

“ Le donne sono il 49% degli iscritti alla Cgil e il 40% di quelli alla Cisl

Felicia Masocco

ROMA Va meglio che in passato, ma non va ancora bene. Come la politica, come l'impresa, anche il sindacato fa fatica a declinarsi al femminile, basti vedere la composizione degli organismi di vertice e, ancora prima, scoprire che è assai difficile conoscere i dati delle iscritte. Se si fa un giro nei siti Internet delle principali organizzazioni italiane, Cgil, Cisl e Uil, si vede che i dati del tesseramento vengono forniti in un quadro d'insieme, donne più uomini. Esigenza di sintesi, si dirà. Ma cifre assolute delle tesserate non se ne hanno neanche presso le confederazioni, i numeri non sono pronti, o perché le strutture regionali o le categorie tardano ad inviarli, o più semplicemente ancora non li hanno elaborati, non hanno tempo o energie per aggiornare le «anagrafi». Insomma non distinguono, lo scorporo non c'è, evidentemente conoscere il numero preciso delle tesserate non è avvertita come una esigenza impellente. Così si procede con stime elaborate sui gli ultimi dati disponibili: per la Cgil sono quelli del congresso 2002, le donne erano il 49%; in Cisl il Coordinamento donne parla di circa 40% di iscritte; in Uil dicono che sono meno degli uomini ma molte di più di quel 18% che la Ces, la confederazione dei sindacati europei, ha scritto in una ricerca pubblicata in giugno.

Un punto percentuale in più o in meno non modifica comunque la fotografia «generale»: quasi ovunque è quella di una piramide. Il dato delle iscritte infatti, o quello delle delegate anch'esse moltissime, quasi mai trova corrispondenza negli organismi di vertice. Nella segreteria della Cisl su dieci membri c'è una sola donna; ugualmente nella Uil, una segretaria su undici componenti. Fa eccezione la segreteria Cgil: per la prima volta nella sua storia il rapporto tra uomini e donne è di sei a sei, mentre nel direttivo nazionale nonostante la riduzione dei componenti la percentuale è di poco inferiore al 38%; nel comitato direttivo della Cisl le donne sono l'11,2%; nella direzione Uil il 12,1%, nel consiglio generale dell'Ugl il 10,5% secondo il monitoraggio permanente effettuato dall'Arcidonna.

La Cgil è un'isola felice? Diciamo che si è data una mano a colpi di «buone pratiche» e di regole: dal '96 infatti si è stabilita una norma in base alla quale nei posti di direzione non vi possono essere meno del 40% o più del 60% delle componenti maschili e femminili. «Non si tratta di una quota, ma di una norma antidiscriminatoria, una scelta giusta a mio avviso - spiega Aitanga Giraldi, responsabile delle politiche di Pari opportunità del maggiore sindacato - altrimenti avremmo avuto donne solo ai vertici di alcune categorie. Quindi in confederazione, in centro, si sono ottenuti risultati concreti, ma anche nel resto dell'organizzazione è aumentata la sensibilità sulla



Manifestazione del 23 marzo 2002

Gabriella Mercadini

“ Nella direzione di corso d'Italia sono quasi il 38%, in quella Uil il 12,1%

dinamento Pari opportunità è unica donna in segreteria non vuol sentir parlare di «quote», e neanche gradisce l'idea che alle donne debbano essere assegnate competenze «femminili»: «Siamo per il sindacalista a tutto campo», afferma, ma riconosce che «finora i risultati non sono stati esaltanti. C'è però una maggiore attenzione mi auguro che al prossimo congresso si facciano significativi passi avanti. Ci sono già degli affidamenti, delle intenzioni comuni sia da parte degli uomini che delle donne in Uil».

Fin qui la fotografia dell'esistente. Le cause di un rapporto sicuramente difficile sono più d'una. «Gli uomini tengono a tenerlo, il potere», afferma Donatella Vercesi. E questo è un primo inconfutabile dato di fatto. Il secondo è di carattere «culturale», la cultura maschile prevale e la stessa organizzazione del lavoro sindacale è «maschile», «non tiene nella giusta considerazione l'impegno aggiuntivo delle donne», quello in casa, in famiglia. «Anche questo è un problema di cultura, va cambiato, sarà un processo lento, ma è in corso». Insomma se le donne vogliono esserci devono essere pronte ad un amore «esclusivo», ad un rapporto «totalizzante» con il sindacato. Le mezze misure non sono ammesse: «È un rapporto che va a scapito della vita personale, se vuole fare la sindacalista deve sapere che il suo «lavoro» non glielo toglierà nessuno - continua Donatella Vercesi - Il collega che torna a casa il venerdì sera probabilmente viene coccolato, io che da Roma torno a Genova sono quella che siccome ha voluto la bicicletta deve pedalare. È così nelle cose. C'è una totale rinuncia alla sfera individuale».

Il tasto è sensibile. Il sindacato ha una struttura rigida, al punto che talvolta sono le stesse donne a tirarsi indietro. «C'è spesso una non disponibilità ad andare oltre i livelli più bassi - spiega Anna Maria Parente - per i tempi, per gli orari, quelli delle riunioni, ad esempio si protraggono per ore, i contratti si firmano all'alba... L'organizzazione è poco accogliente con soggetti che possono avere approcci di vita differenti. Gli uomini sono tradizionalmente abituati a stare in organizzazioni sociali, politiche, ad avere un impegno più totalizzante rispetto alle questioni della vita».

«Non c'è dubbio che come organizzazione sociale il sindacato sia maschile, sta nella sua cultura. Anche per questo nonostante i numeri noi non ci fermiamo - conclude Aitanga Giraldi - Nei luoghi di lavoro e nelle leghe dei pensionati facciamo una grande battaglia perché sempre più donne stiano nei luoghi di decisione. I punti di resistenza non mancano, si devono rompere molti stereotipi. I tempi, gli orari, stiamo lavorando per riorganizzarli non solo per le donne ma anche per i giovani che pongono nuove esigenze. E tra gli stereotipi annovero anche l'abitudine dura a morire di valutare le donne per il loro carattere, far passare l'antipatia o la simpatia ad esempio. Con gli uomini non avviene».

L'altra metà del sindacato vuole spazio

Cresce la presenza femminile ai vertici delle Confederazioni, tra resistenze e ritardi

necessità che le donne debbano esserci negli organismi dirigenti». «È il frutto di un lavoro iniziato ai primi anni Ottanta quando ci si accorse che la presenza femminile era praticamente sparita dai gruppi dirigenti della Cgil». Un lavoro lungo, passo per passo: «All'ultimo congresso - continua Giraldi - per la prima volta non c'è stato nel documento un capitolo sulle donne, ma tutto il documento era attraversato dalla specificità femminile». La Cgil ha deciso di seguire il metodo del

mainstreaming per elaborare le sue politiche e realizzare le sue attività.

Il tema sta permeando anche la Cisl dove per regolamento nelle liste deve esserci non meno del 30% di presenza femminile «ma - spiega Anna Maria Parente, responsabile del Coordinamento donne Cisl - le liste sono aperte e non sempre le donne vengono votate». A differenza della Cgil, infatti, nel sindacato di via Po non esiste una «norma di scorrimento» per la quale se la percentuale di

donne fissata non viene raggiunta l'ultimo eletto lascia il suo posto ed entra una donna. Qualcosa però sta cambiando: «Nelle assemblee organizzative in preparazione di quella confederale che si tiene a Roma dal 20 novembre ho avvertito un clima di cambiamento - continua Parente - tutta l'organizzazione sta finalmente facendo i conti con il fatto che ci sono poche donne nei gruppi dirigenti. Stiamo cercando di rilanciare». In Uil Donatella Vercesi, responsabile del Coor-

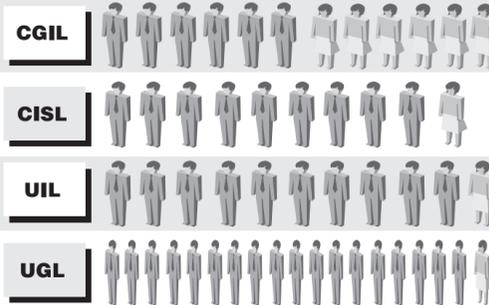
LE DONNE NEI SINDACATI

La presenza delle donne nei livelli gerarchici di Cgil, Cisl, Uil, Ugl

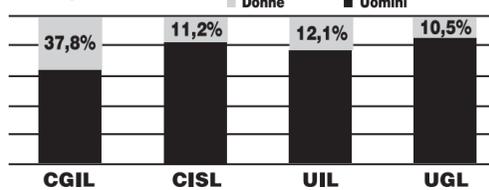
1) VERTICE (Segretari generali confederali)

Nella Cgil, nella Cisl, nella Uil e nell'Ugl il ruolo di Segretario generale confederale è sempre ricoperto da un UOMO.

2) ORGANI ESECUTIVI (Segreteria confederale)



3) ORGANI CON POTERE DELIBERANTE Comitato direttivo della Cgil, Consiglio generale della Cisl, Direzione della Uil e Consiglio generale dell'Ugl



La soglia critica perché si possa ritenere che le donne abbiano un reale peso politico all'interno degli organi decisionali è del 35%, raramente questa soglia viene «toccata»

Fonte: Arcidonna Onlus

la delegata

«All'inizio è stata molto dura, mi sono sentita in prova»

ROMA Valeria Frascari, 32 anni, da tre delegata Fiom della Gd, azienda metalmeccanica di Bologna.

Qual è il bilancio di questa esperienza?

«All'inizio è stata dura sia perché sono una donna, diciamo, sia perché comunque c'era una sorta di gerarchia all'interno della Rsu, i più anziani avevano riserve verso i giovani, c'era la gavetta da fare».

Insomma giovane e per di più donna...

«Mi sono sentita in prova. Devi far vedere che vali, che non vai bene solo il volantaggio. Comunque ho trovato spazio, all'interno della Fiom almeno. Noi abbiamo una Rsu che è composta anche da Fim e Uilm: lasciamo stare che ora i rapporti sono difficili per la nota vicenda del contratto separato, però diciamo che se sono riuscita ad andare avanti è perché mi hanno dato spazio i miei».

Quante sono le donne nella Rsu?

Su 32 componenti siamo solo in 2, della Fiom.

E quante sono le lavoratrici?

Tra gli operai c'è una netta prevalenza maschile, tra gli impiegati le donne sono circa il 50%.

Diceva di aver incontrato difficoltà perché donna. Quali, oltre dover dimostrare di essere capace?

«Prima di tutto per trovarsi bene insieme a 30 uomini una donna deve «snaturarsi», deve tirare fuori gli artigli e dimostrare che può essere alla pari. Poi a volte sente di essere in minoranza... Però aldilà di scherzi e battute si va d'accordo. Mai avuto discriminazioni».

Come mai solo due delegate su 32?

«Penso che non molte donne siano interessate a stare nel sindacato, non vedo una spinta in questo senso. Tra un po' ci saranno le elezioni per il rinnovo della Rsu e sono convintissima che non si candideranno altre donne. Mi spiace che non sentano questa necessità».

Perché non si mettono in gioco? Non si sentono all'altezza? Per il tempo che manca?

«È certo che se un uomo finisce le sue otto ore non è che deve correre, andare a casa, fare la spesa, da mangiare. Io non ho al momento una famiglia a cui pensare e quindi non ho questo problema, ma credo che molte donne non abbiano proprio tempo per occuparsi del sindacato. Fare il delegato è impegnativo, fuori dall'orario di lavoro spesso devi lavorare o comunque stare lì con la testa. Io capisco che chi ha una famiglia non ha tempo. La donna è sicuramente più penalizzata».

fe.m.

gli operai di Zipponi

Tute blu con la mania di salvare il lavoro

Oreste Pivetta

Fuori moda, fuori tempo: se chiedete a chi non è metalmeccanico quanto guadagna un metalmeccanico è raro che vi sappia rispondere. I metalmeccanici sono le tute blu, salariati che stanno al di sotto dei mille euro al mese, responsabili però di costi del lavoro troppo alti, di flessibilità insufficiente, di conflittualità in eccesso, insensibili al vento della new economy, retrogradi, ostili... Insieme metalmeccanici, operai e quanti stanno appresso, occupati o no, chiunque voglia un lavoro e lo voglia sul serio, con diritti, doveri, formazione, abilità, cultura, eccetera.

Il mondo è stato girato molte volte. Una volta hanno deciso che il lavoro dovesse contare un po' meno e poi ancora meno, senza spiegare bene che cosa dovesse sostituirlo: la Borsa, le speculazioni finanziarie, le rendite. Il disastro che stiamo vivendo in Italia dimostra che così non va, che il lavoro deve tornare il dov'era o dove tanta

parte di un paese ha creduto che dovesse stare: al centro. Perché il lavoro è indispensabile per creare ricchezza, per aggiustare i conti, per rimpinguare il pil, per ristabilire un circolo virtuoso, mentre il governo non ha altra idea che tagliare e svendere. Un sindacalista, con una lunga consuetudine con le fabbriche, cioè con le catene di montaggio, con le officine, con le mense, Maurizio Zipponi, quasi cinquantenne segretario della Fiom di Milano, in un libro, *Si può. Operai, precari, impiegati e imprese in un nuovo sistema* (pubblicato da Mursia, pagine 256, euro 12,50) prova a ricostruire alcuni passi di storia e a spiegare le ragioni di quella necessaria centralità, indicando anche al sindacato alcune strade di cambiamento. Una ad esempio è quella della democrazia: più democrazia dentro e fuori il sindacato. I contratti si votano, i lavoratori devono approvare o disapprovare. Più democrazia interna significa più ricambio ai

vertici, minor distanza tra i vertici e la fabbrica. Aprire ai giovani, che non mancano e che non respingono la politica, purché politica sia. Zipponi contrasta l'immagine di un sindacato che prima chiede l'iscrizione e poi discute. Vorrebbe un sindacato che risponde alle domande, propone soluzioni, invita all'incontro e all'organizzazione e solo alla fine ricorda: «c'è la Fiom». Cioè la tessera. Ci sono le gerarchie... Da questa piccola rivoluzione, di base, Zipponi trae una conseguenza: «Credo che la strada da intraprendere sia riconoscere in azienda il potere di trattare su organizzazione del lavoro, riconoscimenti professionali e salario relativo senza depotenziare il contratto nazionale...». Dare a chi la vuole esercitare un'occasione per trattare per conquistare migliori condizioni. Zipponi rappresenta una strada di responsabilità, che è anzi esercizio politico, propedeutica democratica, «decentramento reattivo dei poteri» (sempre che, ricorda, nel

nostro paese si approvi una legge che misuri la reale rappresentanza delle organizzazioni sindacali sulla base dell'articolo 39 della Costituzione...). Ovviamente tutto questo contrasta al primo ipotesi in corso: la trasformazione del sindacato in un soggetto finanziato direttamente dallo stato cui viene affidata, appaltata, la gestione dei fondi privati e del mercato del lavoro. Qualcosa tra il patronato, l'ufficio di collocamento o l'agenzia, il consulente d'affari. Un sindacato corporativo, «carabiniere regolatore» del conflitto, mentre siamo abituati a pensare a un sindacato che si batte per migliorare le condizioni di lavoro, conquistare salari più dignitosi e a un sindacato che si micura con i problemi della produzione, è capace di leggere le storture, i rallentamenti. Sarebbe un sindacato protagonista e partecipativo. Se non ci si ferma all'apparente ritualità di certe espressioni (sempre quelle ma fondamentali: migliorare le condi-

zioni, salari più dignitosi, situazioni di vita più dignitose) si scopre che in fondo sta molto in quegli obiettivi la risposta alla crisi e persino al topos della propaganda berlusconiana: più consumi. Nell'impareggiabile contabilità del centro destra il traguardo si raggiungerebbe colpendo pensione e salari, moltiplicando l'incertezza del lavoro, cancellando i diritti e quindi la possibilità di interloquire nella vicenda aziendale. Maurizio Zipponi, anche nella narrazione di tante vicende individuali, storie di lavoro con un'attenzione larga ai mutamenti della società, scrive contro i luoghi comuni che ci hanno afflitto in questi anni e che continuano ad affliggerci, facendoci avanti con alcune idee. Conclude evocando «un altro mondo possibile», uno slogan che mi sembra però contuso e stressato e che è un po' tornare all'ideologia. Preferirei dire l'unico mondo che possa sperare ragionevolmente di scampare al patratrac finale.

La sinistra, rivista.

In edicola con il manifesto da martedì 11 a venerdì 14 novembre a 3,40 euro*.

- Riccardo Bellofiore Idee più chiare sull'alternativa
- Umberto Allegretti La Risoluzione 1511 dell'Onu
- Raniero La Valle La politica estera dei «riformisti»
- Emiliano Brancaccio Il programma economico dei «riformisti»
- Paolo Nerozzi Lo sciopero del 24 ottobre
- Renzo Stefanelli La controriforma delle pensioni
- Joseph Halevi Pensioni, privatizzazioni, finanza
- Manuela Cartosio Il voto agli immigrati
- Gianni Ferrara Europa: il mercato costituyente
- Bruno Cartosio Usa: la vigilia delle presidenziali
- Giuliana Sgreña Iraq fra resistenza e terrorismo
- Maurizio Matteuzzi Lula a un bivio
- Bolivia: la rivolta in assemblea
- Richard Falk Edward Said, un guerriero del dialogo
- Andrea Boltho Casa non va
- in Europa?
- Rossana Rossanda Discutendo di Enrico Berlinguer

la rivista Rimbocchiamoci del manifesto le idee.

* Il manifesto in più 3,40 euro, solo il martedì 3,05 euro