



# DIARIO DEI CONTRATTI

Mentre entra nel vivo la lotta per il contratto non possono non nascere alcune domande: in queste piattaforme e nella battaglia dei sindacati come sono rappresentate le donne? Qual'è la loro situazione in fabbrica? E quale, infine, il loro rapporto con il lavoro? Tanti quesiti a cui è difficile dare una risposta compiuta. L'«Unità» ha scelto la strada di raccogliere una serie di testimonianze delle delegate proprio per scandagliare attraverso il

racconto delle protagoniste una realtà complessa e non facilmente leggibile. Ne emerge un quadro dove la discriminazione nei confronti delle donne è tutt'ora molto presente: si veda il problema della maternità e quello del modo di assumere della quasi totalità delle aziende. Abbiamo sentito poi Felice Mortillaro per il quale non esistono differenze fra uomini e donne e una sindacalista della Fiom, Lilli Chiaromonte, che gli risponde.

## BRACCIANTI

### Andiamo per i campi ma senza più caporali

**N**OI NEL CONTRATTO ci vorremmo mettere chiaramente: che si tolga di mezzo il caporale e si cominci a discutere in modo diverso con le aziende. E che l'esperienza che stiamo facendo noi, da un po' di tempo, insieme alle Leghe, sia generalizzata e portata avanti dal sindacato nelle province, nelle regioni, nazionalmente. La nostra autogestione, l'andare sui campi senza il caporale è cominciata per caso, forse per fortuna: una mattina siamo state bloccate dalla polizia e da quel momento, insieme al sindacato della zona di Ceglie Messapico e di altri due Comuni, S. Vito dei Normanni e S. Michele Salentino, abbiamo cominciato a contrattare direttamente con le aziende e ad andare a

lavorare con i pullmini autogestiti. I caporali ci inseguono, ci minacciano e questa bella esperienza, per continuare, ha bisogno di un contratto diverso. Le differenze da prima: prima la mattina sapevi soltanto che ti dovevi alzare, non potevi chiedere neppure dove eri diretta, tantomeno quale fosse il lavoro da fare. Ogni domanda, la più innocente, provocava insulti ed insolenze, era la scusa e l'occasione per altre prepotenze. Insomma non bastavano le sole 16.000 lire al giorno, per qualsiasi lavoro; perciò nel pullmino il silenzio pesava e ci faceva riflettere ancora di più su quello che ci dicevano tutti, in famiglia: che il nostro lavoro era proprio miserabile e non valeva la pena di continuare. Ma, se non bracciante, quale lavoro?

Adesso: lavoriamo tutte insieme sapendo quel che c'è da fare, c'è anche più entusiasmo e probabilmente il lavoro lo facciamo anche meglio. Abbiamo scoperto che anche le aziende hanno interesse a togliere di mezzo il caporale. Nei rapporti fra noi e i datori di lavoro c'è stato un vero e proprio salto culturale: contatti civili, nessuna violenza. Pensiamo poi ai giovani, ai giovanissimi che si avvicinano a questo lavoro: con il caporale nessuna speranza e si rafforza la sfiducia dei giovani nel lavoro e nel futuro. Senza caporale, con la possibilità di gestire il proprio lavoro, una nuova speranza. Perciò il contratto deve parlare un linguaggio nuovo.

VITA SEMERARO  
MARIA LEO  
Ceglie Messapico

## MATERNITÀ

### Costa caro alle tessili essere madri

**I**N OGNI contratto dei tessili c'è stata sempre una pressione fortissima del padronato sulle donne: siete assenteiste, dicono sempre, perché avete troppi impegni familiari. Così noi tessili ci siamo ritirati con i primi tre giorni di malattia pagati solo al 50% e quelli dal quarto al dodicesimo pagati all'80%. I cinque mesi di maternità sono pagati solo all'80%. Anche se non fa parte della battaglia contrattuale di quest'anno, perciò, noi insistiamo su quella che consideriamo una vera e propria discriminazione, non tanto e non solo economica, ma soprattutto sociale. E un'ingiustizia, e vediamo come. L'assenteismo, è falso, qui a Lebolemda, 90% donne, siamo al livello medio europeo, l'8 per cento. Se prendiamo del per-

messi familiari, non sono pagati e quindi ci troviamo decurtata la busta paga, altro che assenteismo. La discriminazione. Già le impiegate tessili hanno la maternità pagata al 100% e così altre lavoratrici, in altri settori. Il parto è uguale per tutte e deve essere considerato allo stesso modo. Sappiamo che ci sono casi, settori, che stanno peggio di noi, perciò in questa stagione di contratti rilanciamo l'idea di una battaglia generale delle donne per unificare, in alto naturalmente, il trattamento di malattia e di maternità. L'ingiustizia sociale. Non è ignoto a nessuno che il padronato gode di più consistenti sgravi fiscali e contributivi per la manodopera femminile, proprio in considerazione dei carichi familiari che essa — si ritiene — scarica in parte anche nel luogo di lavoro. Perché dunque vogliono anche penalizzarci nella malattia e nella maternità?

Il padronato su questi temi è stato sempre molto rigido, per far pesare alle donne il fatto di essere donne, operando una forzatura sui dati dell'assenteismo e dei permessi per motivi di famiglia. E dunque una battaglia sociale, che interessa tutti, quella che noi continuiamo a portare avanti sulle questioni della malattia e della maternità. Una battaglia in cui si gioca anche la nostra capacità di rispondere adeguatamente alle esigenze delle donne. Anche se non è nella piattaforma, questa battaglia noi la portiamo avanti insieme al contratto. Non sono due cose lontane e separate.

RENATA FERRONI,  
IVANA FELUZZI  
(Arezzo)

# Le donne e il lavoro, parlano le delegate

## AZIONI POSITIVE

### Le professioni sbarrate Scopriamo dove e perché

L'analisi dei percorsi di carriera nelle aziende - In banca pochissime ai livelli direttivi - «Il problema vero è la riqualificazione»

**FRANCA BOZZETTI, 48** anni, delegata Banca Nazionale del Lavoro, sede di Milano. «Il discorso delle azioni positive deve uscire dalla fumosità, deve essere calato nella realtà. Prima di fare un percorso di azioni positive, però, vanno individuati i punti e i modi in cui avviene la discriminazione di sesso. Da noi, dove pure i dati parlano chiaramente, questa analisi non è per niente facile. Siamo 2.300 persone, con una percentuale di lavoro femminile che si aggira sul 17%, meno della metà delle aziende. Dove sono le donne? Non al livello più basso,

ma a quello immediatamente superiore. Pochissime, quasi nulle nei livelli più alti: il 2,4% fra i funzionari, eppure questa percentuale è già il quadruplo rispetto a dieci anni fa. L'azienda oggi assume quasi paritariamente: 40% sono donne. Dove si inseriscono le carriere femminili? Tanto più che quei pochi funzionari spesso non hanno un ruolo realmente funzionale, non cambiano di mansione. «Ci sono stati incontri, è iniziato un confronto con l'azienda, che ci ha dato un'analisi della componente femminile, del per-

corsi di carriera. Siamo del parere, come sindacato di azienda, di andare verso una commissione paritetica, e di partire comunque con la sperimentazione, anche se la proposta fosse di parte aziendale. Quali sono le difficoltà? È una scommessa difficile, perché da una parte non puoi che partire dalla singola realtà, dall'altra se la contrattazione si svolge solo in azienda rischi di avere una limitata risonanza e sei più esposto alla sconfitta. La tesi dominante, da rovesciare, è: sono le donne stesse a non voler essere inserite.



**TERRY BASSO, 35** anni, delegata Milano Assicurazioni, sede di Milano. «Benché l'argomento delle azioni positive sia nuovo e molto particolare, nelle assemblee che abbiamo tenuto in questi giorni abbiamo trovato, come ci aspettavamo, qualche diffidenza, ma anche tanti entusiasmi. Abbiamo fatto di recente un questionario, insieme all'Ires Cgil, per saggiare le motivazioni al lavoro o alla carriera delle donne in azienda. Le donne hanno risposto che il lavoro è interessante, per loro; e che non intendono rinunciare; ma vogliono un miglioramento

che non le costringa a rinunciare agli affetti e agli impegni familiari. Vogliono partecipare, per esempio, ai corsi di formazione che l'azienda offre, ma denunciano che non facilmente questa opportunità è offerta alle donne. «Come verificare che ci sia discriminazione, e dove passa la discriminazione da parte dell'azienda. Quindi, quali corsi, a cosa servono, etc... Un'altra cosa è creare una qualche proporzionalità nelle assunzioni: vista la presenza alta di donne nell'offerta di lavoro, creare una corrispondenza nelle assunzioni. Da noi le assunzioni sono quasi tutte nominative, perché l'azienda chiede le mansioni qualificate. Per fare tutto ciò, un "tavolo" di parità o un "consigliere" di discorso è aperto.

«In certi casi, si portano dei contenuti emotivi. Secondo me bisogna affrontare la questione in termini di persona: ci sono persone, e hanno pari diritti. Non riesco a cogliere la differenza. Nel mio ambiente, non l'ho mai sentita. «Che ne pensa di commissioni, o comitati per le pari opportunità in ogni azienda? Come pensa che saranno utili agli imprenditori metalmeccanici? «Non credo bene. Perché finirebbero per portare un ulteriore elemento di conflittualità... e poi, per arrivare a cosa? Al fatto di assumere un 50% di donne? Per me, il livello di civiltà sarà accettabile quando potremo avere sia aziende interamente dirette da donne... quando non ci sarà la differenza. Oggi, lo riconosco, una donna che vuol raggiungere determinati obiettivi può trovare maggiori difficoltà degli uomini. A maggior ragione il problema è la capacità di autoaffermazione e anche di un elevato grado di impegno... se si aspetta che arrivi qualcosa dall'esterno, legge o contratto, non si aspetta il treno giusto.

## INNOVAZIONE

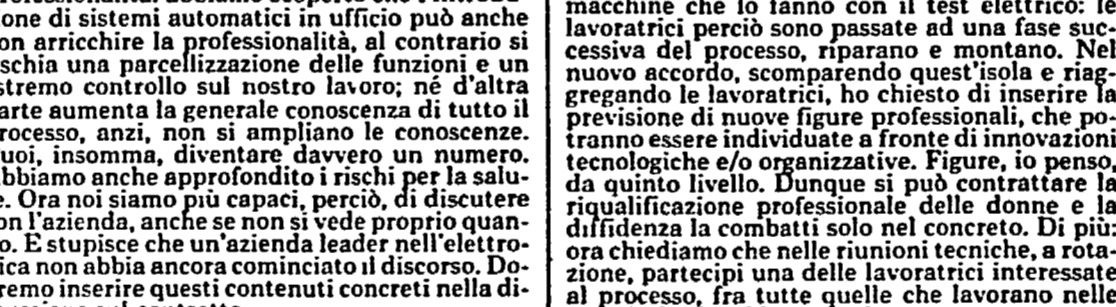
### Tra computer e terminali si alzano le qualifiche?

Le trasformazioni produttive richiedono una contrattazione continua - Il rischio di una estrema parcellizzazione delle funzioni

**RITA ANTONUCCI, 38** anni, delegata dell'Italtel di Milano. «Lavoro ai circuiti stampati, un reparto che si è talmente ingrandito da essersi sdoppiato; e da 50 che eravamo nel 1970, siamo ora 500. Dal 1979 si è cominciato a parlare di nuova organizzazione del lavoro. Le trasformazioni sono state tante e hanno richiesto una contrattazione continua, concreta e complessa. Devi capire la trasformazione tecnica, le mansioni e le qualifiche, ma anche conquistare le lavoratrici al cambiamento. Inizia un ciclo di riqualificazione, che per noi è stato scandito da accordi di reparto e anche da un ritorno nel reparto dopo accordi nazionali. Il passaggio del lavoro a sola implica la rotazione di tutte le lavoratrici in tutte le fasi della lavorazione, dalle più alle meno qualificate. Nel mio reparto questo ha significato il passaggio al quarto livello di tutte e ora possiamo porci altri obiettivi.

«C'è anche il fatto che devi essere capace di anticipare il cambiamento, e questa capacità te la dà solo l'esperienza concreta in azienda, nel reparto. Per esempio da noi c'era un'isola che faceva il controllo, adesso sono arrivate due-tre macchine che lo fanno con il test elettrico: le lavoratrici perciò sono passate ad una fase successiva di processo, riparazione e montaggio. Nel nuovo accordo, scomparendo quest'isola e riaggirando le lavoratrici, ho chiesto di inserire la previsione di nuove figure professionali, che potranno essere individuate a fronte di innovazioni tecnologiche e/o organizzative. Figure, io penso, da quinto livello. Dunque si può contrattare la riqualificazione professionale delle donne e la diffidenza la combatto solo nel concreto. Di più: ora chiedo che nelle riunioni tecniche, a parità di numero, partecipi una delle lavoratrici interessate al processo, fra tutte quelle che lavorano nelle nove isole che abbiamo nel reparto.

**FILomena LO MUSCIO, 42** anni, delegata dell'Italtel di Milano. «Lavoro ai circuiti stampati, un reparto che si è talmente ingrandito da essersi sdoppiato; e da 50 che eravamo nel 1970, siamo ora 500. Dal 1979 si è cominciato a parlare di nuova organizzazione del lavoro. Le trasformazioni sono state tante e hanno richiesto una contrattazione continua, concreta e complessa. Devi capire la trasformazione tecnica, le mansioni e le qualifiche, ma anche conquistare le lavoratrici al cambiamento. Inizia un ciclo di riqualificazione, che per noi è stato scandito da accordi di reparto e anche da un ritorno nel reparto dopo accordi nazionali. Il passaggio del lavoro a sola implica la rotazione di tutte le lavoratrici in tutte le fasi della lavorazione, dalle più alle meno qualificate. Nel mio reparto questo ha significato il passaggio al quarto livello di tutte e ora possiamo porci altri obiettivi.



**VALERIA FEDELI, 37** anni, segretaria di organizzazione della Funzione Pubblica Cgil. «Abbiamo deciso, con il nuovo contratto, di aprire un rapporto diverso con l'utenza, di avvicinare gli orari dei servizi pubblici alle esigenze della gente, e quindi delle donne. Non ci nascondiamo che questo fatto, giustissimo, apre anche dei problemi nel nostro settore, fra le lavoratrici. Infatti, tranne che nella sanità, nel pubblico impiego siamo già ad un orario di 95 ore settimanali e la stragrande maggioranza dei lavoratori e delle lavoratrici hanno l'orario continuato. Aprire all'utenza si-

gnifica spezzare l'orario: come fare in modo che questa modifica non sia del tutto negativa per le donne del pubblico impiego? «Prima di tutto, è fondamentale la contrattazione decentrata, servizio per servizio, verificando ciò che comporterà la modifica dell'orario, sempre tenendo presente che le donne hanno un doppio lavoro, in ufficio e a casa, un doppio orario. Se tieni conto solo dei lavoratori maschi, farai un orario spezzato e i turni che cambiano ogni settimana. Magari ai lavoratori va anche bene. Ma alle donne? Bisogna fare così: una volta calibrato l'ora-

rio del servizio sulle esigenze dell'utenza, che è un fatto prioritario, di partenza, bisogna fare un ragionamento di flessibilità per le donne, e anche delle funzioni extra-ufficio, del lavoro delle donne a casa. Non so come concretamente si possa fare si tratta, appunto, di vederlo caso per caso. Certo so che una donna, una lavoratrice dei servizi pubblici, per non risultare penalizzata dalla modifica di orario, deve poter programmare, e non in modo ogni giorno diverso, ma per periodi — un mese? — il suo tempo. Anche l'altro pezzo di tempo, l'altro pezzo di lavoro.

## ORARIO

### Vogliamo più flessibilità ma per migliorare la vita

L'esperienza alla Fiat di Rivalta negoziando il lavoro notturno I turni negli uffici pubblici per venire incontro agli utenti

**LAURA SPEZIA, 35** anni, delegata Fiat, Torino. «Circa 6 mesi fa abbiamo fatto un accordo sul lavoro notturno, in deroga al divieto per le donne. L'accordo è stato l'occasione per riflettere sullo stato della battaglia in Fiat per le pari opportunità. La decisione di accettare la richiesta della Fiat, che partiva da un'esigenza produttiva di Rivalta, è stata sofferta, ma non abbiamo accettato senza porre delle nostre condizioni. E, soprattutto, l'accordo riguarda Rivalta e non si può estendere meccanicamente, generalizzare. Le condizioni che noi abbiamo posto — in una situazione

difficile, perché la richiesta veniva legata al rientro dalla cassa integrazione, che riguardava moltissime donne — sono state: che il lavoro notturno fosse volontario, che non ci potessero essere comandati di reparto; si cercava caso mai fuori; inoltre abbiamo chiesto di tener conto della distanza dal posto di lavoro e dei motivi familiari. Infine, che si definisse con precisione il numero dei lavoratori e lavoratrici interessati.

«Perché sofferto. Perché il lavoro notturno peggiora la vita di uomini e donne, e in questo caso non abbiamo detto la disparità, verso la pari opportunità, lo è in negativo. Mentre in Fiat il discorso sulla parità e sulle pari opportunità è bloccato. Perciò, oltre a metterlo formalmente nella piattaforma del contratto, questo discorso vogliamo calarlo in azienda, costruendo strumenti per contrattare la parità e le pari opportunità. Con una commissione per le pari opportunità, dentro la fabbrica, che sia punto di riferimento per le lavoratrici, per denunciare le discriminazioni. E che sia abilitata a contrattare, come i comitati ambiente. Altrimenti, come è avvenuto in altri contratti, questo capitolo sarà il primo a cadere, al tavolo della trattativa.



## Parla Felice Mortillaro, Federmecanica

### «Diversità? No, non è vero noi trattiamo tutti bene»

**ROMA** — Professor Mortillaro, è vero che la Federmecanica non presta orecchio alle richieste delle donne? «Ci riesce difficile capire che cosa si possa fare in un contratto collettivo... il contratto si occupa di persone, non di uomini o donne. D'altra parte il ministero del Lavoro sta elaborando una legislazione premiale per incoraggiare le donne nella carriera... è su quella strada che si potranno incamminare anche gli imprenditori. Una tematica di questo genere è una tematica sociale, non da contratto collettivo di lavoro. «Lei ha sostenuto che le donne insistono su casi limite e che non devono ripetere l'errore della sinistra quando con il divorzio e con l'aborto ha trasformato in norma proprio dei casi limite... «Sì, penso che la sinistra abbia utilizzato motivazioni casi limite per introdurre una normativa estranea alla cultura del paese. Penso che la cosiddetta cultura di emancipazione finisca per dare credito ai casi peggiori e dico: non facciamo leva su casi limite per affermare che in Italia tutte le donne sono discriminate. «Allora la discriminazione non esiste? «Un tempo sì, anche nelle leggi e nei contratti: diverse qualifiche, sbarramenti. Adesso abbiamo, dal 1977, la legge di parità, ma non ha dato luogo a vertenze... come mai? La materia non interessa? Oppure tutte le cose funzionano bene? Probabilmente non era serietà così fortemente, almeno nella media delle interessate. «E così, gli associati della Federmecanica si comportano in modo irrispettabile nei confronti della manodopera femminile? «A parte la difesa degli associati che è connotata al mio ruolo, penso che i datori di lavoro non corrono siano pochi... che motivo avrebbero? «Come spiega che alla Fiat, su 53 assunzioni con contratti di formazione-lavoro, siano state scelte solo tre donne? Si trattava di mansioni impiegate, software, in cui l'offerta di lavoro femminile non era inferiore a quella degli uomini. «Bisogna vedere cosa offriva davvero il mercato del lavoro, com'è andata la selezione: altrimenti, che interesse avrebbe avuto la Fiat a scegliere persone meno capaci solo perché portavano i pantaloni e non la gonna? «Ma a parità di valore? Non crede

che si sceglia l'uomo? «Le cose vanno viste con oggettività. Che ci sia qualche ostacolo fisiologico, certamente non si può negare. Una nostra collaboratrice di Milano, una donna molto intelligente, sulla quale avevamo molti progetti, ha dovuto scegliere, per ragioni familiari, il part-time. «E per questo che all'Olivetti, a parità di anzianità e di titolo di studio, le donne sono tutte a livello inferiore rispetto agli uomini? E parlo sempre di impiegati, di tecnici. «Non dimentichiamo la storia d'Italia e d'Europa... non dimentichiamo il passato della cultura femminile... Bisogna studiare fino alla nausea, ci vuole molta determinazione, la forza di rinunciare ad altre cose, e bisogna accettare un certo grado di sofferenza... la felicità per contratto o per legge non viene. Anche per le donne, se c'è qualche problema sarà l'evoluzione storica a farlo superare. «Insomma dobbiamo aspettare con calma gli eventi? «Dico che come datore di lavoro io ho davanti delle persone, non uomini e donne. Essere uomini, o donne... sono fatti che ognuno si porta nel suo privato, come la felicità, o la solitudine. Non si

possono risolvere per contratto. «Secondo lei, invece, le donne portano troppa emotività anche nei rapporti di lavoro? «In certi casi, si portano dei contenuti emotivi. Secondo me bisogna affrontare la questione in termini di persona: ci sono persone, e hanno pari diritti. Non riesco a cogliere la differenza. Nel mio ambiente, non l'ho mai sentita. «Che ne pensa di commissioni, o comitati per le pari opportunità in ogni azienda? Come pensa che saranno utili agli imprenditori metalmeccanici? «Non credo bene. Perché finirebbero per portare un ulteriore elemento di conflittualità... e poi, per arrivare a cosa? Al fatto di assumere un 50% di donne? Per me, il livello di civiltà sarà accettabile quando potremo avere sia aziende interamente dirette da donne... quando non ci sarà la differenza. Oggi, lo riconosco, una donna che vuol raggiungere determinati obiettivi può trovare maggiori difficoltà degli uomini. A maggior ragione il problema è la capacità di autoaffermazione e anche di un elevato grado di impegno... se si aspetta che arrivi qualcosa dall'esterno, legge o contratto, non si aspetta il treno giusto.



## Risponde Lilli Chiaromonte, Fiom

### «Non scherziamo, si assume discriminando e poi...»

**ROMA** — L'amministratore delegato della Federmecanica, Felice Mortillaro, dice che per gli imprenditori esistono le persone, non gli uomini o le donne. Cosa ne pensa Lilli Chiaromonte, che alla Fiom si occupa di donne? «Che non è vero. Faccio un esempio: nella selezione per tecnici ad altissimo livello, nel colloquio preliminare alle donne si chiede se hanno intenzione di sposarsi, se intendono fare figli, come pensano, in questa eventualità, di organizzare la loro vita privata perché non interferisca con il nuovo incarico. Quindi, a uguale titolo di merito, non corrisponde uguale opportunità. «Ma poi, è giusto eliminare la differenza sessuale, come postula Mortillaro? «È necessario superare il concetto di ruolo, per cui la donna è destinata prevalentemente alla riproduzione... ma nell'essere donna noi vogliamo affermare dei valori positivi, che devono trovare legittimità anche nel mondo della produzione, ridiscutendo anche una certa estraneità storica della donna a quel mondo. «Ma è vero che le donne sono sempre più emotive degli uomini, anche sul lavoro? «Se Mortillaro vuol dire che una donna in fabbrica non si dimentica di essere donna, si porta dietro il suo mondo affettivo, non riesce insomma ad essere scissa, questo risponde ad una esigenza che è vitale per ogni essere umano. Certo, in genere questo modo di essere viene visto come fragilità rispetto alle esigenze del lavoro e alle donne viene fatto pesare. Noi vogliamo cambiare questa condizione. «Per raggiungere questo obiettivo, è sostenibile un cammino lineare e progressivo della donna, un'evoluzione storica «naturale», senza leggi né contratti? «Il progresso tecnico ha aiutato la donna ad uscire di casa... però

la possibilità di rompere i ruoli, di disegnare diversamente il futuro proprio e collettivo è legata strettamente a quello che le donne capiscono di sé e della propria condizione. Anche l'esperienza di fabbrica dimostra che la rivoluzione tecnologica scardina l'organizzazione del lavoro, ma riproduce, o comunque non cancella, alcuni meccanismi di divisione del lavoro, di divisione tradizionale dei ruoli. Che Mortillaro affermi di non aver mai sofferto la differenza non mi stupisce... lo credo bene, essere maschio è un privilegio. E continua ad esserlo. «Gli imprenditori cercano di invalidare la legge di parità denunciando che non ha prodotto vertenze... «Fingono di non sapere che la legge stabilisce divieti, non sanzioni. Questo rende il ricorso individuale al giudice inutile, se non frustrante. In un esempio: se il ricorso della lavoratrice discriminata va a buon fine, si cancella l'atto discriminatorio ma non si riconosce il diritto di cui la donna è stata privata. «Trattativa generale e possibilità di costruire comitati per le pari opportunità in fabbrica: che importanza hanno? «Il livello aziendale è fondamentale per discutere su fatti concreti, e non di filosofia: dove sono le donne in fabbrica, che collocazione hanno... Negare queste cose significa essere un paese arretratissimo, in America anche gli imprenditori si sono accorti delle discriminazioni. In trattativa ci si sta negoziando una realtà evidentemente scomoda: è proprio nell'organizzazione del lavoro e nell'uso aziendale dell'innovazione che si consolidano meccanismi vecchi e nuovi di esclusione.

Le interviste e le esperienze sono state raccolte da Nadia Tarantini