



Dipartimento  
Coordinamento Donne

Federazione  
Italiana  
Sindacale  
Assicurazioni  
Credito

Via Vicenza 5/a – 00185 Roma  
Tel. 06/44.88.41 – Fax 06/44.57.356  
E-mail: [donne@fisac.it](mailto:donne@fisac.it)  
Sito: [www.fisac-cgil.it/donne](http://www.fisac-cgil.it/donne)

Buongiorno a tutte,

come altre volte, ci siamo suddivise la relazione in più parti e, a una mia premessa più generale, seguiranno alcuni approfondimenti più specifici da parte di alcune compagne dell'esecutivo (AGNESE - La Cgil delle donne, ANTONELLA - Il controllo sociale della maternità, ANNARITA - I rapporti con NON una di meno, FRANCESCA - Lo smart working).

Iniziamo autodenunciando una carenza, obbligata dai tempi, di approfondimento sui diversi settori che chiediamo alle compagne di integrare se lo ritengono utile in base alle loro competenze e settori di appartenenza.

Tra i temi che vorremmo proporre alla riflessione/dibattito, alcuni sono più spiccatamente politico organizzativi, altri sono temi contrattuali.

Partiamo con un rapido excursus del **Rapporto ISTAT Come cambia la vita delle donne. 2004-2014**, che ci da alcune basi per definire il contesto, cosa sempre utile per ricalibrare le nostre priorità.

#### FASI DELLA VITA (IN PARTICOLARE FECONDITA' E INVECCHIAMENTO)

**L'Italia risulta essere uno dei paesi con il più alto livello di invecchiamento, dovuto sia all'aumento della sopravvivenza alle età elevate, sia ai bassi livelli di fecondità.** Pur confermandosi il vantaggio in termini di longevità a favore delle donne, **la crescita della speranza di vita degli uomini risulta essere ancora più sostenuta.**

**La fecondità**, dopo aver registrato un minimo storico nel 1995, ha visto una lenta ripresa che è durata fino al 2010, dopodiché **ha ripreso a diminuire.** La condizione di madre nelle giovani età è assai poco diffusa per effetto del **rinvio della procreazione** proseguito anche nell'ultimo decennio.

**Continua a diminuire il ricorso all'interruzione volontaria della gravidanza sia tra le italiane che tra le straniere (e ciò va rimarcato in ogni occasione utile liberando la discussione sulla corretta applicazione della legge 194 dal peso, infondato, del rischio di farne un metodo anticoncezionale scorretto).**

**I percorsi di vita di uomini e donne separati differiscono, uomini più single e donne più madri sole. Un deciso aumento del disagio economico si rileva anche tra le madri sole con figli minori**, come conseguenza della peggiore dinamica reddituale, legata a bassi livelli di occupazione, a bassi profili professionali e a una diffusa presenza di occupazioni part-time. La deprivazione aumenta anche tra le madri sole con figli adulti che, nonostante un incremento di reddito superiore alla media, risentono di una più diffusa necessità di sostenere il peso di figli non ancora economicamente indipendenti.

#### ISTRUZIONE

Sul terreno dell'istruzione negli ultimi decenni dallo svantaggio femminile si è pervenuti al **sorpasso** soprattutto analizzando i dati relativi all'università. Le donne investono di più negli studi, hanno risultati migliori in tutti gli ordini e gradi della scuola e dell'università. Si mantiene però uno **svantaggio negli sbocchi occupazionali e nelle retribuzioni**, dovuto anche alle differenze di genere nelle scelte degli **indirizzi formativi**. Segnali di cambiamento però emergono anche su questo terreno. Crescono le donne che si immatricolano in Ingegneria, Medicina, Chimica, Agraria, diminuiscono quelle che si iscrivono al gruppo letterario e politico-sociale.

#### NUOVE TECNOLOGIE

Le differenze di genere nei livelli di utilizzo di pc e di Internet rimangono ancora forti, anche se si riducono. Un segnale positivo arriva però dalle giovani donne, che hanno completamente annullato lo svantaggio rispetto ai loro coetanei. **Il digital divide, infatti, si annulla del tutto nella fascia 11-24 anni e si riduce molto nella classe di età 25-44.**

#### IL LAVORO DELLE DONNE

**L'andamento dell'occupazione femminile negli ultimi dieci anni ha risentito della crisi che ha fermato il trend positivo di aumento degli anni precedenti.** Nel complesso, la crescita dell'occupazione femminile nel periodo 2004-2014 è più che dimezzata in confronto al precedente decennio, e il tasso di occupazione femminile aumenta soltanto per le donne con almeno 50 anni, mentre rimane sostanzialmente invariato per le 35-49enni e diminuisce per le più giovani. **Rimangono forti barriere all'ingresso nel mercato del lavoro, discontinuità dei percorsi lavorativi, difficoltà di superamento del "tetto di cristallo", e un fenomeno di sovraistruzione più elevato rispetto agli uomini, anche se l'occupazione femminile ha tenuto più di quella maschile** (la congiuntura negativa ha colpito infatti soprattutto l'industria manifatturiera e le costruzioni, settori nei quali è più spesso coinvolta mano d'opera maschile). **Passi in avanti si evidenziano anche nelle posizioni delle donne nei luoghi decisionali politici ed economici.** Il titolo di studio conseguito è ancora determinate per la partecipazione delle donne al mercato del lavoro e nel Mezzogiorno la laurea è elemento fondamentale per entrare nel mercato del lavoro. Si ampliano i **divari territoriali dal momento che, a fronte di un saldo positivo del tasso di occupazione femminile totale tra il 2004 e il 2014, nel**



Dipartimento  
Coordinamento Donne

Federazione  
Italiana  
Sindacale  
Assicurazioni  
Credito

Via Vicenza 5/a – 00185 Roma  
Tel. 06/44.88.41 – Fax 06/44.57.356  
E-mail: [donne@fisac.it](mailto:donne@fisac.it)  
Sito: [www.fisac-cgil.it/donne](http://www.fisac-cgil.it/donne)

Mezzogiorno si osserva una sua lieve contrazione, contro una crescita nel Centro e nel Nord: **25 sono i punti percentuali di differenza dei tassi di occupazione tra Centro-nord e Mezzogiorno.**

Tra il 2004 e il 2014, il **lavoro a tempo parziale** è l'unica forma di lavoro in crescita, anche negli anni della crisi, mentre le occupazioni a tempo pieno si sono notevolmente ridotte. Tuttavia, più che rappresentare una scelta di conciliazione portata avanti dalle lavoratrici, la crescita del **part time è stata in realtà una delle strategie delle aziende per far fronte alla crisi** (ci torneremo dopo parlando di part time nel settore): specie a partire dal 2008, l'incremento del lavoro part time è soprattutto di tipo **involontario**, vale a dire scelto in mancanza di occasioni di lavoro a tempo pieno. Nonostante il numero di **lavoratori temporanei** tra gli uomini sia maggiore, la minore consistenza dell'occupazione femminile rende l'incidenza degli atipici sul totale degli occupati più elevata tra le donne. In Italia il lavoro atipico non può essere considerato una prerogativa dei più giovani, investendo anche soggetti con responsabilità familiari. Peraltro, il forte incremento del part time ha investito anche il lavoro a termine, rappresentando così una condizione di **doppia vulnerabilità**.

In questo periodo l'incremento della **presenza delle donne nei luoghi decisionali** è stato rilevante sia sul versante delle donne elette in Parlamento, che di quelle nominate nel governo, che all'interno dei consigli di amministrazione delle società quotate in borsa, sia, infine, nelle posizioni apicali delle dipendenti della Pubblica amministrazione (sappiamo purtroppo di non poter dire altrettanto per quanto riguarda i ruoli apicali delle aziende del nostro settore). A fronte di tale tendenza, non si possono non registrare le **notevoli differenze** che separano le donne dai corrispettivi livelli occupati dagli uomini nonché dalla profonda **eterogeneità** riscontrata nei vari contesti. L'esperienza riportata dalle donne in termini di **rinunce** fatte nella loro vita lavorativa, di **svantaggi** sperimentati nello svolgimento del loro lavoro, in conseguenza del loro essere donne, e di **eventi discriminatori** subiti, trovano una sostanziale conferma nella percezione che i cittadini hanno della condizione femminile nel nostro Paese. Appreziate anche le competenze femminili e la positività del ruolo delle donne ai vertici politici ed economici.

#### **DIVISIONE DEI RUOLI NELLE COPPIE E CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA**

La **divisione dei ruoli** è ancora rigida e la mancanza di redistribuzione del lavoro di cura tra i sessi rende difficile la **conciliazione** dei tempi di vita per le lavoratrici.

L'asimmetria dei ruoli all'interno delle coppie è leggermente diminuita ma più perché **le donne hanno tagliato il lavoro di cura** (scelta che meriterebbe una riflessione perché forse indica una diversa percezione di sé rispetto al passato) che perché gli uomini lo hanno incrementato. Il divario di genere di fronte ai **tempi di lavoro totale** (retribuito e familiare) si amplifica in presenza di figli, manifestando un aggravio per le madri occupate (è evidente che questa consapevolezza può incidere sul basso tasso di fertilità). Di conseguenza, il **tempo libero** delle donne occupate risulta inferiore rispetto a quello dei partner. Alcuni segnali di cambiamento si avvertono però tra le **coppie giovani** in cui il padre ha un elevato livello di istruzione e in presenza di figli 3-5 anni.

Aumentano le occupate che in corrispondenza di una gravidanza hanno lasciato o perso il proprio lavoro.

La **perdita dell'occupazione in corrispondenza della nascita di un figlio** è più marcata nel Mezzogiorno - dove i livelli occupazionali sono già molto bassi - per le giovani, per le donne con basso livello di istruzione, per le dipendenti del settore privato e per le straniere. **Abbandonare il lavoro è sempre meno una scelta personale perché aumentano le donne che sono state licenziate. Per le neo-madri che continuano a lavorare aumentano le difficoltà di conciliazione: principalmente a causa dell'orario di lavoro troppo lungo, la presenza di turni o orari disagiati e la rigidità dell'orario.**

Oltre che in corrispondenza della maternità, le difficoltà che le donne sperimentano nel corso della loro vita si sostanziano anche in una serie di rinunce o di svantaggi sul piano lavorativo molto più diffusi che tra gli uomini. A ciò si accompagna ancora un'ampia diffusione di stereotipi di genere che contribuisce ad una maggior rigidità nei ruoli.

Anche se sono evidenti le differenze generazionali che segnano una generale maggiore apertura dei giovani nei confronti di ruoli di genere più paritari sia nel contesto familiare che in quello pubblico, **persistono anche tra i più giovani, soprattutto uomini, delle visioni stereotipate dei ruoli maschili e femminili**, che fanno capire la necessità per le politiche di monitorare le opinioni della popolazione come indicatore cruciale della loro efficacia e soprattutto del cammino verso una società più egualitaria. **Il persistere di differenti carichi di lavoro familiare all'interno della coppia è dovuto anche alla presenza di questi stereotipi.**

**Fin qui i principali dati raccolti dall'ISTAT in merito alla vita delle donne.**

**Passando alle questioni politico organizzative,**

**1. Il rapporto tra Cgil e il movimento nazionale Non una di meno.**

La nostra partecipazione come esecutivo alle due giornate di Roma e Bologna e i rapporti con il movimento ve li racconterà Annarita.

Io qui faccio soltanto una doverosa riflessione sulla fatica di essere tutte unite, e sul conseguente rischio di frammentazioni e conflitti interni al movimento delle donne, quando si moltiplicano eccessivamente gli obiettivi—> Credo sarebbe più realistico lavorare su pochi, chiari, obiettivi comuni.

Infatti, **non tutte le donne in quanto donne la pensano allo stesso modo su tutto.**

Questa banale osservazione vale tra l'altro anche per quanto ci riguarda direttamente come Coordinamento. **Riconoscere la legittimità di punti di vista diversi al nostro interno sulle questioni più generali**, confrontarci in merito senza lacerarci non può che rinforzarci, anziché indebolirci, sulle questioni di genere.



Dipartimento  
Coordinamento Donne

Federazione  
Italiana  
Sindacale  
Assicurazioni  
Credito

Via Vicenza 5/a – 00185 Roma  
Tel. 06/44.88.41 – Fax 06/44.57.356  
E-mail: [donne@fisac.it](mailto:donne@fisac.it)  
Sito: [www.fisac-cgil.it/donne](http://www.fisac-cgil.it/donne)

---

2. Questo ci porta immediatamente al secondo punto di riflessione che vi proponiamo, ovvero **se e come il coordinamento e l'esecutivo possano e debbano stare nel dibattito politico contrattuale della categoria**. Noi crediamo che sia utile e doveroso esprimere, ove possibile, le nostre riflessioni argomentate su tutti i temi, ampliando l'ottica alle specificità di genere. Ecco, noi pensiamo che in quanto donne della Fisac possiamo rappresentare una forza e dare un contributo fattivo alle scelte che l'organizzazione sta facendo e sarà chiamata a fare nei prossimi anni. Possiamo farlo se saremo capaci di rinunciare alla pretesa di unanimità intorno a facili risposte assolutiste, per costruire, tra noi e con i compagni, un dialogo approfondito, uno scambio continuo, che contribuisca alle scelte dell'organizzazione con la forza di idee e argomenti, passione e competenze.

3. **Il rapporto con gli uomini dell'organizzazione**. Come avete notato, l'esecutivo è impegnato in una costante opera di pressing per coinvolgere i compagni nelle "nostre" riflessioni, sulla base dell'assunto che le politiche di genere e la parità sono questioni di tutta l'organizzazione. Ed è in questo senso che abbiamo, già dallo scorso marzo, organizzato iniziative a partecipazione mista, insistendo - con crescente (?) fortuna - perché i compagni partecipino. Vorremmo anche in futuro utilizzare tali modalità e chiediamo la vostra opinione in merito.

Passiamo, per finire, alle tematiche contrattuali,

#### **Accordo ABI sui congedi alle donne vittime di violenza**

Come sapete, l'otto marzo è stato sottoscritto con ABI un Accordo sui permessi alle donne vittime di violenza, che sostanzialmente recepisce la legge. Le compagne della segreteria nazionale ci hanno immediatamente chiamato per darci la notizia. Un segnale di attenzione, che abbiamo apprezzato e che ci auguriamo possa inaugurare un rafforzamento dell'interscambio e della condivisione tra segreteria ed esecutivo sulle tematiche di genere. Ci mettiamo con questo obiettivo a disposizione della segreteria per lavorare a successivi passaggi con le associazioni datoriali sui temi di genere, a partire - ma non solo - da quello delle molestie sui luoghi di lavoro, che attende il recepimento degli accordi europei e interconfederale in materia.

La nostra categoria è infatti la sola, oltre allo SPL, ad avere un coordinamento donne radicato nel tempo e questa è una peculiarità positiva che riteniamo debba essere valorizzata rafforzando al massimo il rapporto con tutti i luoghi di contrattazione nazionali e aziendali e interpretando il coordinamento come luogo di approfondimento, pungolo e servizio per l'organizzazione sulle tematiche di genere piuttosto che come "stanza-tutta-per-se" delle donne della Fisac.

Sul merito dell'accordo chiediamo alle segretarie presenti di parlarci dei contenuti.

Finiamo con alcune tematiche contrattuali che riteniamo simboliche dei cambiamenti in atto e del permanere di alcune tradizionali (purtroppo) problematiche "di genere" nel lavoro.

Partiamo dalla dolorosa consapevolezza che contrattare (in generale) e contrattare la parità (in particolare) in periodo di crisi e destrutturazione del settore è attraversare terreni assai impervi. Nel farlo, riteniamo utile riflettere su come sia possibile, in questo contesto di debolezza contrattuale, far sì che agli accordi che sottolineano principi sacrosanti si accompagni una coerente applicazione degli stessi principi nella complessa e spesso travagliata vita delle aziende.

Ragionamento questo che vale per tematiche unisex (o no? su questo vorremmo interrogarci con il vostro aiuto) come le pressioni commerciali così come per temi più squisitamente di genere come la conciliazione .

Su questo tema, in particolare, crediamo sarebbe utile un approfondimento, sia in merito agli accordi esistenti che alla loro applicazione. Raffaella ha iniziato a preparare una raccolta degli accordi in essere che potremmo utilizzare per una prossima riunione tematica del coordinamento. Crediamo infatti che sarebbe utile uno scambio sia sugli accordi che sulle eventuali problematiche applicative. In particolare, e a titolo di esempio, meriterebbero una riflessione la banca ore scaduta, i meccanismi di effettiva partecipazione/controllo sul funzionamento delle banche del tempo/solidali, così come le difficoltà applicative dei tanti accordi su conciliazione e part time che attraversano il settore e che sono, però, spesso vissuti dalle aziende come palle al piede o come utili solo nella misura in cui contribuiscono a ridurre il costo del lavoro (come rilevava in qualche misura anche il rapporto Istat definendolo una delle strategie aziendali per far fronte alla crisi).

Per finire, il **Calendario 8 marzo**. Come avete visto, quest'anno abbiamo scelto un tema apparentemente frivolo come pretesto per riflettere sui condizionamenti (quando non sulle costrizioni) di genere che la cultura "cala" da sempre sulle donne attraverso la moda e le convenzioni che essa porta con sé. Non abbiamo voluto far mancare neppure il necessario, provocatorio, parallelismo con le altre culture, rifuggendo dalla facile presunzione di pensarci



Dipartimento  
Coordinamento Donne

Federazione  
Italiana  
Sindacale  
Assicurazioni  
Credito

Via Vicenza 5/a – 00185 Roma  
Tel. 06/44.88.41 – Fax 06/44.57.356  
E-mail: [donne@fisac.it](mailto:donne@fisac.it)  
Sito: [www.fisac-cgil.it/donne](http://www.fisac-cgil.it/donne)

migliori e cercando invece le similitudini nella convinzione che l'obiettivo prioritario che come donne dobbiamo avere è quello di difendere la libertà di scelta di ogni donna.

Sugli errori che ci hanno costrette alla ristampa del calendario, ci soffermiamo solo brevemente per dire che, siamo dispiaciute per il ritardo e l'aggravio organizzativo che hanno comportato, ma, ancora di più, siamo dispiaciute per il metodo con cui è stato comunicato alle strutture l'accaduto per bloccare la consegna dei calendari sbagliati che ha peccato, diciamo così, di un "eccesso di zelo" che attribuiamo alla concitazione del momento.

Abbiamo infine raccolto l'invito, arrivato da più parti, a uscire prima con la stampa del calendario nei prossimi anni e ci attiveremo senza dubbio in tal senso.

### **Le condizioni di applicazione della legge 194/78**

Mai come in questi ultimi tempi la maternità, la genitorialità, l'interrogativo se questi debbano davvero essere un diritto e fino a che punto ci si possa spingere per tutelare o proibire l'esercizio di questo diritto, sono stati al centro dei dibattiti.

Dalla contestata campagna sulla fertilità, fino al riconoscimento per via giudiziaria della possibilità di essere genitori per coppie dello stesso sesso, passando per i concorsi riservati a medici non obiettori e al proliferare di centri in cui si praticano metodi, a volte anche distorsivi della natura, al fine di assicurare delle gravidanze, spesso (forse non troppo spesso) non consapevoli. Tutto pare ricondurre le riflessioni a qualcosa che è altro dalla maternità e dalla genitorialità, intesi come primo ed imprescindibile atto per la costruzione di una società civile e responsabile. Le parole si sono, oseremmo dire, sprecate senza arrivare davvero ad una sintesi che prescindia dagli steccati morali, che a volte diventano moralistici, o dalle norme che troppo spesso prescindono da un'applicazione umana.

**I dati rivelano che la maggioranza degli aborti è da attribuire a cause di natura socio-economica**, ma troppo spesso, chi ha il potere di decidere, anche della vita degli altri, dimentica di considerare la condizione di sofferenza, paura e fragilità delle donne che affrontano gravidanze inattese, e la società non dimostra uno sforzo deciso e concreto per capire quali possano essere degli aiuti concreti, seri, rispettosi, coerenti con una vera promozione umana e alternativi all'interruzione volontaria della gravidanza.

**Assistiamo sempre più a delle condizioni mirate per il non rispetto della L.194/78** in Italia e a degli attacchi da parte della politica americana.

Nonostante la condanna ricevuta dal Parlamento Europeo a seguito dell'istanza promossa dalla Cgil il Governo e gli Enti Regionali non hanno messo in campo i correttivi necessari, ad eccezione dell'isolato caso della Regione Lazio che ha indetto il concorso per medici non obiettori, quest'ultimo dichiarato non democratico e giuridicamente opponibile proprio dalla categoria dei medici che dovrebbe salvaguardare la salute dei pazienti e l'assistenza alle donne che, nel rispetto della legge, decidono di intraprendere l'interruzione della gravidanza.

Per cui resta da chiedersi, prima del numero di sanitari per i nostri reparti, che tipo di coscienza vorremmo avessero i nostri medici, il nostro personale sanitario? Cieca o vedente?

**Inoltre è bene ribadire all'attuale mondo di politici che la L.194 non è una norma che "liberalizza" il ricorso all'aborto**, la sua emanazione non aveva come principio considerare l'aborto alla stregua di un metodo contraccettivo ma, oltre a prevedere delle precise casistiche per poter ricorrere all'interruzione, creava le basi per percorsi formativi di educazione sessuale e finanziava dei centri dedicati all'assistenza della genitorialità, della prevenzione per evitare le indesiderate gravidanze e nascevano i consultori familiari con precisi obiettivi.

Li si intravede la vera innovazione di una società civile per evitare le storture di un servizio sanitario che vede Giulia respinta da 23 ospedali per poter ricorrere all'interruzione di una gravidanza.

Le donne non intendono criminalizzare i medici obiettori con proposte di legge, le varie associazioni e forze mediatiche non devono promuovere campagne contro l'infertilità, situazioni che, dall'una e dall'altra parte, appaiono ideologiche e pericolose, ma noi dobbiamo trovare gli strumenti per premere sui nostri amministratori e governanti, se si ritengono umani e ancor più se si ritengono innovativi, perché abbandonino i vecchi schemi e pregiudizi per promuovere politiche di tutela della famiglia, aiutare le donne terrorizzate dal timore di perdere il posto di lavoro se incinte (argomento che meriterebbe, questo sì attenzione) e promuovere la genitorialità in un paese che si sta condannando al suicidio demografico con una preoccupante e crescente denatalità.

Dobbiamo pertanto rimettere in piedi dei nuovi movimenti delle donne e aiutare quelli già in essere e che con grande forza si stanno organizzando per combattere le violenze sulle donne oltre che per combattere chi cerca di giudicarci per chi, per difendere un presunto diritto all'aborto che cela la più nera delle solitudini, pensa di poter trasformare un nostro diritto nella propagandistica lotta contro chi chiede di calpestare il diritto alla vita e il civilissimo diritto di vedersi riconosciuta dalla società civile la propria individuale libertà di coscienza.

Il vero problema allora è da intercettare nell'applicazione della 194 che non si è mai tradotta concretamente in aiuti finalizzati a evitare l'aborto, forse perché chi se ne doveva occupare è rimasto accecato dall'inganno che ha fatto dell'aborto stesso un banale simbolo di libertà che tale non è, mai.

L'impostazione giusta e umana dovrebbe essere quella di una preferenza per la vita senza "se" e senza "ma", perché basta un pizzico di onestà intellettuale per riconoscere che decidere di portare a termine una gravidanza accogliendo un figlio, o interromperla, non potranno mai essere scelte equivalenti, che le si valuti sulla pelle del figlio o su quella della madre.



Federazione  
Italiana  
Sindacale  
Assicurazioni  
Credito

Dipartimento  
Coordinamento Donne

Via Vicenza 5/a – 00185 Roma  
Tel. 06/44.88.41 – Fax 06/44.57.356  
E-mail: [donne@fisac.it](mailto:donne@fisac.it)  
Sito: [www.fisac-cgil.it/donne](http://www.fisac-cgil.it/donne)

Il Coordinamento Donne della Fisac si impegna a mettere in campo con la Segreteria Nazionale della Cgil misure volte a sollecitare i Governatori di tutte le Regioni e il Parlamento ad intraprendere le giuste correzioni per **ridurre il numero di medici obiettori nelle strutture sanitarie, per evitare le estenuanti attese delle pazienti, per ostacolare i rinvii con conseguenti misure sanzionatorie, per contrastare eventuali penalizzazioni di carriera dei medici non obiettori e evitare turni non accettabili per gli stessi, per attuare e far vivere la suindicata sentenza che non avuto la giusta risonanza nel nostro Paese** che a distanza di quasi 40 anni dall'emanazione di una emancipata, giusta, democratica legge non produce i giusti strumenti per attuarla. Per esempio coordinandoci con l'Udi e denunciare i casi di mancata prestazione del servizio sanitario e non permettere che casi come quelli di Giulia possano ripetersi.

### Smart Working / Lavoro agile

Ci siamo lasciate a ottobre con la relazione sullo stato degli accordi firmati nel settore e poi con un aggiornamento dei dati a livello nazionale dell'Osservatorio del Politecnico di Milano appresi dal Convegno del 12 ottobre 2016.

Di quest'ultimo voglio ricordare solo qualche dato.

Tra le imprese private, è stimata la presenza di 250.000 Smart Worker in Italia. Rispetto al 2013 sono circa il 40% in più (75.000 lavoratori in più).

Gli Smart Worker sono ancora prevalentemente uomini, anche se lo squilibrio di genere è diminuito dal 72% del 2013 all'attuale 69%. Resta invece forte lo squilibrio geografico: oltre uno Smart Worker su due vive al nord, mentre quelli che abitano nel sud e nelle isole sono appena uno su dieci.

L'età media dello smart worker è di 42 anni.

Vi segnalo che il 9 febbraio 2017 si è svolto a Roma per iniziativa del regionale Fisac Lazio un interessante seminario sullo Smart Working intitolato "Smart Work in chiaro-scuro". E' possibile rivedere gli interventi del seminario su Youtube. Potete trovare il link direttamente sul sito della fisac-CGIL nella sezione Fisac Lazio. Vi riporto alcuni spunti interessanti della Prof.ssa Michela Marchiori –docente di Organizzazione aziendale all'Università degli Studi Roma Tre.

I dati del World Economic Forum: secondo il rapporto "Future of Jobs" (gennaio 2016) nel 2020 la metà delle persone lavorerà da casa e comunque non in azienda e ci sarà entro il 2020 la perdita di 7 milioni di posti di lavoro nelle posizioni di tipo più esecutivo e solo 2 milioni saranno recuperati in nuove posizioni di lavoro a seguito introduzione industria 4.0.

La docente evidenzia i benefici derivanti dalla letteratura di settore.

Benefici/vantaggi per l'azienda:

- Aumento di produttività (legata a diminuzione tassi di assenteismo, riduzione degli straordinari, riduzione del costo del lavoro) + 20%
- Diminuzione tassi assenteismo - 60-70%
- Riduzione costi utilities (affitti, energia, ecc.) e altro (buoni pasto, consumo carta,...)
- Incentivi fiscali
- Migliora il coinvolgimento, il senso di appartenenza e la motivazione dei dipendenti

Benefici/vantaggi per il lavoratore:

- Riduzione stress derivante dai tempi di spostamento casa-lavoro
- Miglioramento dell'equilibrio vita lavoro (conciliazione)
- Cambiamento culturale – maggiore autonomia (dal lavoro "a timbratura di cartellino" al "lavoro per obiettivi")
- Utilizzo efficiente dei tempi/riduzione tempi morti
- Miglior coordinamento con colleghi grazie alle nuove tecnologie (siamo sempre connessi)



**Dipartimento  
Coordinamento Donne**

**F**ederazione  
**I**taliana  
**S**indacale  
**A**ssicurazioni  
**C**redito

Via Vicenza 5/a – 00185 Roma  
Tel. 06/44.88.41 – Fax 06/44.57.356  
E-mail: [donne@fisac.it](mailto:donne@fisac.it)  
Sito: [www.fisac-cgil.it/donne](http://www.fisac-cgil.it/donne)

---

Benefici per la società:

- Riduzione tassi di inquinamento – 93% smog
- Riduzione degli spostamenti casa-lavoro o viaggi per riunioni

Il leitmotiv del coinvolgimento e della motivazione deriva dagli anni 70 a oggi accompagna tutte le nuove forme di lavoro. L'attenzione nasce già negli anni '50/'60. Emery e Trist, psicologi sociali, nel 1960 propongono il lavoro in team attraverso il modello del "gruppo semi-autonomo di lavoro" come soluzione organizzativa per superare l'organizzazione del lavoro basata sul taylorismo. Un approccio definito socio-tecnico. Si parlava allora di joint optimization (ottimizzazione congiunta), che consente di migliorare le performance d'impresa e la soddisfazione delle persone ("umanizzazione" dei luoghi di lavoro).

Alcuni dei vantaggi del team work evidenziati nella pubblicistica di allora, sono gli stessi che ritroviamo oggi quando parliamo di lavoro agile:

- Migliora le performance di impresa grazie allo sviluppo di capacità di autoregolazione del team (visione più completa dei processi e problem solving), allo sviluppo di capacità di apprendimento (socializzazione delle conoscenze), alla riduzione dei costi di controllo-gerarchia
- Migliora la soddisfazione delle persone grazie alla responsabilizzazione su obiettivi complessi (senso di contribuzione), aumento della discrezionalità di esecuzione (decentramento del controllo), valorizzazione e sviluppo delle competenze (autorealizzazione), partecipazione ai processi decisionali (empowerment).

Rischi/svantaggi per i lavoratori (secondo un'indagine internazionale Regus\* 2015 effettuata su un campione di 44.000 manager e professionisti intervistati):

- 52% dei lavoratori lavora fuori ufficio (casa o altra sede)
- Senso di solitudine (28%)
- Mancanza di confronto con i colleghi (67%)
- Timore di ingrassare (32%)
- Perdita del senso di identità e reputazione (45%)

Altre criticità:

- Perdita di spazi personali in ufficio
- Rischio di isolamento e perdita di spirito di squadra
- Perdita di opportunità di carriera
- Difficoltà di separare famiglia e lavoro
- Problemi di sicurezza personale e dei dati
- Rischio di burnout ("bruciato" dal lavoro, spesso un risultato dell'overworking. Non per nulla i lavoratori dichiarano di lavorare di più)
- Rischio di boreout (stato di noia sul lavoro che porta un office worker in uno stato di depressione da cui non avverte neanche la voglia di uscire)

Ci dobbiamo chiedere se lo SW in ambito organizzativo realizza aspettative di lavoratrici e lavoratori. Lo SW è davvero una logica nuova che mette al centro le persone? C'è più discrezionalità e autonomia a fronte di una maggiore responsabilità dei risultati. Ma non è una logica nuova. La ricerca della flessibilità è in corso dagli anni Settanta. Ci sono modalità nuove nel rispondere a questa logica (es. team virtuali, comunità di pratiche, ecc.).

Quando si deve prendere una decisione in merito all'applicazione dello SW, è necessario prendere in considerazione:

- Tempi
- Spazi
- Strumenti



**Dipartimento  
Coordinamento Donne**

**F**ederazione  
**I**taliana  
**S**indacale  
**A**ssicurazioni  
**C**redito

Via Vicenza 5/a – 00185 Roma  
Tel. 06/44.88.41 – Fax 06/44.57.356  
E-mail: [donne@fisac.it](mailto:donne@fisac.it)  
Sito: [www.fisac-cgil.it/donne](http://www.fisac-cgil.it/donne)

- Contenuti (attività, compiti, carichi di lavoro?)
- Competenze (come si formano, come si sviluppano e come si mantengono? Formazione?)
- Controllo (controllo diretto sostituito con controllo a distanza? Controllo dei risultati, come?)
- Rapporti gerarchici (capo-collaboratore. I capi sono preparati a questo cambiamento?)
- Rapporti orizzontali (tra i colleghi)
- Modalità di gestione del personale – valutazione dei risultati (chi fissa gli obiettivi? Come vengono valutati? Quando?)
- Cultura dei valori (fiducia, nuova modalità di leadership, collaborazione, condivisione).

La docente ha concluso il suo intervento invitando a non esaltare lo Smart Working come frontiera dell'innovazione perché non lo è (anche se le nuove tecnologie ne favoriscono lo sviluppo). E' anche opportuno non demonizzarlo prima di capire bene cosa può essere, a chi può servire e perché. La sua opportunità di utilizzo va valutata caso per caso.

\*Regus = fornitore mondiale di spazi di lavoro flessibile, nata nel 1989, ha sede a Bruxelles in Belgio.

#### L'ITER DI APPROVAZIONE DEL DDL 2233

In data 3 novembre 2016, il Senato, ha approvato il disegno di legge n. 2233 - Recante le misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato. Tale DDL ha recepito e assorbito il DDL 2229 - Adattamento negoziale delle modalità di lavoro agile nella quarta rivoluzione industriale. Collegato alla legge finanziaria di stabilità 2016.

Il 9 marzo è stato approvato alla Camera con modificazioni, per cui il ddl è tornato al Senato e risulta in corso di esame in Commissione dal 22 marzo.

Il 10 gennaio 2017 ci sono state le audizioni alla Camera dei tre sindacati confederali.

CGIL: Nel capitolo sul lavoro agile, la Confederazione ha valutato positivamente la riconduzione al lavoro subordinato, ritenendo che sia necessario che questa disciplina debba "riconoscere e sostenere la centralità della contrattazione collettiva, nazionale aziendale e territoriale, unica strada per rispondere a caratteristiche differenti per contesti settoriali, territoriali aziendali (come peraltro dimostrano le differenti esperienze che si stanno accumulando sia in alcuni accordi aziendali che con rinnovi di contratti nazionali)".

Nella normativa proposta è però ancora irrisolto il tema, delicatissimo, della salute e sicurezza dei lavoratori "su cui pare opportuno un riferimento all'INAIL sia per la tutela obbligatoria sia per normare i nuovi fattori di rischio afferenti a questa tipologia di lavoro".

Il 12 gennaio 2017 quelle di Abi e Ania.

Nelle cui audizioni entrambi hanno espresso parere favorevole a interventi normativi che sostengano e promuovano il lavoro autonomo, nonché l'adozione di modelli organizzativi non tradizionali anche in un'ottica di maggiore produttività e di miglioramento dei sistemi di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

ABI: A fronte dello scarso interesse registrato per il telelavoro – anche per limitazioni di ordine tecnologico e di costo nonché di rigidità normative di matrice europea – di recente si sono sviluppate, in diverse imprese bancarie, interessanti iniziative che hanno inteso promuovere lo svolgimento della prestazione lavorativa in luogo diverso dalla sede di assegnazione. Abi ritiene che un intervento legislativo su questa tematica debba porsi il principale obiettivo di favorire la diffusione di tale modalità di lavoro all'interno delle aziende e, a tal fine, apprestare una regolamentazione snella che risolva possibili vuoti o incertezze regolamentari o interpretative sui profili infortunistici e della sicurezza sul lavoro, senza dunque introdurre rigidità. Un intervento che favorisca l'iniziativa imprenditoriale e gli accordi individuali, anche nell'ambito di una "cornice" definita dalla contrattazione collettiva.

ANIA: è favorevole all'attuale formulazione della norma che prevede la possibilità di svolgere la prestazione lavorativa con modalità di "lavoro agile" ricorrendo ad un semplice accordo tra le Parti, senza previsioni che rinviino alla contrattazione collettiva. Laddove, tuttavia, in fase di approvazione del provvedimento ciò si ritenesse necessario, siamo dell'avviso che la norma dovrebbe al più prevedere la possibilità (e non certo l'obbligo) per i contratti collettivi di introdurre eventuali ulteriori previsioni finalizzate ad implementare la regolamentazione di legge del "lavoro agile".





**Dipartimento  
Coordinamento Donne**

**F**ederazione  
**I**taliana  
**S**indacale  
**A**ssicurazioni  
**C**redito

Via Vicenza 5/a – 00185 Roma  
Tel. 06/44.88.41 – Fax 06/44.57.356  
E-mail: [donne@fisac.it](mailto:donne@fisac.it)  
Sito: [www.fisac-cgil.it/donne](http://www.fisac-cgil.it/donne)

---

#### CONTENUTO DDL ATTUALMENTE IN DISCUSSIONE

Nell'ultima versione del ddl l'articolato si trova nel Capo II da artt. 18 a 23

Schema contenuti:

**SCOPO:** incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

**DEFINIZIONE:** è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

**FORMA E RECESSO:** L'accordo relativo alla modalità di lavoro agile è stipulato per iscritto. L'accordo individua altresì i tempi di riposo del lavoratore nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro. L'accordo può essere a termine o a tempo indeterminato; in tale ultimo caso, il recesso può avvenire con un preavviso non inferiore a trenta giorni.

**TRATTAMENTO ECONOMICO E FORMAZIONE:** diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato, in attuazione dei contratti collettivi, nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda. Riconosciuto il diritto all'apprendimento permanente e alla periodica certificazione delle relative competenze.

**CONTROLLO:** l'esercizio del potere di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali aziendali nel rispetto di quanto disposto dall'articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni.

**SICUREZZA:** Il datore di lavoro garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile e a tal fine consegna al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.

**ASSICURAZIONE OBBLIGATORIA PER INFORTUNI E MALATTIA PROFESSIONALE:** diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali. Il lavoratore ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro occorsi durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello prescelto per lo svolgimento della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, nei limiti e alle condizioni di cui al terzo comma dell'articolo 2 del testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, e successive modificazioni, quando la scelta del luogo della prestazione sia dettata da esigenze connesse alla prestazione stessa o dalla necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative e risponda a criteri di ragionevolezza.

Quindi non viene citato il ruolo della contrattazione collettiva né di primo né di secondo livello (nel ddl 2229 invece era presente: "lo svolgimento del rapporto di lavoro è regolato dalla contrattazione collettiva di livello aziendale o territoriale ovvero dall'accordo dall'accordo individuale tra le parti...")

Il tema della salute e sicurezza viene rinviato a semplice informativa scritta, senza una formazione specifica (anche in questo caso l'articolo è stato notevolmente ridotto. Nel ddl 2229 si parlava addirittura di visite mediche periodiche).

La normativa è divenuta più snella anche sui controlli a distanza (prima era esplicitato il divieto di utilizzare strumenti per il controllo a distanza, mentre ora si parla della possibilità di esercitare potere di controllo da parte del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore nel rispetto dell'art 4 della legge 300 e successive modifiche).

Se il testo finale sarà questo, non ci saranno spazi di contrattazione ufficialmente sanciti, e dovremo tentare noi di ricercarli.





Dipartimento  
Coordinamento Donne

Federazione  
Italiana  
Sindacale  
Assicurazioni  
Credito

Via Vicenza 5/a – 00185 Roma  
Tel. 06/44.88.41 – Fax 06/44.57.356  
E-mail: [donne@fisac.it](mailto:donne@fisac.it)  
Sito: [www.fisac-cgil.it/donne](http://www.fisac-cgil.it/donne)

---

## Noi, non una di meno e il senso del viaggio

Care compagne,

devo innanzitutto farvi una confessione. All'inizio del nostro mandato, siamo partite molto determinate verso le mete, dai contorni ben delineati e precisi, che avevamo condiviso nella nostra relazione programmatica. Appena salpate per il nostro viaggio nell'Esecutivo Nazionale avevamo in testa ben chiari i nostri obiettivi (la lettura dei rapporti biennali per il settore, la formazione per la contrattazione delle politiche di genere, la sensibilizzazione continua al rispetto delle differenze attraverso le nostre pubblicazioni, il calendario come strumento per lanciare in modo leggero delle riflessioni ecc.) e così con le vele spiegate abbiamo navigato lungo la rotta tracciata sulle nostre mappe. Poi lungo il tragitto, al largo del Capo di Buona Speranza (o giù di lì), ci siamo lasciate incantare dalle Sirene, ci hanno ammalato con il loro canto e così abbiamo perso la rotta.

**Ci siamo lasciate attrarre e distrarre**, sta a voi decidere se a torto o a ragione, da un fenomeno comunque straordinario, che non accadeva più da tempo, esploso per la prima volta in modo dirompente il 26 novembre scorso. La forza e la vitalità di quella partecipazione mi ha richiamato alla mente soltanto un altro corteo memorabile, quello contro l'articolo 18 al seguito del nostro Segretario Confederale di allora Sergio Cofferati. Prima del 26 novembre era difficile immaginare un simile risultato per una **manifestazione delle donne e sulle donne**, (cioè soltanto di "una parte del Paese"), peraltro promossa da reti antiviolenza (Io Decido e Di.Re) prima sconosciute ai più e sostenuta dall'Unione Donne In Italia, che non è certo avvezza a riempire le piazze né abituata ad un così largo seguito.

**Il contributo della Cgil** a quella giornata, a cui abbiamo aderito numerose anche noi donne della Fisac (convocate in piazza come ad una riunione di coordinamento), ha fatto di sicuro la differenza, ma dobbiamo anche riconoscere che il lancio dell'iniziativa non è stato merito nostro e che noi non avremmo mai osato sperare tanto. Dobbiamo riconoscere al movimento il merito di aver dato **centralità alla questione di genere**, che per noi è in fondo sempre rimasta una questione marginale, a dispetto delle molteplici norme contrattate, che hanno sì consentito alle donne di accedere nel mondo del lavoro, ma senza sradicare il pregiudizio che le considera come soggetti di minor valore, sia in termini professionali che salariali. L'azione sindacale ha migliorato la condizione delle donne, grazie a una **politica dei piccoli passi**, in chiave "riformista" attraverso il processo negoziale, di contro invece al movimento, che assume un punto di vista molto più radicale.

A partire dal contrasto al femminicidio, il movimento ha infatti sviluppato una riflessione femminista collettiva, che **riconosce un'unica radice, il patriarcato, per tutte le differenti forme di violenza sulle donne** esercitate dal potere maschile. Il femminicidio è solo la manifestazione violenta più eclatante, che colpisce le donne in ciò che hanno di più caro, la vita stessa, nel momento in cui trovano la forza di ribellarsi e di fuggire da relazioni, in cui sono costrette ad un ruolo subalterno. Le donne tuttavia subiscono violenza di continuo, giorno dopo giorno, quando vengono costrette a dedicarsi anima e corpo alle attività di cura per supplire alle carenze dei servizi sociali, quando vengono discriminate nelle selezioni per un posto di lavoro, quando vengono sottopagate e sotto-inquadrate, quando non possono scegliere liberamente la maternità a causa dell'obiezione di coscienza, quando vengono inserite in un programma televisivo solo per essere inquadrate dalla telecamera, ma prive di microfono.

La critica al patriarcato, come modello culturale maschilista dominante, costituisce inoltre una **chiave di lettura per leggere tutte le discriminazioni**, che non colpiscono soltanto le donne, ma tutti coloro che non si riconoscono nella rappresentazione stereotipata dei ruoli di genere, che distingue e separa maschile e femminile, come il bianco dal nero, senza concepire la scala cromatica delle infinite sfumature e delle irriducibili soggettività.

E così che nella protesta delle donne, che all'unisono urlano: "Chi colpisce una di noi, colpisce tutte noi" cominciano a riconoscersi anche alcuni movimenti LGTBQI, **come se le donne costituissero un polo di attrazione e di accettazione** per tutti coloro che soffrono dell'arroganza del potere maschile e della rigidità di un modello sempre più inadeguato ai nostri giorni, in cui ad esempio la frammentazione della famiglia tradizionale impone anche ai padri un rapporto diverso con i propri figli.

Un'altra caratteristica, che non ci permette di ignorare questo movimento, è la sua capacità di penetrazione e di diffusione **a livello internazionale**. **"Ni una menos"** è il grido delle donne argentine, di fronte ad uno dei casi di violenza più efferati registrati dalle cronache sudamericane, un grido di disperazione che si è tramutato in un grido di lotta collettivo e internazionale, la cui eco dal Sud America risuona in Europa (dalla Spagna alla Polonia) e risuona anche in Oriente (Iran, Pakistan, India) grazie all'uso massiccio dei social network.

E per queste ragioni che abbiamo aderito alla manifestazione del 26 novembre a Roma, assumendo anche un ruolo rilevante all'interno dell'organizzazione, interfacciandoci con Loredana Taddei, responsabile delle politiche di genere della Cgil, e spingendo la nostra categoria a partecipare nella sua totalità.

E per queste stesse ragioni che molte di noi – sia dell'Esecutivo che del Coordinamento - hanno partecipato all'Assemblea di Bologna del 4-5 febbraio, dove però la richiesta dello sciopero da parte del movimento e l'assenza di una risposta da parte della Cgil (era appena partita la lettera alle strutture, che non era ancora stata resa pubblica) hanno monopolizzato il dibattito. In particolare la discussione sul tavolo Lavoro e Welfare, è stato molto tesa, tanto che abbiamo deciso di esimerci dall'intervenire, perché mancavano le condizioni per un confronto sereno. Il nostro numero 3 di Femminile Plurale intitolato "Femminismi a confronto" esprime proprio la difficoltà di quelle 2 giornate.

Ferma restando la possibilità di ognuna di noi di partecipare o meno al movimento Non una di meno ci piacerebbe capire insieme, dal nostro dibattito di oggi e futuro, **se e come possiamo rapportarci al movimento in modo più coordinato e coerente** come Coordinamento Donne della Fisac/Cgil, sempre sul solco del mandato che la Cgil ha dato a strutture e territori.

Per concludere, torniamo a noi e al nostro viaggio e ritracciamo insieme il percorso. Dobbiamo decidere anche in che modo vogliamo viaggiare, perché il modo di viaggiare cambia **il senso del viaggio**. Possiamo decidere di andare in agenzia e acquistare il nostro pacchetto turistico, per soggiornare in un luogo



Dipartimento  
Coordinamento Donne

Federazione  
Italiana  
Sindacale  
Assicurazioni  
Credito

Via Vicenza 5/a – 00185 Roma  
Tel. 06/44.88.41 – Fax 06/44.57.356  
E-mail: [donne@fisac.it](mailto:donne@fisac.it)  
Sito: [www.fisac-cgil.it/donne](http://www.fisac-cgil.it/donne)

---

protetto e dai confini precisi, come in un villaggio turistico. Oppure possiamo viaggiare con in testa le nostre mete irrinunciabili, ma lasciandoci aperta la possibilità che ciò che incontriamo durante il viaggio possa cambiare il nostro percorso e in qualche caso anche noi stessi, senza con ciò rischiare di perdere la nostra identità, anzi le nostre diverse identità e i nostri valori.

### La CGIL e le donne

Lo scorso anno ha visto una originale ripresa del movimento femminista, che è culminata nella grande manifestazione nazionale del 25 novembre e nelle manifestazioni che si sono tenute in molte città l'8 marzo. Come sempre il movimento è articolato, colorato e variegato, con punte di grande qualità di elaborazione che convivono con alcune manifestazioni di intolleranza, conoscenze raccogliatrici ed improponibili velleità.

*NonUnadiMeno, MolteEdiverse* potremmo dire... Viva la vitalità, viva il disordine, se questo finalmente è servito a riportare la svilita e commerciale Festa della Donna a quello che deve tornare ad essere: un giorno di lotta, magari festoso, ma pur sempre UN GIORNO DI LOTTA perché non abbiamo nulla da festeggiare, ma molta strada ancora da percorrere.

**Sulla nostra organizzazione, la CGIL, la scossa ha avuto un effetto benefico**, sebbene a costo di qualche polemica con il movimento. Del resto il rapporto tra i movimenti e le grandi organizzazioni o partiti dei lavoratori (quando esistevano) è sempre stato sofferto. La grande e spontanea partecipazione dal basso delle compagne della CGIL alla manifestazione del novembre scorso ed a tutto il percorso che ne è seguito ha avuto il merito di riportare la questione di genere all'attenzione della CGIL. Non è mai stata in discussione la condanna del femminicidio o le azioni per l'applicazione della 194 da parte della confederazione. Quello che si era perso nel corso degli ultimi 15-20 anni è la coscienza della SPECIFICITA' della questione femminile.

Certo al nostro interno abbiamo conquistato la norma antidiscriminatoria, ma la presenza di un maggior numero di donne è stata sufficiente o risolutiva nel combattere la discriminazione di genere nella società e soprattutto nel mondo del lavoro? Non mi dilungo ad esporre una situazione che conosciamo tutte: basta anche solo un rapido sguardo ai rapporti biennali della legge sulle pari opportunità, quando vengono richiesti, per capire il livello di discriminazione. Va ancora peggio nelle piccole aziende, tra ricatti e sfruttamento.

Si è creduto, in nome forse di una presunta parità ormai conquistata, che ciò che si andava a contrattare fosse ugualmente realizzabile, oltre che applicabile, per uomini e donne, ed è stato creduto anche dalle stesse compagne, a partire da quelle presenti nelle delegazioni trattanti o nelle strutture. Seguendo la china della smobilitazione del movimento femminista nella società, sono via via decaduti i Coordinamenti Donne di categoria, quelli territoriali in Confederazione e nelle CdL sono stati spesso formali o attivi a macchia di leopardo.

In occasione dell'otto marzo, sebbene incalzata dalla pressione dello sciopero generale, finalmente TUTTA l'organizzazione ha dato indicazione di parlare nei posti di lavoro di violenza e discriminazione di genere, insieme uomini e donne. **Ora tocca a noi fare in modo che questo non resti un fatto episodico in Cgil**, perché la Cgil ha bisogno dell'intelligenza e del vigore delle donne, se vuole essere il sindacato di tutti, il sindacato che vuole farsi carico di una nuova stagione di lotte per i diritti universali del lavoro.

Per quanto riguarda la **Fisac** nello specifico, abbiamo il vantaggio di aver conservato il Coordinamento Nazionale Donne, unica nelle categorie attive, e *dobbiamo coltivarlo come un bene prezioso*, facendolo vivere con vitalità e passione, e farlo crescere ancora di più in qualità e radicamento tra RSA ed iscritte. E' importante costruire i coordinamenti donne regionali laddove non ci sono, partendo da compagne di riferimento. Come esecutivo ci mettiamo a disposizione per aiutare le nuove costruzioni e supportare i coordinamenti regionali esistenti.

Per crescere è fondamentale lo scambio di idee ed il confronto, cosa non banale avendo poche occasioni di riunione nazionale. E' necessario quindi utilizzare sempre di più, senza timidezze, tutti gli strumenti che le tecnologie vecchie e nuove ci mettono a disposizione: telefono, email, smartphone, skype, videoconferenze, tutte le diavolerie possibili per tenerci in contatto.

Di fronte alle sfide della quarta rivoluzione industriale, *la CGIL pare abbia capito che dobbiamo capire*. Dobbiamo capire di più e meglio ciò che cambia dentro e fuori i luoghi di lavoro, e con gli strumenti tradizionali sindacali spesso non ci riusciamo ed arriviamo in ritardo.

Per questo la CGIL ha annunciato il progetto "Idea Diffusa", una piattaforma digitale di discussione aperta (probabilmente forum, gruppi di discussione o simili) che supera la rigidità della discussione gerarchica e di ruolo e mette insieme intelligenze e competenze. Ci sarà da faticare e studiare molto per costruire il nostro punto di vista sindacale sul mondo che cambia. Vedremo come si concretizzerà questo progetto, ma chi meglio delle donne conosce la fatica e lo studio? **Possiamo appropriarci del cambiamento e non subirlo**, per le donne e per una società senza disuguaglianze.