti segretario generale aggiunto.

1959

Si svolge il *III Congresso Confederale*. Bruno Storti è eletto segretario generale e Dionigi Coppo segretario generale aggiunto.

1962

Si svolge il *IV Congresso Confederale*. Si confermano Bruno Storti segretario generale e Dionigi Coppo segretario generale aggiunto.

1965

Si svolge il *V Congresso Confederale*. Si confermano ancora Bruno Storti segretario generale e Dionigi Coppo segretario generale aggiunto.

1969

Si svolge il *VI Congresso Confederale*. Si conferma Bruno Storti come segretario generale e Vito Scalia come segretario generale aggiunto.

1973

Si svolge il *VII Congresso Confederale*. Si conferma Bruno Storti come segretario generale e Luigi Macario come segretario generale aggiunto.

1976

Nascono i primi *Coordinamenti* di donne al posto degli uffici confederali femminili, alla guida di **Anna Vinci**.

1977

Si svolge l'*VIII Congresso Confederale*. Luigi Macario come segretario generale e Pierre Carniti come segretario generale aggiunto.

1979

Il Consiglio Generale elegge Pierre Carniti segretario generale e Franco Marini segretario generale aggiunto.

1980

Il Consiglio Generale assume l'impegno della promozione femminile adottando i *Coordinamenti* come strumento operativo. E' nominata responsabile **Luisa Saba**.

1981

Si svolge il *IX Congresso Confederale* che conferma Pierre Carniti segretario generale e Franco Marini segretario generale aggiunto. In quest'anno si svolge a Roma il *primo convegno del coordinamento nazionale donne Cisl*.

1982

Carla Passalacqua viene nominata responsabile del *coordinamento nazionale donne*.

1985

Si svolge il *X Congresso Confederale* il segretario generale Franco Marini sdoppia la carica di segretario generale aggiunto tra Eraldo Crea e Mario Colombo. A partire dal decimo congresso la *responsabile del coordinamento designata dalla segreteria confederale*, fa parte di diritto del consiglio generale e del comitato esecutivo ma senza diritto di voto.

1989

Si svolge *XI Congresso Confederale* Franco Marini è confermato segretario generale e Sergio D'Antonio come segretario generale aggiunto.

1991

Il Consiglio Generale nomina Sergio D'Antoni come Seg. Generale, Raffaele Morese come Segr. Generale Aggiunto e **Stefania Fuscagni** viene nominata Responsabile del Coordinamento Nazionale donne.

1992

Celestina Cerruti viene nominata Responsabile del Coordinamento Nazionale donne CISL.

1993

Si svolge il *XII Congresso Confederale* che conferma D'Antoni Segretario generale e Morese Segretario generale aggiunto. *In segreteria per la prima volta viene nominata una donna: Augusta Restelli.* Nel 1994 **Lia Ghisani** sarà la seconda donna ad entrare in Segreteria Confederale e vi rimarrà fino al 2002.

1995

E' nominata Responsabile del Coordinamento Nazionale donne Annamaria Parente.

1997

Si svolge il *XIII Congresso Confederale* che conferma D'Antoni Segretario Generale e Morese Segretario generale aggiunto.

1998

Raffaele Morese si dimette da Segretario generale aggiunto e Savino Pezzotta viene nominato Segretario Vicario.

2000

Savino Pezzotta è nominato Segretario Generale.

2001

Si svolge il *XIV Congresso Confederale* che conferma Savino Pezzotta Segretario Generale.

2005

Si svolge il *XV Congresso Confederale* che conferma Pezzotta come Segretario Generale.

2006

Il Consiglio generale ratifica le dimissioni del Segretario Savino Pezzotta ed elegge Raffaele Bonanni come Segretario Generale e Pier Paolo Baretta come Segretario Generale aggiunto.

2007

Il Consiglio generale nomina Responsabile del Coordinamento Nazionale donne **Liliana Ocmin.**

2008

Il Segretario Generale Aggiunto Pier Paolo Baretta lascia la Cisl e la carica cui era stato eletto per presentarsi alle elezioni politiche.

2009

Si svolge il *XVI Congresso Confederale* che conferma come Segretario Generale Raffaele Bonanni. La Responsabile del Coordinamento Nazionale Donne **Liliana Ocmin, entra in Segreteria Confederale** alla guida del nascente Dipartimento

Politiche Migratorie Donne e Giovani, restando altresì alla guida del Coordinamento.

2013

Si svolge il *XVII Congresso Confederale* che conferma come Segretario Generale Raffaele Bonanni. Successivamente **Annamaria Furlan** diventa **Segretario Generale aggiunto**.

2014

Il segretario Generale Raffaele Bonanni si dimette e il Consiglio generale *elegge per la prima volta nella storia Annamaria Furlan come Segretaria Generale* ed entra in segreteria Confederale *Giovanna Ventura con delega all'Organizzativo*. **Liliana Ocmin**, viene nominata Responsabile del Dipartimento Politiche Migratorie Donne e Giovani e del Coordinamento Nazionale Donne.

SCHEDA DEL VOLUME:

“Ponti invisibili: voci di donne, storia della Cisl 1950-2012”

di *Aldo Carera e Adriana Coppola*, Roma, FNP Cisl - FGP, 2014
www.pensionati.cisl.it

“Se è giusto si deve fare, parità è parità”
Ines Ferro (1957)

La storia delle donne nella Cisl è immersa nella faticosa affermazione del lavoro femminile lungo l'intero Novecento. Inizialmente quasi invisibile, l'apporto delle donne è diventato sempre più decisivo, anche nel sindacato. Il tempo ha reso merito al tempo. Le barriere della discriminazione sono state erose dalle tutele formali. Soprattutto, sul posto di lavoro, in famiglia, nel sindacato, ogni giorno ha segnato un piccolo passo. Le differenze sono diventate integrazioni. Quel mondo invisibile ha rivelato le sue molte doti, ha indotto nuovi stili organizzativi, ha plasmato nuove reciprocità. Ponte tra la famiglia e il lavoro, tra il lavoro e il sindacato. Ponte tra i generi e tra le generazioni. Ancora incompiuto ma sempre più solido. Per emanciparsi, per emancipare. Una storia segnata da percorsi individuali che nel sindacato, nella Cisl, sono diventati percorsi condivisi. Così come testimoniano le tante donne che, dalle varie parti della penisola, ci hanno raccontato della loro vita. Della “loro” Cisl.

Titolo **Immagine femminile: LE DONNE CISL
Essai di documenti ed immagini delle cisl
(1950 - 2014)**

Tipologia video (2016)

Autore Ivo Camerini

Il breve video, a cura di Ivo Camerini, presenta una quarantina di fotografie relative a documenti del lungo cammino fatto dalle donne nella Cisl a partire dagli anni 1950.

Questa selezione di documenti, tratti dall'ASN (Archivio Storico Nazionale) Cisl e da materiale personale del curatore del video, s'intreccia con le immagini della grande manifestazione unitaria dell'otto marzo 1993, conclusa in piazza Santi Apostoli di Roma dalla responsabile donne Cisl, Stefania Fuscagni.

Alla manifestazione, come mostrano le immagini, furono presenti, tra gli altri, Bruno Trentin, Sergio D'Antoni e Tina Anselmi.

Il filmato si chiude con la foto di Annamaria Furlan, primo segretario generale donna della Cisl.

Interessanti anche le foto del 1985 di Carla Passalacqua e quelle, sempre degli anni 1980, delle giovanissime Annamaria Parente e Rosina Partelli.

Titolo Bolle di sapone: ricordando Carla Passalacqua,
Tipologia video documentario (2015)
Autore Giovanni Panozzo (*Testimonianza di Rita Pavan*)
www.yuotube.com

La vicenda delle “bolle di sapone”, che ha dato il titolo al video su Carla Passalacqua (Coordinamento femminile 1983-1991) è stata da lei raccontata anche nel suo ultimo intervento pubblico a Milano, nel 2008, al seminario di Bibliolavoro “Donna, lavoro e sindacato”. Gli antefatti. Carla era continuamente “spostata” da un piano all’altro di Via Po e al Coordinamento c’erano problemi di risorse umane e finanziarie. Un gruppo di 10 donne, stanche di questa situazione e dopo un incontro non soddisfacente con l’allora Segretario Organizzativo confederale, chiese “udienza” al Segretario Generale, Franco Marini. L’uomo, che aveva “l’occhio lungo”, capisce e da quell’incontro prendono le mosse il “Progetto donna” e l’idea dell’Assemblea dei quadri femminili. Ovviamente, prima dell’Assemblea stessa che si tenne a Roma, il Coordinamento aveva elaborato una serie di “rivendicazioni” e grande era l’aspettativa sulle risposte che Marini avrebbe dato. Non ci saremmo accontentate di impegni generici! L’idea era stata suggerita da Pinuccia Cazzaniga della Fim, che l’aveva vista utilizzare dalle donne del sindacato tedesco; così arriviamo all’Assemblea con un centinaio di contenitori di bolle di sapone, che distribuiamo per tempo in sala e diamo queste indicazioni: se Franco Marini nel corso del suo intervento fosse entrato nel merito delle questioni poste da Carla e dal Coordinamento Donne nazionale bene, altrimenti avremmo fatto partire, come “contestazione delicata”, le bolle di sapone. Marini inizia il suo intervento, 10 minuti, 20 minuti e oltre, parla di tutto tranne che di donne e delle nostre richieste, non entra nel merito. Qualche tensione già c’era, probabilmente, perché Carla, dalla presidenza, “ci manda giù” Luigia Alberti, per sospendere il tutto, ma poiché eravamo in una sala molto grande, non facciamo in tempo a dare il “contrordine” e un po’ di bolle di sapone partono comunque. Forse Marini, dall’altro del palco, non se n’è nemmeno accorto...

Titolo **Le donne, il boom, il lavoro**
Tipologia video
Autore Rai Storia
Giornalista Massimo Bernardini
Storica Silvia Salvatici

www.raistoria.rai.it/

Siamo nell'Italia del boom economico, negli anni in cui il benessere delle famiglie aumenta e nasce il consumismo di massa.

Tra le grandi trasformazioni di quel periodo alcune riguardano direttamente le donne e il loro impegno lavorativo.

In realtà, come sostiene la storica Silvia Salvatici, le donne hanno sempre lavorato in casa proponendo un modello domestico.

Con il boom questo modello si contrappone con la realtà che vede la creazione di nuovi spazi. Secondo la Salvatici, non è frutto di una consapevolezza delle donne a spingere questo cambiamento, bensì la società dei consumi che lo impone. Le donne acquisteranno sempre più potere e comincerà l'epoca delle rivendicazioni, ma negli anni del boom le aziende applicano al contratto di lavoro la "clausola del nubilitato": se la lavorante si sposa, il datore di lavoro ha il diritto di licenziarla, vige il divieto a ricoprire incarichi di alto livello come il magistrato nonostante l'articolo 7 della Costituzione sancisca la parità tra uomo e donna sul lavoro.

Nel 1958 la Rai manda in onda "La donna che lavora" di Ugo Zatterin un'inchiesta a puntate dedicata al mondo del lavoro dal punto di vista femminile; le nuove professioni sono ritenute una delle chiavi di lettura del processo di trasformazione, di modernizzazione dell'Italia di quel periodo:

alla fine degli anni '50 in Italia lavorano 120 ingegneri e 250 architetti donne.

(da *La donna che lavora* interviste a: segretarie con macchine elettroniche, donne magistrato, avvocato, farmacista, ingegnere, hostess-ragazza di benvenuto, telefoniste, commesse dei grandi magazzini, lavoranti a domicilio, ricamatrici, paglierine, asili nido, operaie in fabbrica).

Titolo **Biancofiorenero**
Tipologia Documentario
Autore Iscos Emilia Romagna
<http://kivulifilm.com/>

Addis Abeba (Etiopia), strade sterrate e capannoni con migliaia di lavoratori. In un villaggio a due ore dalla capitale vive Yanesh, operaia agricola in una serra olandese, che grazie a questa occupazione può condurre una vita dignitosa. San Remo (Italia), il mare del ponente ligure, i piccoli appezzamenti di terreno, le terrazze coltivate a picco sul mare. Luciano e la passione per la sua attività imprenditoriale in un settore che rende questa città famosa nel mondo. Dintorni di Nairobi (Kenya), Celestine e la sua vita nel villaggio vicino a Eldama Ravine, il suo lavoro e l'occupazione in un'azienda floricola che pone l'attenzione su standard di lavoro dignitoso. Tre paesi e il mercato dei fiori, tra sviluppo economico e investimenti, standard di lavoro minimi e qualità della vita, produzioni locali e marchi internazionali: gli interrogativi sugli effetti della delocalizzazione e della globalizzazione in un settore in profonda trasformazione. La filiera dei fiori recisi che ogni giorno vengono venduti nei mercati di tutta Europa inizia da molto lontano. Questo film documentario è il racconto di ciò che c'è dietro la produzione delle rose e dei fiori freschi che troviamo nei nostri negozi.

Note

Questo documentario è stato prodotto da Iscos Emilia Romagna onlus nell'ambito di un Progetto di cooperazione decentrata finanziato dalla Regione Emilia Romagna. Il progetto 'Coltivare i diritti' punta a promuovere i diritti delle donne etiopi lavoratrici delle serre finalizzate alla produzione di fiori freschi per esportazione. Alla diffusione dei risultati e all'attività di sensibilizzazione in Emilia Romagna parteciperà anche l'Associazione dei Volontari Etiopi di Parma.

Alla realizzazione del documentario hanno preso parte anche: Coop Italia, Flora Toscana, Fairtrade Italia, Fairtrade Africa, Distretto Florovivaistico del Ponente Ligure, Fai-Cisl Liguria.

Il Pinguino Imperatore

“Se vuoi la famiglia perfetta prendi esempio dal Pinguino Imperatore”

Il Pinguino Imperatore è il più grosso pinguino esistente. Per questo è detto Imperatore: non vola, ma è un eccellente nuotatore.

Quando, per procurare cibo ai suoi piccoli, la madre, dopo aver deposto l'uovo, si spinge nelle acque ghiacciate dell'Antartide per 80 chilometri fino a raggiungere l'Oceano aperto, alla cova ci pensa il padre.

Indifferente e immobile ai venti, che sfiorano i 200 km orari ad una temperatura che scende a meno 60°, scalda l'uovo tenendolo sopra le zampe protetto dal proprio ventre: non lo lascia mai, disposto a digiunare per oltre due mesi. E quando mamma pinguino ritorna, entrambi i genitori continuano a nutrire insieme il piccolo fino alla sua indipendenza.

Secondo Coface, la Confederazione delle organizzazioni delle famiglie europee, l'Imperatore è, in natura, l'esempio di una collaborazione familiare perfetta. Scambio di ruoli, condivisione intelligente. Per questo nel 2014 per il manifesto dell'anno europeo della conciliazione tra la vita familiare e professionale è stato scelto questo straordinario animale.

Questa “storiella” è riportata in un articolo di Manuela Ravasio pubblicato sul Corriere della sera nel 2013; l'articolo dopo aver analizzato l'arretratezza italiana sul tema della condivisione del lavoro di cura, individuava i passaggi necessari per arrivare ad un livello almeno paragonabile a quello dei paesi più avanzati in queste tematiche, quelli del nord Europa: un cambio culturale, risorse, servizi.

L'articolo è del 2013, in mezzo c'è stato l'Anno Europeo per la Conciliazione tra i tempi di vita familiare e professionale...ma di strada ne rimane ancora da fare...

Siti di Interesse Documentario Cisl

BIBLIOTECA CISL - CENTRO STUDI FIRENZE

<http://www.centrostudi.cisl.it/biblioteca>

<http://www.centrostudi.cisl.it/approfondimenti/documentazione.html> Quaderni C.S

<http://sdiaf.comune.fi.it/cataloghi.html>

*Consultazione catalogo libri Biblioteca Centro Studi in rete
SDIAF-Sistema documentario integrato area fiorentina*

BIBLIOTECA E ARCHIVIO DIGITALE (ABD) CISL

<http://abd.cisl.it/>

ARCHIVIO STORICO NAZIONALE CISL

<http://www.archivionline.senato.it/>

Consultazione inventario, manifesti dell'Archivio Cisl su Archivi online Senato della Repubblica

ARCHIVIO SCUOLA DI FORMAZIONE SINDACALE- CENTRO ST. CISL

<http://www.unicatt.it/ArchivioRomani/Fondi/Riservata/default.asp>

Ricerca per serie (titolario) e ricerca per indici (persone, istituzioni) corsi di formazione Cisl al Centro Studi di Firenze

BIBLIOLAVORO. Associazione BiblioLavoro, Sesto S.Giovanni- Milano

<http://www.bibliolavoro.it/>

FONDAZIONE PASTORE. Roma

<http://www.fondazionepastore.it/>

FONDAZIONE VERA NOCENTINI. Torino

<http://www.fondazioneveranocentini.it/>

INDICE

| | | |
|---|----------------------------|-------|
| Presentazione | <i>Mila Scarlatti</i> | p. 5 |
| Studi ricerca e formazione | <i>Giuseppe Gallo</i> | p. 7 |
| Come eravamo | <i>Rita Pavan</i> | p. 8 |
| Innovazioni organizzative | <i>Pinuccia Cazzaniga</i> | p. 16 |
| Contratt-tempi | <i>Silvia Stefanovichj</i> | p. 19 |
| La Femme-Equipe 2020 | <i>Antonella Marsala</i> | p. 22 |
| Tutela salute e sicurezza | <i>Cinzia Frasccheri</i> | p. 24 |
| Qualche dato... | <i>Liliana Ocmin</i> | p. 30 |
| Donne, lavoro, sindacato | <i>Elisabetta Biliotti</i> | p. 34 |
| Testimonianza | <i>Sabrina Brezzo</i> | p. 37 |
| Testimonianza | <i>Monica Lattanzi</i> | p. 39 |
| Testimonianza | <i>Romina Rossi</i> | p. 42 |
| Meno male che ci sono i nonni | <i>Maria Trentin</i> | p. 44 |
| Conclusioni | <i>Giovanna Ventura</i> | p. 48 |
| Cronologia | <i>Coordinamento donne</i> | p. 49 |
| Scheda volume Ponti Invisibili | | p. 53 |
| Scheda video Immagini delle Cisline | | p. 54 |
| Scheda video Bolle di sapone | | p. 55 |
| Scheda video Le donne, il boom, il lavoro | | p. 56 |
| Scheda video BiancofioreNero | | p. 57 |
| Il pinguino imperatore | | p. 58 |
| Siti di interesse documentario Cisl | | p. 59 |
| Indice | | p. 60 |

Allegato CD con slide di supporto alle comunicazioni:
E.Biliotti, S.Brezzo, P.Cazzaniga, S.Stefanovichj.

Collana quaderni didattici per la formazione sindacale

1. **Giuseppe Acocella** - Appunti di storia della filosofia politica
2. **Luigi Lama** - I fondamenti della concezione sindacale CISL
3. **Marco Lai-Valentina Ferro** - Conciliazione arbitrato
certificazione dei contratti di lavoro
4. **Mila Scarlatti-Ivo Camerini** – Il Sindacato si mostra e si racconta
5. **Carla Benzi**- L’ascolto attivo
6. **Elisabetta Biliotti** – Teoria e tecnica della negoziazione
7. **Luigi Lama** – The Cisl pillars. The Original concept
as Trade Union
8. **Mila Scarlatti** - Cultura e consumi culturali nell’esperienza
sindacale
9. **Mila Scarlatti** - La memoria utile
10. **Luca Manca** – Capire la crisi della finanza
11. **Carla Benzi** – La comunicazione organizzativa.
Mario Scotti – Report 2008. Principali prodotti formativi
12. **Mila Scarlatti** - L’Ufficio Studi e il Centro Studi Cisl nella
testimonianza dei protagonisti degli anni ‘50/’60
13. **Luigi Lama** - Il partecipare e la partecipazione
14. **Luigi Lama** – Studiare – Tecniche per migliorare efficienza ed
efficacia
15. **Mila Scarlatti** – L’evoluzione delle relazioni Sindacali
16. **Mila Scarlatti** – **Francesco Camerini** - 60 anni della Biblioteca «
Mario Romani » del Centro Studi Cisl di Firenze
17. **AA. VV.** – Formazione e azione sindacale
18. **Elisabetta Biliotti** – Come cambia il lavoro
19. **Luigi Lama** – L’organizzazione Sindacato
20. **Marco Lai** – Salute e Sicurezza sul Lavoro
21. **AA. VV.** – 60 ANNI in via della Piazzola
22. **Mila Scarlatti** - Le donne, il sindacato e la sua cultura
23. **Luigi Lama** - La globalizzazione
24. **Francesco Lauria** - La Formazione Sindacale Europea e la sfida del
futuro
25. **Mila Scarlatti** - Giovani: storie scritte, storie in divenire
26. **Mila Scarlatti** - Storia Cronologica 1951-2015 della Biblioteca Cisl
"Mario Romani" a Firenze