



DONNE IN POLITICA

Sindacaliste. Esserci, contare, valere
Non discriminazione e valorizzazione delle soggettività

Micro-progetto Filtea CGIL

Il Rapporto è stato redatto da Rossella Basile e Alessandra Fasano

INDICE

Introduzione	pag.2
Premessa	pag.4
1. Quadro istituzionale	pag.4
2. Il progetto: definizione e obiettivi	pag.5
3. Descrizione delle attività	pag.6
3.1 Monitorare il cambiamento organizzativo in Filtea	pag.6
3.1.1 <i>Le attività previste</i>	pag.7
3.1.2 <i>Le attività realizzate</i>	pag.7
3.2. Promuovere la cultura della conciliazione in CGIL	pag.12
3.2.1 <i>Le attività previste</i>	pag.12
3.2.2 <i>Le attività realizzate</i>	pag.12
3.3 Analisi e diffusione dei risultati	pag.19
3.3.1 <i>Cambiamenti organizzativi e cultura della conciliazione: ipotesi di regolamentazione interna</i>	pag.19
3.4 Un quadro riassuntivo delle attività	pag.21
3.5 Gli step operativi del micro-progetto. Un quadro sinottico (febbraio-dicembre 2007)	pag.22
4. Elementi di Valutazione	pag.23
4.1 Pertinenza	pag.23
4.2 Efficacia	pag.23
4.3 Efficienza	pag.26
4.4 Impatto	pag.26
4.5 Consenso generato	pag.27
4.6 Sostenibilità	pag.28
Appendice	pag.30
A.1 Dati monitoraggio	pag.31
A.2 Traccia delle interviste ai Segretari Generali Filtea e Filcem	pag.34
A.3 Traccia delle interviste ai Segretari regionali confederali	pag.35
A.4 Traccia delle interviste in profondità sul tema della conciliazione	pag.37
A.5 La conciliazione in Cgil: analisi quantitativa	pag.39
A.6 “Far rotolare la pietra”: l’innovazione del linguaggio	pag.50

Introduzione

La cornice istituzionale: il progetto Donne e Politica *di Giovanna Altieri*

Dipanare la questione della rappresentanza femminile a partire dalla ricognizione di dati “comparabili e affidabili” che aiutino a leggere e conoscere l’organizzazione: questa la sfida raccolta dal micro-progetto promosso dalla Filtea CGIL. Nonostante l’introduzione della norma anti-discriminatoria (Statuto, art. 6), infatti, il tema di una partecipazione equilibrata investe anche la CGIL. In tal senso, il progetto ha inteso agire su quell’inerzia normativa e comportamentale che, de facto, ne ha impedito l’applicazione e il recepimento anzitutto culturale. D’altra parte, la pari rappresentanza nel processo decisionale rappresenta uno dei sei ambiti prioritari dell’azione dell’Unione Europea in tema di parità tra i generi per il periodo 2006-2010.

Nel testo della Road Map si evidenzia come: la persistente sottorappresentazione delle donne nel processo decisionale politico costituisce un deficit democratico. È necessario incoraggiare maggiormente la cittadinanza attiva e la partecipazione delle donne alla vita politica e all’alta dirigenza dell’amministrazione pubblica a tutti i livelli (locale, regionale, nazionale ed europeo). La disponibilità di dati comparabili e affidabili resta una priorità.

Un’indicazione chiara che riassume efficacemente il valore e la posta in gioco del micro-progetto. Un obiettivo fondamentale per dare più forza alla democrazia e che necessita di strumenti capaci di conoscere e monitorare i fenomeni indagati. A riguardo, occorre sottolineare come la lettura che l’organizzazione ha fatto di sé stessa si caratterizza in modo per così dire accidentato, frammentato, discontinuo. Basti pensare che le ultime indagini sul profilo organizzativo della CGIL risalgono ormai agli anni Ottanta. Un dato non certo incoraggiante, che interroga l’organizzazione e caratterizza il percorso intrapreso dalla sperimentazione come meritorio di particolare interesse e attenzione.

In questo quadro, l’attività di monitoraggio della composizione di genere della Filtea ha permesso di arrivare a delineare una fotografia dettagliata di organismi e strutture, che seppur con alcune differenziazioni mostra lo sforzo compiuto dai tessili per garantire una effettiva rappresentanza femminile. Un’azione che dovrebbe divenire prassi comune all’interno della CGIL per sedimentare una reale cultura della parità. Allo stesso modo, i seminari promossi nell’arco della sperimentazione hanno avuto il merito di riportare l’attenzione sui temi della rappresentanza femminile e delle effettive condizioni per esercitarla, stimolando nelle donne pratiche di negoziazione pubblica e avviando un processo di apprendimento organizzativo, che a partire da una riflessione comune e dalla diffusione di pratiche e modelli, sebbene informali, avviate in diverse strutture della CGIL possano gettare le basi per attivare meccanismi di accesso e permanenza delle donne all’interno dell’organizzazione non discriminatori, ma anzi capaci di cogliere e valorizzare competenze e talenti propriamente femminili.

L’Ires e il ruolo di assistenza tecnica

L’Istituto, nel suo ruolo di partner di sviluppo geografico nell’ambito del progetto Donne e Politica e di assistenza tecnica, ha accompagnato e sostenuto le azioni promosse nella sperimentazione, cogliendone il fermento e il carattere straordinariamente innovativo all’interno di un’organizzazione poco incline a ragionare su se stessa. In tal senso, pregio del progetto è stato il suo agitare le acque, agire per produrre un impatto culturale non solo all’interno della Filtea ma di tutta la CGIL, per promuovere un modello centrato sulla non discriminazione e sulla valorizzazione di competenze e attitudini delle donne e degli uomini. Un modello che incroci, dunque, le istanze di rappresentanza espresse con le reali possibilità di esserci e che guardi così come recita il sottotitolo della giornata alla riconfigurazione dei tempi e della partecipazione in CGIL. Come si evince dai dati dell’indagine condotta nella CGIL di Roma e del Lazio, le questioni relative al lavoro di cura e

alla conciliazione nei percorsi sindacali intrapresi dalle donne , anche in virtù di prassi legate a logiche di presenzialismo o ad una gestione poco attenta dei tempi, di fatto le ostacolano. L'indagine evidenzia, infatti, come anche a fronte di relazioni paritarie, la distribuzione del lavoro è ineguale e ad appannaggio quasi esclusivamente femminile. Da qui l'importanza di istituire, presso la CGIL di Roma e Lazio, un Osservatorio sulla Conciliazione in CGIL per monitorare, verificare, condividere conoscenze e informazioni sulle questioni inerenti la conciliazione tra vita privata e attività sindacale. L'Osservatorio, unico nel suo genere, può rappresentare uno strumento di verifica importante a patto che il lavoro avviato in questi mesi non si disperda, ma anzi venga colto e capitalizzato. Da questo punto di vista, l'Ires non può che esprimere il suo più vivo interesse e incoraggiamento a sostenere le attività di cui può farsi promotore l'Osservatorio, quale soggetto preposto sia all'analisi e al monitoraggio sia all'elaborazioni di linee guida per l'azione.

Premessa

Nell'ambito del progetto Equal IT- G2- LAZ - 097 "Donne in Politica", realizzato dalla partnership di sviluppo geografico di cui è referente ASDO e a cui hanno partecipato la UIL Nazionale, Progetto Donna-Centro Studi per la ricerca e lo Sviluppo delle Pari Opportunità, l'IRES-CGIL e lo IAL CISL di Roma e del Lazio, la Segreteria nazionale della Federazione Italiana Tessili e Abbigliamento (Filtea) della Cgil ha effettuato la sperimentazione di un micro-progetto di tipo trasversale teso a promuovere, creare e rafforzare reti orizzontali tra diversi livelli e categorie presenti in Cgil attraverso la promozione di strumenti innovativi in grado di sostenere le donne nell'ambito dell'accesso all'attività sindacale, dell'esercizio delle funzioni sindacali e della conciliazione tra vita personale e vita pubblica.

Il microprogetto è stato selezionato dopo aver partecipato ad un bando¹ indetto dal progetto "Donne in Politica" che ha previsto, tra le altre cose, lo svolgimento di una fase di sperimentazione di 6 micro-progetti, da realizzare sul territorio della Provincia di Roma, volti alla soluzione di problemi che ostacolano l'accesso e l'ascesa delle donne in ambito politico e/o sindacale. Le ragioni della partecipazione al bando da parte della Filtea non sono estranee alla storia di questa categoria sindacale, sempre molto attenta e sensibile alla tematica della rappresentanza.

1. Quadro istituzionale

I diritti delle donne ad una rappresentanza adeguata e non discriminata costituiscono ancor oggi una questione importante su cui la politica in particolare e parte del sindacato registrano profondi ritardi e resistenze al cambiamento.

Il *deficit* di politiche sociali e una distribuzione asimmetrica del lavoro di cura contribuiscono a rendere "altalenante" l'accesso delle donne alla vita sindacale maggiormente esposte a scelte che limitano la libertà di affermazione, soprattutto in specifici momenti della vita.

Il tema della rappresentanza riguarda anche la Cgil che, sebbene da sempre sia impegnata a promuovere l'autorganizzazione femminile, ha introdotto la quota minima di presenza delle donne nei gruppi dirigenti solo nel 1986.

Nel 2006, vent'anni dopo l'introduzione della quota, che ha rappresentato un importante strumento per superare il deficit di rappresentatività nel sindacato, è stata introdotta nello Statuto della Cgil la norma antidiscriminatoria (articolo 6)², che recita:

"anche nella formazione degli organismi dirigenti, a partire dai Comitati degli iscritti e dalle Leghe dei pensionati fino agli Esecutivi, [...] nella rappresentanza esterna nazionale e internazionale, di un sindacato di donne e di uomini, nessuno dei sessi può essere rappresentato al di sotto del 40% o al di sopra del 60%".

Con l'approvazione della norma anti-discriminazione non solo si stabilisce una rappresentatività più alta della presenza femminile nei gruppi dirigenti, con un innalzamento dal 30% al 40%; ad essere sancito è anche un passaggio che segna una "svolta" culturale nella definizione della questione della rappresentanza *tout court*.

Nell'organizzazione sindacale, comunque, persiste l'asimmetria della presenza femminile ai livelli apicali, benché le donne costituiscano il 49% degli iscritti alla Cgil³. Le donne restano strette nelle maglie della segregazione orizzontale ricoprendo ruoli e incarichi di minor peso, in settori tradizionalmente a dominanza femminile perché strettamente correlati a funzioni e ruoli stereotipati:

¹ Il bando è stato pubblicato il 25 gennaio 2007. Il microprogetto della Filtea è stato presentato il 22 febbraio e il 5 aprile sono stati pubblicati gli esiti della valutazione delle proposte di micro-progetto.

² Cfr. Statuto della Cgil, approvato dal XIV Congresso Confederale, Rimini, 6-9 febbraio 2002.

³ Dato relativo al tesseramento 2004.

ad esempio, la presenza femminile è prevalente in quei settori come le politiche sociali, il mercato del lavoro.

Siamo di fronte ad un fenomeno di segregazione verticale che segna il grave ritardo con cui anche la Cgil avanza nei confronti di un pieno e compiuto riconoscimento dell'apporto femminile all'organizzazione. Esiste, quindi, una discriminazione oggettiva che è possibile rintracciare, non tanto a livello quantitativo, ma in relazione alla "qualità" della posizione che ricoprono.

Le donne ci sono, ma una barriera invisibile le separa dall'effettivo esercizio di funzioni di responsabilità e rappresentanza. Ci si trova, pertanto, di fronte ad un "tetto di cristallo" determinato da un modello organizzativo imperniato su criteri di promozione di tipo discrezionale, su modalità operative prevalentemente basate su presenzialismo e subalternità anziché su trasparenza ed efficienza, e che quindi non consente, o comunque rende ancor più incerto, il difficile equilibrio tra impegno sindacale e scelte di vita, tra sfera pubblica e sfera privata.

2. Il progetto: definizione e obiettivi

Il progetto "*Sindacaliste. Esserci, divenire, valere*" si inserisce all'interno dei processi di innovazione dei modelli organizzativi e degli assetti categoriali avviati dalla Cgil, per rispondere e gestire i cambiamenti intervenuti in una società sempre più globalizzata e interdipendente.

Nello specifico, si è proposto di seguire il processo di accorpamento previsto tra la Federazione italiana dei tessili e dell'abbigliamento (Filtea) e la Federazione dei chimici (Filcem). L'accorpamento "costituisce un nuovo soggetto sindacale che rappresenta la migliore proposta di politica contrattuale, sindacale, politico-organizzativa, per affrontare adeguatamente i settori in continua trasformazione nei loro assetti produttivi, finanziari e proprietari e le ricadute sulla condizioni di lavoro⁴".

Si tratta di due categorie sostanzialmente omogenee per quanto riguarda la dimensione occupazionale, ma con evidenti differenze rispetto alla composizione per caratteristiche di genere (quota di donne), oltre che per tipologia di lavoro.

Una differenza che si traduce anche in termini di rappresentanza femminile, come risulta evidente dai dati relativi alla composizione della segreteria nazionale e del Direttivo (cfr. tab. 1).

Tabella 1 Rappresentanza femminile nella Segreteria e nel Direttivo nazionale Filtea-Filcem

	Donne	Uomini
Segreteria nazionale FILTEA	60%	40%
Segreteria nazionale FILCEM	22%	88%
Direttivo FILTEA	43.2%	56.8%
Direttivo FILCEM	30%	70%

Il progetto è nato per monitorare le fasi relative all'accorpamento, raccogliendo il principio costitutivo della norma anti-discriminatoria, al fine di garantire che l'esito dell'accorpamento non risulti a svantaggio della rappresentanza complessiva femminile⁵, e per monitorare fabbisogni, problematiche, scelte di vita, *best practice* legate alla conciliazione tra i diversi ambiti dell'esistenza (attività sindacale, lavoro di cura, attività culturale) per individuare azioni e strategie in grado di rispondere alle esigenze espresse.

Il progetto, dunque, si è posto l'obiettivo di promuovere l'accesso delle donne (*l'esserci*) attraverso la creazione di una coalizione trasversale tra diversi livelli e categorie; di sostenere e far crescere la loro presenza (*contare*) attraverso un attento monitoraggio degli esiti dell'accorpamento e con la promozione di incontri discussione e seminari di sensibilizzazione dei leader sindacali; di

⁴ Cfr. XV Congresso CGIL, Delibera n. 2 – Filcem-Filtea; Manifesto programmatico sulle ragioni politiche che stanno alla base della scelta dell'accorpamento fra Filtea e Filcem, Febbraio 2007.

⁵ L'obiettivo ultimo non è difendere le singole presenze territoriali o di struttura, bensì monitorare per garantire che l'esito finale non vada a discapito della rappresentanza delle donne.

valorizzarne competenze e talenti (*valere*) per una migliore conciliazione tra vita privata e vita pubblica.

Le azioni previste erano tese a:

- promuovere e verificare l'applicazione della norma anti-discriminatoria sancita dall'art. 6 dello Statuto della Cgil;
- sostenere l'accesso delle donne a posizioni che implicano l'esercizio della rappresentanza;
- agire sugli ostacoli che impediscono l'affermarsi di modelli organizzativi maggiormente *friendly* per le donne;
- impattare su un elevato numero di beneficiari diretti, indiretti e potenziali

In tal senso, il progetto ha inteso produrre un impatto culturale non solo all'interno della Filtea ma di tutta la Cgil, allo scopo di promuovere un modello che, a partire dalla logica della non discriminazione, poggi sulla valorizzazione di competenze e attitudini, in grado di gettare le basi per una reale cultura della parità. Il tema della conciliazione si pone come *issue* e impegno, nodo problematico da cui ripensare e ri-modulare tempi e organizzazione dell'attività sindacale. Scopo prioritario del progetto era dunque monitorare, verificare, coinvolgere, informare, sensibilizzare al fine di innescare, a partire dal contesto di sperimentazione, una sorta di "effetto onda" capace di propagarsi e investire tutta l'organizzazione.

3. Descrizione delle attività

Il progetto è nato con l'obiettivo di sviluppare un'ampia riflessione sul tema dell'accesso e della rappresentanza delle donne nel sindacato, con particolare riferimento al processo di accorpamento delle federazioni di categoria Filtea e Filcem. Al tempo stesso, si è proposto di verificare il rapporto tra segregazione verticale e lavoro di cura.

Gli steps di cui si è composto il progetto sono:

- Fase A - Monitorare il cambiamento organizzativo in Filtea;
- Fase B - Promuovere la cultura della conciliazione nella Cgil;
- Fase C - Analisi e diffusione dei risultati.

3.1 Monitorare il cambiamento organizzativo in Filtea (Fase A)

3.1.1 Le attività previste

Questa fase era relativa al processo di accorpamento tra Filtea e Filcem. Si è, pertanto, partiti dal presupposto che fosse particolarmente importante monitorare le fasi intermedie e l'esito finale dell'accorpamento⁶. Lo scopo era quello di effettuare un'azione del tutto innovativa rispetto al contesto in cui doveva essere applicato, poiché: non è mai stata effettuata un'azione di questo tipo; vedeva l'impegno effettivo dei vertici dell'organizzazione; puntava al coinvolgimento di leader uomini, a partire dal segretario nazionale della Filcem; mirava all'elaborazione di un modello applicabile ed esportabile anche in altri contesti.

Nello specifico, le azioni previste erano:

- 1) promozione e condivisione del progetto (Cgil, Filtea e Filcem);
- 2) ricognizione, quantitativa e qualitativa, della presenza delle donne nell'attuale dirigenza Filtea e Filcem.

Per quanto concerne l'azione di ricognizione della rappresentanza delle donne nelle due categorie, erano previsti i seguenti steps:

- raccolta sistematica delle informazioni in possesso del Comitato di pilotaggio nazionale incaricato di seguire il processo;

⁶ In particolare, risultava di estremo interesse implementare un modello applicabile ed esportabile in altri contesti organizzativi volto a registrare tutti i cambiamenti, con particolare riferimento ai mutamenti di ruolo e funzioni delle donne.

- mappatura della composizione attuale delle Segreterie e dei Direttivi nazionali Filtea e Filcem e regionali attraverso la scheda di rilevazione;
- organizzazione di 5 incontri di discussione/sensibilizzazione⁷;
- predisposizione di una scheda di rilevazione al fine di monitorare, in modo costante, l'articolazione di genere dei gruppi dirigenti nelle diverse posizioni nel corso del processo di accorpamento;
- coinvolgimento delle Camere del Lavoro⁸;
- predisposizione dei materiali necessari al confronto e alla discussione;
- elaborazione della traccia per la somministrazione di interviste in profondità, volte a monitorare obiettivi e difficoltà. Si è prevista la somministrazione delle interviste ai protagonisti della riorganizzazione in atto a vari livelli: dal segretario generale della Cgil ai segretari nazionali di Filtea e Filcem e alle segreterie regionali delle due categorie, in un ordine cronologico che era teso a seguire gli incontri previsti a livello territoriale (Nord/Centro/Sud).
- analisi SWOT per rilevare punti di forza e debolezza del processo di aggregazione;
- elaborazione dei risultati;
- creazione di una rete tra donne dirigenti tessili e chimiche.

3.1.2 Le attività realizzate

Qui di seguito, è riportata una descrizione delle attività effettivamente realizzate. In itinere, infatti, in taluni casi, è stata necessaria una revisione delle azioni da intraprendere, a causa di differenti motivazioni ogni volta riportate. La descrizione è stata suddivisa in base ai temi principali.

● *Mappatura della composizione attuale delle Segreterie e dei Direttivi nazionali e regionali Filtea e Filcem attraverso la scheda di rilevazione.*

Relativamente al primo asse progettuale, “Monitorare il cambiamento organizzativo in Filtea”, era, dunque, prevista la promozione e la verifica dell'applicazione della norma anti-discriminatoria nell'accorpamento.

Il processo di accorpamento tra la Filtea e la Filcem, però, non è avvenuto in concomitanza con la sperimentazione, come inizialmente previsto. Questo slittamento ha comportato, pertanto, dei cambiamenti in itinere delle azioni da realizzare.

Al fine di conoscere in maniera più dettagliata la situazione di partenza della Filtea, dunque, è stata effettuata la mappatura della composizione attuale delle Segreterie e dei Direttivi nazionali, regionali e territoriali (cfr. appendice A.1).

Questa fase ha previsto il coinvolgimento attivo dei segretari delle varie strutture per la raccolta in maniera strutturata dei dati relativi al numero di donne e di uomini presenti, la posizione ricoperta, da quanto tempo e eventuali altre esperienze precedenti all'incarico attuale. In alcuni casi, è stato necessario un sollecito avvenuto tramite lettera inviata per posta elettronica e successive telefonate, ma il risultato è stato raggiunto.

Relativamente alla composizione delle Segreterie e dei Direttivi nazionali, regionali e territoriali della Filtea (cfr. grafico 1 e 2), si ha che:

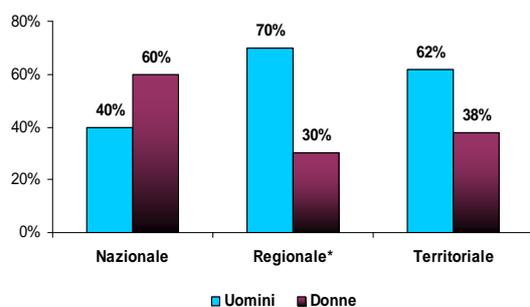
- la Segreteria nazionale si caratterizza per una rappresentanza femminile virtuosa (40% U. e 60% D.);

⁷ Proposito dei seminari era quello di informare, discutere e sensibilizzare le segreterie e i direttivi nazionali e regionali Filtea-Filcem-Cgil del Nord/Centro/Sud Italia, relativamente alla condivisione degli obiettivi del monitoraggio. Obiettivo strategico degli incontri era sia verificare gli esiti in itinere del processo di accorpamento dal punto di vista del genere, sia alimentare un processo di “apprendimento organizzativo”, capace di sostenere sul piano operativo l'attitudine delle donne alla negoziazione pubblica in un contesto a maggioranza maschile

⁸ A livello territoriale la sperimentazione ha previsto il coinvolgimento delle Camere del lavoro, anche in virtù del fatto che esse rappresentano lo strumento attraverso il quale tutte le scelte effettuate ai vertici diventano iniziative concrete.

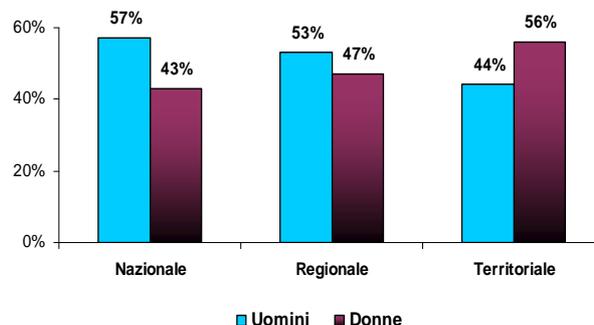
- nelle Segreterie regionali la norma non è rispettata (70% U.; 30% D.), ma, per precisione, occorre dire che il dato si riferisce alle sole 8 regioni che hanno una struttura regionale (in particolare, se osserviamo la ripartizione geografica, è il dato delle regioni del nord che influenza quello sul totale);
- le Segreterie territoriali riportano la sensibilità promossa a livello nazionale (62% U. e 38% D.);
- nei Direttivi nazionale (57% U.; 43% D.), regionali (53% U.; 47% D.) e territoriali (44% U.; 56% D.) la norma anti-discriminatoria è rispettata.

Grafico 1 La composizione delle Segreterie Filtea



* Il dato si riferisce alle 8 regioni che hanno una struttura regionale.

Grafico 2 La composizione del Direttivo Filtea



Per quanto concerne la Filcem, ci sono state delle difficoltà oggettive nei rapporti, in parte a causa ad un non coinvolgimento iniziale nella fase di progettazione che ha interferito successivamente nelle relazioni con il Segretario Generale di questa categoria (e con il Segretario organizzativo), in parte per i cambiamenti avvenuti nel contesto politico interno all'organizzazione durante il periodo di svolgimento delle attività progettuali. Pertanto, relativamente ai dati di questa categoria, non è stato possibile costruire una mappatura. Attraverso l'ausilio delle strutture Filtea dei vari territori, però, è stato possibile reperire alcuni dati inerenti la Filcem, anche se la loro incompletezza non consente di avere un quadro della composizione di genere per le loro strutture, se non in pochi territori (cfr. appendice A.1).

● Incontri seminari interregionali.

Gli incontri previsti erano 5 (1° incontro: a carattere nazionale; 2° incontro: a carattere territoriale (Centro-Roma); 3° incontro: a carattere territoriale (Nord-Milano); 4° incontro: a carattere territoriale (Sud-Napoli); 5° incontro: prevedeva il coinvolgimento di entrambi i livelli – nazionale e territoriale).

Per motivi organizzativi e, soprattutto, per avvenuti impegni politico sindacali in concomitanza con le date inizialmente previste per gli incontri, si è deciso di ridurli a 3, riportando i contenuti previsti nel primo incontro in quelli successivi, aggregando il 2° e il 3° incontro e dando un maggiore spessore ai contenuti effettivi dei seminari promossi.

Nella tavola 1 è riportato un quadro riassuntivo dei seminari interregionali organizzati.

Al fine di meglio comprendere le dinamiche che si sono verificate durante i seminari, pur non essendo inizialmente previsto, è stata effettuata un'analisi del linguaggio adoperato dalle/dai sindacaliste/i nel raccontare e nel raccontarsi. Si è partiti, infatti, dall'assunto che analizzare il linguaggio vuol dire andare diritti alla sostanza delle cose, perché il linguaggio è l'aspetto chiave di ogni azione politica, sia esso verbale o visivo, e, quindi, comprenderlo può aiutare il processo di apprendimento organizzativo necessario per agire sugli assi della rappresentanza e della conciliazione in Cgil (cfr. appendice A.6).

Tavola 1 - Tavola riassuntiva dei seminari interregionali

Seminario	1° incontro: “Essere nel Sindacato. Tra istanze di rappresentanza e valorizzazione”
Luogo e data	Bologna, 5/11/2007, Hotel Millennium, via Boldrini, 4
Beneficiari	Al seminario sono invitate/i a partecipare: Segretarie/i Territoriali e Regionali della Filtea CGIL e della Filcem CGIL, Responsabili dei Dipartimenti/Coordinamenti Donne delle CGIL Regionali, Segretarie/i Confederali Regionali, Delegate/i del Centro-Nord.
Programma	<p><i>ore. 10.30 – 16.30</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Introduzione: Valeria FEDELI, Segretaria generale Filtea CGIL - “L’importanza della variabile organizzativa: uno sguardo temporale”: Anna TEMPIA, Università Milano Bicocca - Dibattito: Coordina Bernardo MARASCO, Segreteria Filtea CGIL di Firenze - “Questione di tempi: l’innovazione possibile”. Presentazione di una buona pratica: Enrica VALFRÈ, Segreteria CdLT-CGIL di Torino - “Conciliazione: tra rischio di esclusione e possibilità di <u>esserci</u>”: Marina CACACE, ricercatrice ASDO - “Conciliazione in CGIL”: Alessandra FASANO, ricercatrice, équipe del microprogetto Filtea - Dibattito - Presentazione Sito Web “Osservatorio conciliazione in CGIL”: Rossella BASILE, ricercatrice IRES CGIL
Seminario	2° incontro: “Essere nel Sindacato. Tra istanze di rappresentanza e valorizzazione”
Luogo e data	Napoli, 19/11/2007, salone “Filcams”, Piazza Garibaldi, 101
Beneficiari	Al seminario sono invitate/i a partecipare: Segretarie/i Territoriali e Regionali della Filtea CGIL e della Filcem CGIL, Responsabili dei Dipartimenti/Coordinamenti Donne delle CGIL Regionali, Segretarie/i Confederali Regionali, Delegate/i del Centro-Nord.
Programma	<p><i>ore. 11.00 – 16.00</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Introduzione: Valeria FEDELI, Segretaria generale Filtea CGIL - “Conciliazione: tra rischio di esclusione e possibilità di esserci”: Giovanna DECLICH, ricercatrice ASDO e responsabile Progetto “Donne&Politica” - Dibattito: Coordina Giuseppe MASSAFRA, Segreteria Filtea CGIL di Taranto - “L’importanza della variabile organizzativa: uno sguardo temporale”: Anna TEMPIA, Università Milano Bicocca - “Conciliazione in CGIL”: Alessandra FASANO, ricercatrice, équipe del microprogetto Filtea - Dibattito - Presentazione Sito Web “Osservatorio conciliazione in CGIL”: Rossella BASILE, ricercatrice IRES CGIL
Seminario	3° incontro: “Istanze di rappresentanza e possibilità di Esserci”
Luogo e data	Roma, 14 dicembre, 2007, Cgil, Corso d’Italia 25, Sala ‘Santi’
Beneficiari	Al seminario sono invitate/i a partecipare: Segretarie/i Territoriali e Regionali della Filtea CGIL e della Filcem CGIL, Responsabili dei Dipartimenti/Coordinamenti Donne delle CGIL Regionali, Segretarie/i Confederali Regionali, Delegate/i del Centro-Nord.
Programma	<p><i>ore 15-18.30</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Apertura e coordinamento dei Lavori, Carlo GNETTI, Giornalista di Rassegna Sindacale - Introduzione: Valeria FEDELI e Walter SCHIAVELLA Segretaria generale Filtea CGIL e Segretario generale CGIL di Roma e del Lazio - La cornice istituzionale: il progetto Donne&Politica, Marina CACACE Coordinatrice di ASDO; Giovanna ALTIERI, Direttrice Ires CGIL - Sindacaliste. Esserci, contare, valere: i risultati del progetto, Alessandra FASANO, Ricercatrice, équipe del microprogetto - Il tempo delle donne: la conciliazione nella CGIL di Roma e Lazio, Annamaria CUBEDDU

<p>Responsabile Coordinamento Donne Cgil di Roma e Lazio</p> <ul style="list-style-type: none"> - Innovare l'organizzazione: l'esperienza della Camera del Lavoro Territoriale di Torino, Donata CANTA, Segretaria generale CdLM-CGIL di Torino - Dentro l'organizzazione: una testimonianza, di categoria nel territorio, Tina BALÌ, Segreteria Filcem CGIL di Roma e Lazio - Cambiamenti organizzativi e cultura della conciliazione. Linee guida, Fulvio CIUCCIARELLI, Responsabile dell'organizzazione della Filtea CGIL - Dibattito <p><i>Tra gli altri partecipano:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Sergio CHILOIRO, Segretario generale CdLM-CGIL di Venezia; - Cesare MELLONI, Segretario generale CdLM-CGIL di Bologna; - Giuseppe ERRICO, Segretario generale CdLM-CGIL di Napoli - Chiusura dei lavori: Carla CANTONE, Segretaria nazionale CGIL Responsabile dell'Organizzazione
--

Attraverso questi incontri seminariali si è cercato di sensibilizzare i/le sindacalisti/e sul tema della rappresentanza delle donne all'interno del sindacato e sulla conciliazione tra attività sindacale e tempi di vita. Inoltre, in quest'occasione, si è avuta la possibilità di raccogliere punti di vista differenti, ponendo attenzione sulle singole esperienze personali, cercando di discutere sull'impatto che determinate prassi organizzative hanno all'interno dell'ambito sindacale.

● *Interviste in profondità.*

Le domande somministrate si sono poste l'obiettivo di far emergere gli ostacoli e le strategie riguardanti sia il problema della rappresentanza sia quello della conciliazione.

Le interviste in profondità sono state effettuate ai protagonisti della riorganizzazione in atto a vari livelli (cfr. tavola 2).

Tavola 2 – Interviste in profondità

SEGRETARI GENERALI CGIL	SEGRETARI REGIONALI CGIL:	SEGRETARIE/I NAZIONALI DELEGATE CGIL:
<ul style="list-style-type: none"> - Fedeli Valeria (Filtea); - Morselli Alberto (Filcem). 	<ul style="list-style-type: none"> - Barbi Danilo (Emilia Romagna); - Camusso Susanna (Lombardia); - Gramolati Alessio (Toscana); - Gravano Michele (Campania); - Mimmo Pantaleo (Puglia); - Schiavella Walter (Lazio); - Scudiere Vincenzo (Piemonte); - Tripi Italo (Sicilia); - Viafora Emilio (Veneto). 	<ul style="list-style-type: none"> - Antonini Silvia (Delegata sindacale Nidil); - Balì Tina (Segreteria organizzativa Roma e Lazio, Filcem); - Bella Claudia (Segretaria regionale Roma e Lazio, Fisac); - Capone Francesca Romana (Delegata sindacale Fisac); - Ciucciarelli Fulvio (Funzionario con incarichi di segreteria e responsabile dell'organizzazione, segreteria nazionale Filtea); - Di Marco Sabina (Segretaria generale Nidil); - Massaza Gal Marvi (Segretaria nazionale Filtea); - Settimelli Cristina (Segretaria nazionale Filtea).

Relativamente all'intervista prevista al Segretario Generale della Cgil, il team del progetto ha contattato la segretaria e l'addetta stampa di Guglielmo Epifani alle quali è stata inviata la traccia dell'intervista; nonostante, però, sia stata palesata, inizialmente, una disponibilità a rispondere, di fatto non si è ricevuta né una risposta per email, né un appuntamento per effettuare l'intervista.

Una dinamica simile, si è verificata anche nel caso della Segretaria confederale Carla Cantone.

Inizialmente disponibile a rispondere, di fatto, non è stato possibile effettuare l'intervista.

Inoltre, le interviste ai segretari regionali della Filtea e della Filcem, inizialmente previste dal progetto, non sono state effettuate a causa dei ritardi dell'accorpamento. Pertanto, si è, invece,

ritenuto opportuno ascoltare il punto di vista dei segretari confederali regionali, in quanto soggetti sindacali importanti. Attraverso queste interviste, infatti, si è potuto osservare un interesse culturale sulle tematiche trattate a più ampio raggio.

I punti analizzati nelle interviste hanno interessato, in particolare, le seguenti tematiche:

- applicazione della norma anti-discriminatoria;
- le azioni da promuovere per sostenere le donne ad arrivare a livelli apicali;
- l'accorpamento tra Filtea e Filcem;
- il ruolo delle donne nel processo di accorpamento;
- la conciliazione tra attività sindacale e altre esigenze di vita.

Nella tavola 3, è riportata un'analisi delle interviste qualitative, suddivisa per le tematiche suddette.

Tavola 3 - Analisi delle interviste qualitative sul tema della rappresentanza

• L'APPLICAZIONE DELLA NORMA ANTI-DISCRIMINATORIA	
<i>DIFFICOLTÀ</i>	<i>ASPETTI POSITIVI</i>
- Norma non ancora del tutto tradotta in prassi organizzativa	- Norma come parte della cultura organizzativa Cgil
- Cultura maschile	- Clima positivo a livello complessivo nell'organizzazione
- Presenzialismo	- Processo cumulativo delle donne
- Mancanza di adeguata sensibilizzazione sul tema delle pari opportunità	
• LE AZIONI DA PROMUOVERE PER SOSTENERE LE DONNE AD ARRIVARE A LIVELLI APICALI	
<i>AZIONI ALL'INTERNO DELL'ORGANIZZAZIONE</i>	<i>AZIONI DI CONTESTO PER PROMUOVERE LA CONCILIAZIONE</i>
- Applicare la norma antidiscriminatoria	- Creare servizi
- Scegliere e promuovere donne	- Favorire una condivisione del lavoro di cura tra uomini e donne
- Incentivare la creazione di una rete tra donne	
- Promuovere modelli organizzativi sensibili al problema della conciliazione	
• L'ACCORPAMENTO TRA FILTEA E FILCEM	
<i>DIFFICOLTÀ</i>	<i>ASPETTI POSITIVI</i>
- La diversità della storia delle due categorie, della composizione dell'universo del lavoro da esse rappresentate e della configurazione degli attuali gruppi dirigenti.	- Coinvolgere i/le compagni/e nelle ragioni di merito sindacale dell'accorpamento.
	- Collaborare in un'ottica di cambiamento positivo.
	- Presenza degli attuali gruppi dirigenti in maniera ampia nel nuovo gruppo dirigenziale.
• IL RUOLO DELLE DONNE NEL PROCESSO DI ACCORPAMENTO	
- Sono portatrici di un valore aggiunto nella qualità della contrattazione	
- Rappresentano meglio i diversi interessi dei lavoratori e delle lavoratrici	
- Possono favorire un cambiamento del modello organizzativo	
- Possono aiutare a sensibilizzare l'organizzazione sul tema della conciliazione tra lavoro sindacale e di cura	
• LA CONCILIAZIONE TRA ATTIVITÀ SINDACALE E ALTRE ESIGENZE DI VITA	
- Modo di lavorare molto maschile	- Promuovere una partecipazione nel sindacato non totalizzante
- I tempi sindacali sono molto intensi	- Programmare in modo attento i tempi;
	- Favorire un maggior utilizzo della nuove tecnologie
	- Considerare la maternità nel suo valore sociale
	- Occorre una volontà politica orientata alla

3.2 Promuovere la cultura della conciliazione nella CGIL (Fase B)

3.2.1 Le azioni previste

Il tema della conciliazione costituisce una questione fondamentale su cui confrontarsi in modo trasversale tra tutti i livelli e le categorie della Cgil, per individuare in modo collettivo azioni e strategie per gestire il cambiamento di cui le donne sono portatrici.

La necessità di conciliare le diverse sfere della vita pubblica e privata gioca, infatti, un ruolo cruciale sull'accesso e la permanenza delle donne nel sindacato. Inoltre, essa diventa più complicata a seconda delle esigenze di vita che si devono conciliare (cfr. schema 1).

Schema 1. La possibilità di esserci: "Conciliare" in Cgil



Ai fini della sperimentazione, l'attenzione è stata focalizzata sul modo in cui all'interno della Cgil e della Filtea si sia messo a tema la questione della conciliazione.

Obiettivo di questa fase era quello di individuare come e quanto agisce la problematica del lavoro di cura sull'accesso e sull'esercizio di funzioni all'interno della Filtea e, più in generale, della Cgil, al fine di proporre ed elaborare proposte di regolamentazione interna per promuovere specifici cambiamenti, quali l'introduzione di:

- orari delle riunioni maggiormente *friendly* per le donne;
- meccanismi di trasparenza;
- criteri neutri di valutazione per l'assegnazione delle posizioni dirigenziali.

Nello specifico, le azioni previste erano:

1) Istituzione di un Osservatorio presso le Camere del lavoro di Roma. In questa fase sono state previste una serie di azioni anticipatorie che riguardano:

- definizione, con il coinvolgimento dei livelli nazionali, regionali e provinciali, della mission, organizzazione, finalità;
- predisposizione, all'interno dei siti web delle Camere del lavoro di Roma, della Filtea, della Filcem e della Cgil nazionale, di una sezione dedicata all'Osservatorio, in cui far convergere materiali prodotti e informazioni interessanti/utigli sul tema;
- promozione di incontri di discussione e confronto tra donne e uomini, con diverse cariche e responsabilità, sul tema-chiave della conciliazione, all'interno delle Camere del Lavoro di Roma.

2) Analisi dei fabbisogni.

3) Raccolta di best-practces.

3.2.2 Le azioni realizzate

Qui di seguito, è riportata una descrizione delle attività effettivamente realizzate. In itinere, infatti, in taluni casi, abbiamo ritenuto opportuno implementare parte delle azioni previste. Anche in questo caso, come nel precedente sottoparagrafo, la descrizione è stata suddivisa in base ai temi principali.

• *Istituzione di un Osservatorio sulla conciliazione in Cgil.*

Dopo aver definito la mission, l'organizzazione e le finalità, è stato istituito, presso la Segreteria Cgil di Roma e del Lazio, l'Osservatorio sulla conciliazione in Cgil tra attività sindacale e altri tempi di vita.

Al fine di rendere trasparente le azioni intraprese e di condividere con un raggio più ampio i risultati, è stata prevista, all'interno del sito web della Segreteria Cgil di Roma e del Lazio, una sezione dedicata all'Osservatorio in cui convergono materiali, prodotti e informazioni interessanti e utili sul tema della conciliazione (www.lazio.cgil.it/conciliare incgil).

Inoltre, è stato previsto un link alla sezione dell'Osservatorio dalle pagine della Filtea-Cgil, della Cgil Nazionale, dell'Ires-Cgil e del progetto Donne&Politica.

Per quanto concerne le attività seminariali previste sul tema, il 20 luglio è stato organizzato un seminario di studio sulla conciliazione in Cgil, presso la Cgil di Roma e Lazio.

Come precedentemente ricordato, inoltre, durante i seminari interregionali una parte degli interventi e del dibattito ha riguardato questa tematica.

• *Analisi dei fabbisogni.*

L'analisi dei fabbisogni di conciliazione delle sindacaliste e dei sindacalisti della Cgil si è posta l'obiettivo di far emergere le problematiche che sindacalisti e sindacaliste hanno dovuto affrontare durante la loro esperienza sindacale e le strategie intraprese al fine di superare eventuali ostacoli o disincentivi derivanti dal lavoro di cura in connessione con l'attività nel sindacato.

L'analisi è stata suddivisa in due fasi, di cui una qualitativa e una quantitativa.

La prima ha previsto un lavoro di ascolto e una raccolta sistematica di interviste in profondità rivolte a sindacaliste/i, sia delegate che segretarie, con figli piccoli o con familiari in condizioni di non autosufficienza.

La seconda, invece, ha previsto la somministrazione di un questionario semi strutturato, inviato per posta elettronica, nel Lazio, ai segretari/segretarie generali delle Camere del lavoro e di categoria regionale, alle segretarie generali di categoria territoriale, alle responsabili dei coordinamenti di Camera del Lavoro e di categoria regionale.

1) *L'indagine qualitativa.*

Ma, com'è possibile coniugare attività sindacale e famiglia? Come districarsi tra altalenanti equilibri? Quali gli ostacoli che si incontrano e quali le strategie da mettere in atto?

Questi i principali quesiti alla base delle interviste a delegate e segretarie regionali e nazionali, realizzate nell'ambito delle attività avviate dall'Osservatorio sulla Conciliazione in Cgil.

Nella tavola 4, è riportata un'analisi SWOT delle interviste in profondità.

Tavola 4 - Analisi delle interviste qualitative sul tema della conciliazione

OSTACOLI	PROPOSTE
- Cultura maschile	- Volontà politica
- Presenzialismo	- Migliore gestione dei tempi anche grazie ad un <i>utilizzo della tecnologia a fini inclusivi</i>
- Poco valore all'uso del tempo	- Creazione di una rete tra donne
- La conciliazione vista come problema individuale	- Considerare la maternità nel suo valore sociale
- Servizi carenti	

• *Gli ostacoli:*

Per quanto riguarda gli ostacoli, dunque, viene lamentata una cultura maschile che tende a rendere difficoltoso il cammino delle donne all'interno dell'organizzazione:

... *“Le donne devono sempre dimostrare quanto valgono, mentre per gli uomini il loro ruolo di leader è più scontato”.*

... *“La valutazione delle posizioni di rappresentanza delle donne è presa in considerazione solo qualora si distinguano particolarmente”.*

... *“Inoltre, c'è anche il problema del comportamento delle donne: quando assumono accezioni maschili, diventano nemiche di sé stesse”.*

Un ulteriore problema è quello del presenzialismo. Sembra, infatti, particolarmente rilevante l'aspetto del “presidio fisico”, portando così a vivere in maniera totalizzante l'attività sindacale e dando poco valore all'uso del tempo.

... *“ Occorrerebbe organizzare il lavoro per obiettivi, ponendolo al di fuori di schemi gerarchici, puntando, invece, al risultato. Bisognerebbe valorizzare la qualità e non la quantità di tempo impiegato nell'attività sindacale”.*

Inoltre, la conciliazione tra lavoro di cura e attività sindacale è vista principalmente come un problema individuale al quale le sindacaliste devono trovare delle risposte attraverso risorse personali e non dell'organizzazione.

... *“Relativamente alla conciliazione è un'organizzazione molto distratta. Porre un problema non sempre significa criticare, ma spesso vuol dire sollecitare l'attenzione su qualcosa che necessita soluzioni”...*

... *“La conciliazione, d'altro canto, è considerata come un problema individuale”.*

Infine, la carenza dei servizi che si lamenta a livello nazionale da parte della società civile, si ripercuote anche in ambito sindacale.

• *Le proposte:*

Relativamente alle proposte, anzitutto, viene fatta presente la necessità oggettiva di una volontà politica che si muova in direzione della conciliazione. Pur essendo, infatti, il lavoro sindacale una missione, nel senso che ci sono dei tempi che non si possono codificare, d'altro canto ci sono degli aspetti che si potrebbero organizzare: come, ad esempio, gli orari delle riunioni, i tempi delle convocazioni, etc.

Occorrerebbe, pertanto, una migliore gestione dei tempi. Conciliare tempi di vita diversi, se da un lato si è consapevoli che si tratta di un diritto, dall'altro sembra essere una piccola conquista quotidiana. D'altro canto, non tutti dispongono del supporto di una rete familiare e non tutte si possono permettere di utilizzare delle strategie di conciliazione (per esempio, per una questione di costi e/o di tempi). In alcuni contesti, però, si cerca di rispettare meglio le scalette dei tempi, testimoniando che sarebbe possibile, per lo meno in alcune circostanze, utilizzare il tempo in maniera più rispettosa e anche più conciliativa. Gli orari eccessivamente flessibili e la mobilità richiesta potrebbero, infatti, essere (e probabilmente lo sono) una delle cause dell'alto *turn over* delle donne all'interno del sindacato; molte donne si avvicinano, anche con facilità, però poi si disperdono dopo pochi anni. Occorrerebbe diffondere una mentalità, una educazione alla conciliazione, attraverso maggiore sensibilizzazione e informazione, che se avvenisse in maniera più consistente permetterebbero di riportare delle riflessioni esterne all'interno dell'ambito sindacale, e il tutto renderebbe a sua volta anche più facile promuovere delle valide strategie all'esterno. Il rischio che si corre, infatti, è che la conciliazione si trasformi in una deriva di risegregazione e di marginalizzazione del lavoro femminile (Piazza, 2007). Interessante, nell'ambito delle strategie che potrebbero aiutare la conciliazione, nonostante la “questione dei tempi”, è, per esempio, l'iniziativa che è stata intrapresa in occasione di un'assemblea nazionale di delegate donne, di servizi di *baby sitting* durante le riunioni fuori orario che ha consentito una partecipazione reale (iniziative che rendono agevole per le donne esserci a prescindere dal fatto che abbiano o no altre strategie di conciliazione). Se questa pratica si estendesse anche ai livelli più

bassi, consentirebbe di essere più presenti. Quindi, sembrerebbe che il creare degli spazi dove poter lasciare eventualmente i figli nei momenti in cui si hanno degli impegni sindacali sarebbe una buona pratica.

La “questione dei tempi”, inoltre, potrebbe essere risolta anche con il lavoro di squadra, che, laddove si verifica permette una maggiore complicità e intercambiabilità che viene molto apprezzata.

Un altro aspetto considerato importante, riguarda la possibilità di creare una rete tra donne. Una presenza delle donne maggiore, infatti, sembra essere percepita come positiva, in quanto permetterebbe loro di portare in ambito sindacale le istanze delle donne, portatrici di problematiche simili. La dimensione di rete sembra essere molto importante come supporto e sostegno reciproco. Se le donne che non si sentono isolate è più facile per loro che rimangano nell’organizzazione.

Infine, ma non di minore importanza, è la considerazione che si dovrebbe avere della maternità, intendendola nel suo valore sociale e non solo individuale. La presenza delle donne aiuterebbe, ad esempio, a creare un approccio diverso alla maternità.

2) L’indagine quantitativa.

Al fine di ampliare la visuale sui fabbisogni di conciliazione, è stata effettuata un’analisi quantitativa, inizialmente non prevista dal progetto. Pertanto, oltre alle interviste qualitative effettuate a segretarie/i nazionali e regionali nonché a delegate/i sindacali, è stato ritenuto interessante effettuare la somministrazione di un questionario on-line semi-strutturato nel Lazio a:

- segretari/segretarie generali delle Camere del lavoro e di categoria regionale;
- segretarie generali di categoria territoriale;
- responsabili dei coordinamenti di Camera del Lavoro e di categoria regionale.

Obiettivo dell’analisi quantitativa è stato quello di cercare di individuare, in particolare, gli ostacoli e/o i disincentivi che i/le sindacalisti/e, oggetto dell’indagine, hanno dovuto affrontare nel loro percorso sindacale interconnesso con altri tempi di vita (lavoro per il mercato, cura di figli, cura di familiari bisognosi, formazione, etc...).

Inoltre, si è cercato di far emergere le strategie che esse/i applicano o hanno applicato per rispondere a questo bisogno di conciliazione.

Il questionario è stato inviato a 75 sindacalisti/e dei/delle quali hanno risposto in 55 (21 U. e 34 D.).

Nella tavola 5 si riportano i principali risultati emersi (per ulteriori approfondimenti cfr. appendice).

Tavola 5 - I principali risultati emersi dall’indagine quantitativa

PRINCIPALE FABBISOGNO di conciliazione
<ul style="list-style-type: none"> - nel 60% dei casi il principale fabbisogno di conciliazione riguarda la cura dei figli; - gli uomini dichiarano nel 100% dei casi di non avere come principale fabbisogno di conciliazione la cura di familiari bisognosi, contro il 28% delle donne; - per il 39% degli uomini il principale fabbisogno ricade nelle vita privata, contro il 13% delle donne.
OSTACOLI nella conciliazione tra attività sindacale e lavoro di cura
<ul style="list-style-type: none"> - le sindacaliste più giovani (appartenenti alle classi d’età 29-35 e 36-45 anni) lamentano di dover fare delle rinunce personali nella propria esperienza sindacale in quanto poco conciliativa con le proprie esigenze di cura. Al contrario, i sindacalisti più giovani hanno dichiarato di non aver incontrato ostacoli o disincentivi, relativamente a questa problematica; - i/le sindacalisti/e appartenenti alle classi d’età 46-55 e 56-65 anni, nella maggioranza dei casi, dichiarano che la propria esperienza sindacale non è stata ostacolata dalla necessità di farsi carico del lavoro di cura. Sembrerebbe esserci una rimozione del problema, dovuta ad una dose di sacrificio implicito proprio dell’attività sindacale; - osservando la distinzione per genere, il 76% degli uomini contro il 51% delle donne hanno dichiarato di non aver incontrato ostacoli; il 24% degli uomini, invece, ha dovuto fare delle rinunce personali o ha dovuto interrompere per un periodo la propria attività contro il 49% delle donne;

<ul style="list-style-type: none"> - osservando sempre la distinzione per genere, inoltre, il 92% degli uomini non ha avuto problemi connessi alla conciliazione che hanno ostacolato la possibilità di ricoprire cariche di responsabilità, contro il 52% delle donne; il 48% delle donne, invece, ha risposto positivamente lamentando, in particolare, che la cura è considerata come un problema personale. Osservando, inoltre, coloro che hanno altri familiari, oltre ai figli, di cui prendersi cura si ha che mentre il 100% degli uomini dichiara di no, il 63% delle donne invece risponde che il sovraccarico di cura le ha penalizzate nel ricoprire cariche di responsabilità; - il principale ostacolo che disincentiva le donne con esigenze di conciliazione è la gestione dei tempi inadeguata e la logica del presenzialismo premiante (42%), seguito da una accentuata cultura maschile riscontrata all'interno dell'organizzazione (30%).
<p><i>STRATEGIE principali per conciliare attività sindacale e lavoro di cura</i></p>
<ul style="list-style-type: none"> - nel 71% dei casi, i /le sindacalisti/e dividono la cura con il partner; sembrerebbe, dunque, esserci un modello di coppia di condivisione; - sono principalmente gli uomini (nell'86% dei casi) a dichiarare che la condivisione con la partner rappresenta la principale strategia di cura; questa risposta è indicatore del maggior carico di cura per le donne; - nel momento in cui entrambi i componenti della coppia svolgono attività sindacale (o politica), però, la condivisione con il partner diminuisce (avviene nel 62% dei casi).
<p><i>MODIFICHE ORGANIZZATIVE che favorirebbero la conciliazione</i></p>
<ul style="list-style-type: none"> - nel 69% dei casi si chiede un impegno sindacale non totalizzante e una migliore gestione dei tempi di lavoro, rapportando, così, alla risorsa "tempo" la principale modifica organizzativa che consentirebbe di scegliere la partecipazione attiva in ambito sindacale conciliandola con altre esigenze di vita.
<p><i>BEST PRACTICES</i></p>
<ul style="list-style-type: none"> - soltanto il 14% delle donne (contro lo 0% degli uomini) ha risposto di conoscere delle <i>best practices</i> inerenti la conciliazione tra attività sindacale e altri impegni di vita; - tra coloro che rispondono di "sì", viene specificato che si considera una buona pratica quando è stata dimostrata una grande solidarietà umana in un momento particolarmente difficile o si ha di fronte, comunque, sensibilità e comprensione da parte dei dirigenti sindacali o la capacità di condividere i bisogni; oppure quando si cerca di organizzare in maniera strutturata le riunioni di lavoro di aggiornamento.

● *Le best practices.*

Attraverso le interviste in profondità, i seminari di discussione e il questionario inviato per posta elettronica, abbiamo cercato di effettuare una ricognizione delle *best-practices* intraprese in alcune realtà sindacali.

Anzitutto, siamo partiti, attraverso la ricognizione della letteratura e una prima analisi della situazione inerente la conciliazione in Cgil, da una definizione di *best-practices*, al fine di esplicitare il significato del termine e rendere più chiara e omogenea la discussione in merito:

Definizione di buone prassi all'interno della Cgil:

Si possono definire "buone prassi" quelle misure, atte a favorire una buona conciliazione tra attività sindacale e famiglia, che prevedono uno sforzo di razionalizzazione e di considerazione del valore del tempo per tutti, attraverso una programmazione attenta dei tempi e del come si costruiscono gli appuntamenti di lavoro interni all'organizzazione, e che riconoscano un valore sociale alla maternità e ai lavori di cura, attraverso una maggiore condivisione tra uomini e donne.

Dall'analisi effettuata, all'interno dell'organizzazione Cgil, la migliore pratica di conciliazione sembra essere dovuta principalmente a caratteri informali e a solidarietà che si vengono a creare all'interno di certi ambienti di lavoro, altrimenti si rimanda alle capacità e alle risorse personali la possibilità di conciliare tempi di vita diversi.

Senza saperlo, all'interno dell'organizzazione ci sono buone pratiche che, attraverso un apprendimento organizzativo, potrebbero diventare delle prassi funzionali ed efficaci per favorire la conciliazione in Cgil.

Nella tavola 6 sono riportate le *best practices* emerse.

Tavola 6 - *Best practices di conciliazione tra attività sindacale e altri tempi di vita*

BEST PRACTICES INDIVIDUALI	
<i>Segretaria Nazionale Filtea di Firenze</i>	<p>◦ <u>Dall'intervista alla Segretaria Generale Filtea:</u> ...”Per quanto riguarda il caso di Firenze, 5 anni fa la segretaria generale dei tessili (36 anni) stava vivendo una gravidanza a rischio che l’ha portata, sin da subito, a non poter essere presente a tempo pieno (ricordo che era stata eletta da poco e quindi era in quella delicata fase in cui occorre essere particolarmente attive per affermarsi e avere il consenso). Ebbene, poiché il clima generale presupponeva che lei restasse a casa rinunciando al suo incarico, ho ritenuto opportuno e doveroso fare una riunione con tutto il gruppo dirigente della mia organizzazione per discutere del fatto che la maternità ha un valore sociale e non è solo un’esperienza individuale. Il gruppo dirigente di Firenze si è dimostrato attento, anche se c’erano già degli appetiti da parte di compagni, tra l’altro bravi e giovani, che in qualche modo velatamente erano pronti ad utilizzare la sua assenza per creare una condizione di sostituzione (da ottenere col consenso, enfatizzando sui difetti di gestione e non sulle capacità della compagna). C’è stata pertanto una discussione, ed è stato condiviso che era una scelta e una sfida per tutti attivarsi al fine di facilitare la conciliazione della segretaria ed evitare una discriminazione nei confronti di una donna. Ovviamente questo ha richiesto che i compagni presenti nella struttura si facessero maggiore carico di lavoro, per coprire l’assenza della segretaria che, comunque, ha continuato a dirigere con appuntamenti settimanali a casa sua e ad essere presente telefonicamente. Lei è ritornata a lavoro quando ha scelto ed era in grado di ritornare, trovando un ambiente solidale”.</p> <p>◦ <u>Dall'intervista alla Segretaria Nazionale Filtea di Firenze:</u> ...”La mia perplessità è stata, però, che, pur desiderando tanto mia figlia, lei è nata poco dopo la mia elezione a Segretaria nazionale Filtea e quindi quando ricoprivo un ruolo delicato, all’inizio del mio incarico. La mia fortuna è stata quella di aver costruito in precedenza affiatamento tra i compagni. La condivisione porta crescita. In quella particolare fase, dunque, i miei colleghi hanno fatto un gioco di squadra, coprendo parte del mio lavoro con una collaborazione mia da casa. Il lavorare in team ha, quindi, aiutato il soddisfacimento del mio bisogno di conciliazione”.</p>
<i>Segretaria Nazionale Filtea</i>	<p>◦ <u>Dall'intervista ad una Segretaria Nazionale Filtea:</u> ...”Dopo essere entrata nella Segreteria territoriale della Filtea di Biella, il Segretario generale di questa categoria, che era una donna, mi ha chiesto di entrare a far parte della Filtea nazionale con sede a Roma. La richiesta di trasferirsi, però, mi ha indotta a rispondere inizialmente di no: in quel periodo mia madre, rimasta vedova da un anno, aveva bisogno di me. Debbo dire che in questa circostanza il fatto che la segretaria generale fosse una donna mi ha permesso di far presente la mia difficoltà e di arrivare ad un accordo. Praticamente, ho accettato l’incarico a Roma senza, però, lasciare quello di Biella in modo tale da poter tornare indietro qualora mi fossi resa conto di non riuscire a conciliare il tutto, ma anche dandomi la possibilità di lavorare metà settimana a Biella e metà settimana a Roma. Ovviamente questo ha comportato che per sei anni io facessi su e giù tutte le settimane”.</p>
<i>Segretaria Filtea Firenze</i>	<p>◦ <u>Dall'intervista alla Segretaria Nazionale Filtea di Firenze:</u> ... “Nella mia squadra, composta da 4 donne e 3 uomini, abbiamo avuto una compagna con una figlia malata di leucemia (che ha comportato una sua assenza in quanto sua figlia è stata ricoverata in ospedale). In quel caso, ad esempio, grazie alla sensibilità di tutti, siamo stati in grado, sobbarcandoci di più lavoro, di non sostituire la compagna (che oltretutto, in tal caso, sarebbe stata privata della retribuzione e quindi avrebbe avuto problemi economici in quanto non disponeva di altre entrate). Ovviamente, si è trattato di un caso straordinario davanti al quale l’aspetto umano ha avuto la priorità (sobbarcarci di più lavoro non è stato facile in</p>

	quanto già ognuno di noi aveva una mole di lavoro non indifferente da portare avanti)”.
<i>Segreteria CdLT-Cgil di Torino</i>	◦ <u>Dall'intervento al seminario del 5 novembre della Segretaria della CdLT-Cgil di Torino:</u> ... “Nella mia esperienza sindacale, posso dire di aver incontrato una sensibilità interna che ha saputo venirmi incontro nella mia richiesta di collaborazione al fine di conciliare la mia attività sindacale con il lavoro di cura di mia figlia (e con la mia attuale seconda gravidanza). Ad esempio, si cerca di organizzare le riunioni interne non nel tardo pomeriggio, c'è un rispetto dell'orario delle riunioni e si cerca di utilizzare la tecnologia a fini inclusivi. Si parte, infatti, dall'assunto che considerare i tempi di vita dei singoli fa bene a tutti”.
<i>Segretaria organizzativa Filcem</i>	◦ <u>Dall'intervista alla Segretaria organizzativa della Filcem:</u> ... “Nel 1994 è nato il mio primo figlio e in quel periodo ho usufruito, oltre del congedo per maternità obbligatorio, anche dei 6 mesi di aspettativa. In quella fase ho scelto deliberatamente di dedicarmi a mio figlio e sono stata sostituita nel mio ruolo sindacale. In quel periodo non ho pensato per niente a conciliare. Ho comunque continuato a mantenermi informata. Rientrando al lavoro (nella primavera del 1995), ho detto tranquillamente al mio sostituto che se avesse voluto poteva tranquillamente continuare a ricoprire quell'incarico, ma alla fine abbiamo optato per un lavoro in tandem che ho trovato molto proficuo (e che mi ha aiutato nelle mie esigenze di conciliazione). Da quel momento in poi, ho intensificato il mio impegno sindacale (era anche la fase in cui l'Enel si stava privatizzando e questo ha richiesto molte trattative) fino al 1998, quando è nata la mia seconda figlia (comunque ho lavorato fino a pochi giorni prima del parto). In quel momento, ho ribadito la mia scelta precedente e mi sono dedicata a mia figlia, pur comunque continuando ad avere stretti contatti col sindacato rimanendo costantemente aggiornata. In quella fase sono stata sostituita da un'altra persona. Poi ho ripreso la mia attività sindacale e abbiamo fatto un ottimo e forte lavoro di squadra che ci ha permesso di conseguire una rilevante crescita. È stato un periodo di forte coinvolgimento. Un'esperienza positiva quella del lavoro di gruppo (è stato un bene per tutti perché eravamo diventati intercambiabili e questo mi ha aiutato nuovamente nelle mie esigenze di conciliazione)”. ◦ <u>Dall'intervento al seminario del 14 dicembre della Segretaria organizzativa della Filcem:</u> ... “Nel raccontarmi quando sono stata intervistata per questa ricerca ho messo a fuoco proprio questo concetto del lavoro di squadra, l'importanza che ha avuto per me il gruppo di compagne e compagni con cui lavoravo nei momenti in cui ho scelto di dedicarmi alla mia famiglia, quando sono nati i miei due bambini. Era talmente collegiale il rapporto tra me e i compagni della struttura di cui ero responsabile che nonostante fossi a casa in maternità, era come se fossi una di loro, questo ci ha fatto tutti crescere in una forte idea del gruppo”.
BEST PRACTICES dell'ORGANIZZAZIONE	
<i>Maggiore attenzione relativamente ai tempi</i>	◦ <u>Dall'intervista ad una delegata della Fisac:</u> ...“Io ho avuto una grande fortuna perché all'interno della Fisac c'è un'attenzione alle problematiche di genere peculiare; ciò non toglie che per le donne ci sono dei problemi oggettivi. Innanzitutto una questione di tempi (riunioni lunghe ma anche riunioni con poco preavviso). Comunque all'interno della Fisac, cerchiamo di fare le trattative di mattina, cercando di rispettare meglio le scalette dei tempi, testimoniando che sarebbe possibile, in certi contesti, utilizzare il tempo in maniera più rispettoso anche conciliativo (in questo la categoria ci ha assecondate). È una questione anche di volontà oggettiva per superare, per lo meno, taluni ostacoli”.
<i>Servizio di baby-sitting in occasione di seminari di studio</i>	◦ <u>Dall'intervista ad una delegata della Fisac:</u> ...“La Fisac è molto attiva sul fronte delle politiche per incentivare una cultura della conciliazione. Ad esempio, a gennaio, in occasione di un incontro di tre giorni sui temi della conciliazione e della rappresentanza per le donne, è stato previsto un servizio di <i>baby sitting</i> che ha consentito una partecipazione reale. Se questa pratica si estendesse anche ai livelli più bassi, consentirebbe di essere più presenti”.

3.3 *Analisi e diffusione dei risultati (Fase C)*

Durante la fase finale della sperimentazione è stato organizzato un seminario interregionale al fine di presentare i risultati delle attività conseguite dal progetto. Sono stati, pertanto, riportati i punti salienti emersi nel corso del monitoraggio e dall'attività dell'Osservatorio sulla conciliazione.

Inoltre, in occasione dell'iniziativa conclusiva, è stato presentato un documento (cfr. par. 3.3.1) che raccoglie delle ipotesi di regolamentazione interna, sul quale la Filtea discuterà in occasione della propria Conferenza di organizzazione (18-19 aprile 2008) e della Conferenza di organizzazione Cgil (8-9 maggio 2008).

Si è realizzato anche un prodotto multimediale (CD-Rom), nel quale sono raccolti non solo i risultati del progetto, ma anche materiali e documenti inerenti la rappresentanza e la conciliazione.

Come precedentemente ricordato (cfr. 3.1.2), al fine di meglio comprendere le dinamiche che si sono verificate durante i seminari, pur non essendo inizialmente previsto, è stata effettuata un'analisi del linguaggio adoperato dalle/dai sindacaliste/i nel raccontare e nel raccontarsi. È, infatti, attraverso il linguaggio, la scelta delle parole, le pratiche di costruzione argomentativa e i presupposti messi alla base di ogni discorso che si costruisce una cultura perché - consapevoli o no - attraverso il linguaggio si veicolano sempre valori di fondo ed elementi motivazionali ovvero il quadro culturale che ogni atto linguistico va a diffondere (cfr. appendice A.6).

3.3.1 *Cambiamenti organizzativi e cultura della conciliazione: ipotesi di regolamentazione interna*

Le parole chiave che sono state scelte per il progetto: *Esserci, Contare, Valere*, descrivono al meglio la condizione che le donne dovrebbero incontrare nell'essere sindacaliste, dirigenti "pari" dell'organizzazione Cgil.

Il "dovrebbero" è testimonianza che queste condizioni faticano a realizzarsi e che, quindi, non sono più rinviabili scelte culturali, politiche, organizzative che impegnino la Cgil tutta nella pratica di promuovere, sostenere, valorizzare competenze e talenti femminili e valori al femminile.

Partendo dal principio costitutivo, presente nello Statuto della Cgil, della norma anti-discriminatoria, il progetto si è posto l'obiettivo, non solo di conoscere lo stato dell'arte circa la sua applicazione, ma anche di operare perché si definiscano azioni, regole e percorsi facilitatori per affermare finalmente una delle regole statutarie più clamorosamente e colpevolmente disattese.

Si è, pertanto, pensato che fosse utile delineare e presentare durante il seminario conclusivo delle "idee guida" che, favorendo una discussione esplicita dentro l'organizzazione, consentano ai/alle sindacalisti/e di misurare le scelte, le coerenze, gli esiti delle azioni messe in campo e valutare quanto sia possibile "introiettare" dentro la Cgil, principi e procedure capaci di innovare la stessa cultura organizzativa.

Per operare efficacemente, è necessario, infatti, rimuovere alcuni ostacoli, derivanti da abitudini sedimentate e comportamenti considerati "naturalisti" e, perciò, immutabili.

I/le sindacalisti/e sono chiamate/ti ad affrontare un tema rilevante:

- come utilizzare al meglio il tempo a disposizione;
- come rendere compatibili e concilianti tra loro i tempi della vita personale e quelli delle responsabilità lavorative;
- come condividere con gli uomini ruoli e responsabilità nella vita sociale, collettiva, familiare.

Affrontare e risolvere le contraddizioni a cui sono relegate le donne, tra funzioni stereotipate e ruoli ed incarichi di minor peso, quasi sempre "giustificati" con la doppia soggettività femminile e l'obbligo, solo per esse, di rendere compatibili gli impegni personali con quelli del lavoro, diventa l'azione prioritaria per un sindacato che sceglie di dotarsi di gruppi dirigenti, fatti da donne e uomini, messi in condizioni pari di assumere ruoli e funzioni di responsabilità e di direzione politica.

È pertanto necessario coniugare, nell'azione politica della Cgil, il principio della *conciliazione* (tempi e modi del lavoro e della vita) con quello della *condivisione* (responsabilità e ruoli sociali).

Solo con programmi ed iniziative coordinate e mirate può diventare possibile rimuovere le condizioni di segregazione a cui sono destinate, per stereotipi, le donne.

Non sono le donne che devono adattarsi ad un "modello" organizzativo del sindacato (ovviamente di concezione maschile), ma è l'organizzazione sindacale che deve scegliere di strutturarsi per accogliere donne e uomini che, con storie e percorsi diversi, con soggettività diverse ed articolate, con valori di riferimento di genere, portano ciascuno la propria ricchezza, le proprie competenze, la propria rappresentanza sociale e specificità del mondo del lavoro.

Un'organizzazione aperta, dunque, non solo teoricamente attenta a regole che non discriminano, capace di tradurre una norma in prassi organizzativa, che sceglie di utilizzare strumenti formativi che non siano essi stessi fonte di discriminazione ed emarginazione.

È giusto domandarsi, ad esempio, per quale ragione, quando la Cgil sceglie di affidare ad una donna un ruolo di responsabilità o di direzione politica, immediatamente si pensa quasi sempre che deve "fare" formazione⁹. Di formazione ne hanno tutti bisogno, a cominciare dagli uomini che devono capire i processi e le responsabilità a cui sono chiamati a far fronte, a partire dalla necessaria condivisione con le donne dei ruoli sociali, pubblici e familiari. Si ritiene, anzi, che questa sarebbe un'utile formazione, a vantaggio del processo di accesso e permanenza delle donne all'interno dell'organizzazione, un'occasione di apprendimento organizzativo sessuato, la costruzione di un'organizzazione capace di cogliere e valorizzare competenze e talenti femminili e maschili. Serve, dunque, una formazione sindacale, per donne e uomini, che insegni a fare una contrattazione di genere, sostenendo anche da questo versante tutte le esperienze di impegno e di responsabilità delle donne dentro la Cgil.

Infine, è opportuno ritornare alla natura squisitamente confederale della gestione dei quadri sindacali e della formazione dei gruppi dirigenti. Occorre, infatti, rimuovere, perché pretestuoso, il convincimento che alcune categorie sindacali non "hanno quadri femminili per la oggettiva composizione del settore organizzato" e per questa via si tende a giustificare la mancata applicazione della norma anti-discriminatoria dello statuto Cgil¹⁰.

Casualità? Difficoltà oggettive? Pregiudizi?

In realtà bisogna mettere mano a scelte che favoriscano l'avvicendamento di esperienze e di responsabilità tra donne e uomini nel lavoro sindacale, nella possibilità di assumere ruoli anche apicali dentro l'organizzazione,

Bisogna attivare dunque un processo, esplicito, condiviso, motivato, per incidere ed orientare al cambiamento il modo di essere, di rappresentare della Cgil.

Per realizzare tutto ciò, bisogna ritenere necessaria la sinergia di alcuni elementi:

- certezza nell'applicazione delle regole statutarie;
- politiche di genere;
- rappresentanza delle donne;
- politiche dei tempi nell'organizzare il lavoro sindacale;
- processi culturali per la condivisione delle responsabilità;
- rimodulazione organizzativa della CGIL.

⁹ A riguardo, occorre precisare che non c'è da parte della Filtea un pregiudizio sulla formazione, anzi si ritiene che non ce ne sia mai a sufficienza, ma la cosa non condivisibile e, quindi, da rimuovere concettualmente ed operativamente è che non è pensabile che le donne che vengono chiamate a responsabilità, devono essere "preparate ad hoc", quando contemporaneamente verso gli uomini non solo non si applica questo metodo, ma si fatica a rimuovere anche coloro che sono manifestamente insufficienti, quando addirittura incapaci e dannosi.

¹⁰ È noto a tutti come viene considerato "normale" che un uomo vada a dirigere una categoria a preponderante presenza femminile (la stessa Filtea, nel passato, ne è stata un esempio), ma non avviene quasi mai che una donna sia chiamata a dirigere categorie a forte presenza maschile.

3.4 Un quadro riassuntivo delle attività

<i>Attività</i>	<i>Attività previste e realizzate</i>	<i>Attività previste e non realizzate</i>	<i>Attività non previste e realizzate</i>
FASE A: MONITORARE IL CAMBIAMENTO ORGANIZZATIVO IN FILTEA			
Raccolta sistematica delle informazioni in possesso del Comitato di pilotaggio nazionale incaricato di seguire il processo		X	
Mappatura della composizione attuale delle Segreterie e dei Direttivi nazionali e regionali Filtea attraverso la scheda di rilevazione	X		
Mappatura della composizione attuale delle Segreterie e dei Direttivi nazionali e regionali Filcem attraverso la scheda di rilevazione		X	
Organizzazione di incontri di discussione/sensibilizzazione	X		
Predisposizione di una scheda di rilevazione al fine di monitorare, in modo costante, l'articolazione di genere dei gruppi dirigenti nelle diverse posizioni nel corso del processo di accorpamento	X		
Coinvolgimento delle Camere del Lavoro	X		
Predisposizione dei materiali necessari al confronto e alla discussione	X		
Elaborazione della traccia per la somministrazione di interviste in profondità, volte a monitorare obiettivi e difficoltà	X		
Interviste al segretario generale della Cgil		X	
Interviste ai segretari nazionali di Filtea e Filcem	X		
Interviste alle segreterie regionali delle due categorie		X	
Interviste ai segretari regionali confederali (n° 9)			X
Analisi SWOT per rilevare punti di forza e debolezza del processo di aggregazione	X		
Elaborazione dei risultati	X		
Creazione di una rete tra donne dirigenti tessili e chimiche		X	
FASE B: PROMUOVERE LA CULTURA DELLA CONCILIAZIONE NELLA CGIL			
Istituzione di un Osservatorio	X		
Definizione, con il coinvolgimento dei livelli nazionali, regionali e provinciali, di mission, organizzazione, finalità	X		
Predisposizione, all'interno dei siti web delle Camere del lavoro di Roma, della Filtea, della Filcem e della Cgil nazionale, di una sezione dedicata all'Osservatorio, in cui far convergere materiali prodotti e informazioni interessanti/utili sul tema	X		
Promozione di incontri di discussione e confronto tra donne e uomini, con diverse cariche e responsabilità, sul tema-chiave della conciliazione, all'interno delle Camere del Lavoro di Roma	X		
Analisi dei fabbisogni	X		
Raccolta di <i>best-practices</i>	X		
Interviste qualitative sulla conciliazione (n° 8)			X
Analisi quantitativa			X
FASE C: ANALISI E DIFFUSIONE DEI RISULTATI			
Organizzazione di un incontro conclusivo	X		

Presentazione risultati del progetto al seminario conclusivo	X		
Analisi dell'innovazione del linguaggio			X
Prodotto multimediale	X		
Ipotesi di regolamentazione interna			X

3.5 Gli steps operativi del micro-progetto. Un quadro sinottico (febbraio-dicembre 2007)

Data	Attività
25 Gen.	Progetto "Donne in politica" - Pubblicazione del bando per la presentazione di micro-progetti.
22 Feb.	Presentazione del micro-progetto " <i>Sindacaliste. Esserci, contare, valere</i> ".
5 Apr.	Pubblicazione esiti della valutazione delle proposte di micro-progetto.
27 Apr.	Diffusione del progetto alle strutture Filtea con lettera di accompagnamento della Segretaria Generale.
7 Mag.	Stipula della convenzione tra Filtea e ASDO.
8 Mag.	Promozione del progetto con lettera di sensibilizzazione inviata alle Segreterie: Cgil e Filcem; alle Segreterie regionali e CdLT/CdLM Cgil; al Direttivo nazionale Cgil e Filtea.
14 Mag.	Diffusione del progetto ai Componenti del Direttivo nazionale Cgil.
16 Mag.	Elaborazione traccia di intervista ai segretari nazionali Cgil, Filtea e Filcem.
21 Mag.	Impostazione della griglia di rilevazione per la ricognizione della composizione di genere di Filtea e Filcem.
29 Mag.	Intervista a Valeria Fedeli - Segretaria Generale Filtea.
30 Mag.	Mappatura Filtea.
31 Mag.	Presentazione del progetto su Rassegna Sindacale (n. 21, 2007).
11 Giu.	Ricognizione dati segreteria nazionale Filcem, schedatura segreteria nazionale Filtea.
13 Giu.	Istituzione presso la Cgil di Roma e Lazio dell'OSSERVATORIO sulla <i>conciliazione in Cgil</i>
13 Giu.	Mappatura Filtea.
15 Giu.	Mappatura Filtea.
19 Giu.	Mappatura Filtea.
2 Lug.	Stesura traccia di intervista sulla conciliazione.
3 Lug.	Intervista ad Alberto Morselli - Segretario Generale Filcem.
11 Lug.	Interviste sulla conciliazione (a segretarie e delegate).
17 Lug.	Interviste sulla conciliazione (a segretarie e delegate).
20 Lug.	Seminario di studio sulla conciliazione in Cgil, presso la Cgil di Roma e Lazio.
23 Lug.	Riunione con Filcem nazionale per reperimento dati regionali e territoriali Filcem.
27 Lug.	Definizione struttura della pagina web dell'Osservatorio sulla Conciliazione in CGIL.
12 Sett.	Impostazione seminari interregionali.
20 Sett.	Intervista sulla conciliazione (segretaria nazionale Filtea).
22 Sett.	Stesura traccia di intervista per segretari confederali.
22 Sett.	Stesura questionario on-line sulla conciliazione.
24 Sett.	Intervista sulla conciliazione (segretaria nazionale Filtea).
1 Ott.	Intervista segretario regionale confederale Toscana.
9 Ott.	Revisione questionario conciliazione.
15 Ott.	Intervista segretario regionale confederale Veneto.
17 Ott.	Intervista segretario regionale confederale Piemonte.
19 Ott.	Intervista segretario regionale confederale Sicilia.
27 Ott.	Intervista segretario regionale confederale Lombardia.
29 Ott.	Intervista segretario regionale confederale Puglia.
30 Ott.	Intervista segretario regionale confederale Lazio.
22 Ott.- 15Nov.	Analisi dei fabbisogni di conciliazione - Cgil Roma e Lazio. Somministrazione dei questionari.
3 Nov.	Raccolta sistematizzata dei questionari on-line sulla conciliazione (55 questionari).
5 Nov.	Bologna - Seminario interregionale per l'area Centro-Nord.
8 Nov.	Intervista sulla conciliazione (Funzionario nazionale Filtea).
19 Nov.	Napoli - Seminario interregionale per l'Area Sud.
22 Nov.	Intervista segretario regionale confederale Emilia.
27 Nov.	Mappatura Filtea.

1 Dic.	Impostazione grafica del prodotto multimediale conclusivo (CD-Rom).
3 Dic.	Intervista segretario regionale confederale Campania.
3 Dic.	Definizione programma seminario del 14 dicembre e dell'impostazione del CD-Rom.
5 Dic.	Conclusione della mappatura Filtea.
14 Dic.	Roma - Seminario conclusivo di presentazione dei risultati.

4. Elementi di Valutazione

Il microprogetto Filtea è nato al fine di sostenere e promuovere – nel quadro del processo di accorpamento in atto tra Filtea e Filcem - una più complessiva figura di donna dirigente sindacale, portatrice di capacità negoziali più complesse e più efficaci, in grado di coniugare qualità della contrattazione e istanze della conciliazione.

Nel corso della sperimentazione, però, non si è verificata parallelamente all'accorpamento tra queste due categorie sindacali. Pertanto, le azioni previste sono state in parte modificate, rimanendo comunque fedeli agli obiettivi che ci si è prefissati di conseguire, ponendo particolare attenzione al ruolo della rappresentanza e all'interesse verso la conciliazione in Cgil.

Qui di seguito, sono riportati degli elementi di valutazione del progetto attinenti alla pertinenza, all'efficacia, all'efficienza, all'impatto, al consenso generato e alla sostenibilità.

4.1. Pertinenza

Ricordiamo, anzitutto, che i macro obiettivi strategici del progetto sono inerenti, da un lato, al rilancio della questione della presenza femminile qualificata nelle strutture della Cgil e, dall'altro, alla messa a tema della questione della conciliazione anche per le sindacaliste dirigenti al massimo livello, avviando una sperimentazione nella Cgil di Roma e Lazio.

Relativamente all'obiettivo della presenza femminile sindacale qualificata, si è cercato di incidere principalmente su due aree di rischio: la segregazione verticale diffusa e l'inerzia normativa e comportamentale che di fatto incide sull'applicazione della norma anti-discriminatoria sancita dall'art. 6 dello Statuto della Confederazione. A tal fine, il primo asse del progetto ha previsto una serie di attività:

- monitoraggio del processo di accorpamento sia dal punto di vista del rispetto della norma anti-discriminatoria, che da quello dell'innovazione organizzativa,
- interviste ai segretari generali Filtea e Filcem,
- interviste ai segretari regionali confederali,
- realizzazione di 2 seminari di studio e dell'iniziativa conclusiva.

Per quanto concerne, invece, la promozione della cultura della conciliazione in Cgil e la sperimentazione avviata nella Cgil di Roma e Lazio il fine è stato quello di agire su altre due aree di rischio: i nodi biografici e gli ostacoli materiali che intervengono nel percorso sindacale delle donne. L'attenzione è stata, dunque, focalizzata sulla messa a tema della conciliazione e del lavoro di cura non come questione individuale, ma quale questione che interroga lo stesso modello organizzativo della Cgil. Tra le attività previste in questa fase si ha:

- l'istituzione dell'Osservatorio CONCILIARE in CGIL, presso la Cgil di Roma e del Lazio,
- la realizzazione di 3 seminari di studio: Roma, 20 luglio 2007; Bologna, 5 novembre 2007; Napoli, 19 novembre 2007,
- la realizzazione dell'iniziativa conclusiva tenutasi a Roma, il 14 dicembre 2007.

Queste attività hanno consentito di avviare un processo di apprendimento organizzativo e di rafforzamento delle capacità di negoziazione pubblica delle donne. Inoltre, sulla scorta di quanto emerso dalle attività realizzate sono state messe a punto le linee guida sulle questioni inerenti la conciliazione e le politiche di genere (cfr. par. 3.3.1) che la Filtea discuterà in occasione della propria Conferenza di organizzazione (18-19 aprile 2008) e che costituiranno il contributo per la Conferenza di organizzazione Cgil (8-9 maggio 2008).

Non di minore importanza, infine, è stata la scelta di effettuare un'analisi dell'innovazione del linguaggio logico-sistemico, sindacale e di genere, nonché di senso comune, che è stato adoperato

e scelto, in maniera consapevole o no, durante i seminari interregionali e in occasione dell'intervista alla Segretaria Generale della Filtea.

4.2. Efficacia

Qui di seguito, si riporta un breve prospetto sinottico in cui, per ciascun obiettivo perseguito dal micro-progetto, si evidenziano le attività realizzate e i risultati conseguiti.

FASE A - MONITORARE IL CAMBIAMENTO ORGANIZZATIVO IN FILTEA		
Obiettivi specifici	Attività	Risultati
Verifica del rispetto dell'applicazione della norma antidiscriminatoria e ricognizione, quantitativa e qualitativa, della presenza delle donne nell'attuale dirigenza Filtea e Filcem.	Predisposizione di una scheda di rilevazione.	- Mappatura completa e aggiornata dal punto di vista della composizione di genere delle segreterie nazionali, regionali e territoriali e dei direttivi Filtea. - Mappatura frammentata delle Segreterie e dei Direttivi Filcem.
Monitorare obiettivi e difficoltà legate all'applicazione della norma antidiscriminatoria e agli ostacoli incontrati dalle donne nel raggiungere posizioni di responsabilità ai protagonisti della riorganizzazione in atto.	Interviste ai segretari generali Filtea e Filcem. Contatto e successivo invio per posta elettronica della traccia di intervista a Guglielmo Epifani e a Carla Cantone.	- Realizzazione intervista a: · Valeria Fedeli (Segretaria generale Filtea); · Alberto Morselli (Segretario generale Filcem). - Non pervenute le interviste di · Guglielmo Epifani (Segretario generale Cgil); · Carla Cantone (Segreteria nazionale Cgil – Responsabile dell'organizzazione).
Raccogliere il punto di vista di sindacaliste/i sulle questioni inerenti l'applicazione della norma antidiscriminatoria, con particolare riferimento al processo di accorpamento Filtea-Filcem e sugli ostacoli incontrati dalle donne in Cgil nel raggiungere posizioni di responsabilità.	Realizzazione di n. 9 interviste ai segretari/e regionali confederali.	- Sensibilizzazione del gruppo dirigente che opera sul territorio per innescare un cambiamento organizzativo partecipato e <i>agito</i> . - Realizzazione e Analisi SWOT delle interviste.
Avvio di un processo di sensibilizzazione e promozione del tema della rappresentanza femminile.	Realizzazione di 3 seminari di studio e dell'iniziativa conclusiva.	- Avvio della discussione all'interno della Cgil sulle istanze di rappresentanza espresse dalle donne e sulla <i>qualità dell'esserci</i> .
Promozione di un processo di apprendimento organizzativo.	Seminari. Raccolta best practices. Analisi del linguaggio.	- Favorire la discussione relativa al tema della rappresentanza e della conciliazione. - Messa in comune delle buone pratiche realizzate, sebbene a livello informale, in Cgil. - Lettura degli elementi innovativi introdotti nella discussione sviluppata intorno al progetto.
FASE B - PROMUOVERE LA CULTURA DELLA CONCILIAZIONE NELLA CGIL		
Obiettivi specifici	Attività	Risultati
Messa a tema della questione della conciliazione anche per	Istituzione dell'Osservatorio CONCILIARE in CGIL, presso	- Istituzione di uno strumento capace di aiutare e supportare

sindacaliste dirigenti al massimo livello e sperimentazione nella Cgil di Roma e Lazio.	la Segreteria Cgil di Roma e del Lazio.	l'organizzazione nel conoscere se stessa e i fabbisogni di conciliazione espressi dalle persone che operano al suo interno. - Istituzione dell'Osservatorio presso la Cgil di Roma e Lazio che ha accolto l'iniziativa e collaborato fattivamente alla sua costituzione. - Aver spostato l'attenzione rispetto ai temi della conciliazione all'interno del sindacato, dopo un'iniziale difficoltà a problematizzare la questione come interna all'organizzazione. - Avvio di una serie di attività di analisi e ricerca di seguito elencate.
Ricognizione delle buone prassi di conciliazione in Cgil. Messa a punto del concetto di buona prassi di conciliazione vita-attività sindacale.	Raccolta di buone prassi attraverso le interviste realizzate e i seminari promossi. Analisi della letteratura e dei casi empirici.	- Individuazione e sistematizzazione dei casi di buone prassi di conciliazione in Cgil. - Sistematizzazione della definizione di buona prassi di conciliazione in ambito sindacale.
Raccogliere il punto di vista di sindacaliste/i sulla conciliazione tra vita privata e attività sindacale.	Realizzazione di n. 8 interviste in profondità a delegate, segretarie regionali e nazionali, un funzionario nazionale con incarichi di segreteria (cfr. par. 3.3.2).	- Individuare le problematiche connesse alla conciliazione tra attività sindacale e altri tempi di vita, nonché le strategie intraprese a livello organizzativo e individuale per superarle.
Realizzare un'analisi dei fabbisogni di conciliazione espressi dal quadro dirigente della Cgil di Roma e Lazio – quale sede della sperimentazione del progetto.	Somministrazione di un questionario semi-strutturato al gruppo dirigente della CGIL di Roma e Lazio e successiva analisi quali-quantitativa (cfr. appendice A.5).	- Approfondire e ampliare la visuale sui fabbisogni di conciliazione espressi dai sindacalisti/e oggetto di indagine.
Rafforzamento delle capacità di negoziazione delle donne e messa a tema della conciliazione.	Realizzazione di 3 seminari di studio (20 luglio; 5 novembre; 19 novembre) e dell'iniziativa conclusiva tenutasi a Roma (14 dicembre).	- Favorire la discussione e il confronto tra uomini e donne con diverse cariche e responsabilità sulle questioni inerenti il tema della conciliazione in ambito sindacale - Ai seminari hanno partecipato: 20 luglio: 17 D.; 3 U. = 20 5 novembre: 25 D.; 9 U. = 34 19 novembre: 11 D.; 7 U. = 18 14 dicembre: 24 D.; 11 U. = 35 Totale: 60 Donne e 27 Uomini = 87
Comunicazione e diffusione delle attività promosse dall'Osservatorio.	Realizzazione di una pagina web appositamente dedicata all'Osservatorio: www.lazio.cgil.it/conciliareincgil	- Far divenire la pagina web realizzata il principale strumento di comunicazione attraverso il quale: · alimentare la discussione sulle questioni relative alla conciliazione tra tempi di vita e attività sindacale in Cgil; · condividere quanto elaborato dall'Osservatorio;

		· diffondere e socializzare informazioni e conoscenze.
--	--	--

4.3 Efficienza

Fase A – Monitorare il cambiamento organizzativo in Filtea:

- Le spese sostenute giustificano il risultato ottenuto dal monitoraggio delle strutture Filtea e i tentativi realizzati per acquisire l’analogo risultato per la Filcem.
- L’accorpamento dei seminari da 5 a 3 ha reso meno dispersiva la discussione e consentito un maggior investimento nell’organizzazione degli stessi e nella diffusione dei materiali prodotti attraverso il CD-Rom in cui convergeranno.

Fase B – Promuovere la cultura della conciliazione nella CGIL:

- I costi sostenuti in questa fase sono stati essenzialmente in termini di investimento in risorse umane qualificate in grado di approntare gli strumenti per avviare un processo di analisi e approfondimento sulla questione della conciliazione in Cgil, nonché per dar vita alla pagina web.

Fase C – Analisi e diffusione dei risultati:

- In questa fase il peso maggiore nella voce dei costi è da attribuire alla stampa dei materiali diffusi nel corso dell’iniziativa finali e del prodotto multimediale che raccoglie i materiali prodotti nel corso della sperimentazione, oltre che dalle risorse umane impiegate per realizzarli. Una spesa importante giustificata dalla convinzione che la diffusione dei materiali possa essere utile per favorire e sostenere la discussione innescata all’interno dell’organizzazione sui temi sviluppati dal micro-progetto.

4.4 Impatto

Fase A – Monitorare il cambiamento organizzativo in Filtea:

- Il **monitoraggio** delle Segreterie nazionali, regionali e territoriali e dei Direttivi nazionali e regionali Filtea e Filcem ha reso possibile una prima vera e propria ricognizione della composizione di genere delle strutture Filtea, strutturando una banca dati che la Filtea provvederà ad aggiornare in modo costante.
Inoltre, il monitoraggio ha avuto una funzione di stimolo per l’avvio di un processo di monitoraggio del proprio quadro dirigente, promossa dalla Cgil in vista della prossima Conferenza di organizzazione.
La definizione del quadro della composizione di genere di tutte le strutture Filtea e a tutti i livelli (nazionale, regionale, territoriale) ha visto il coinvolgimento nella fase di rilevazione dati di:
 - n. 1 struttura nazionale;
 - n. 8 strutture regionali;
 - n. 79 strutture territoriali.
- Al fine di comprendere ostacoli e opportunità aperte dal processo di accorpamento rispetto alle politiche di genere e all’applicazione della norma antidiscriminatoria sono state realizzate 2 interviste ai segretari generali Filtea e Filcem e 9 interviste ai segretari/e regionali confederali.
- Infine i **seminari** promossi hanno rafforzato, da un lato, le attitudini femminili alla negoziazione pubblica, dall’altro, hanno inciso sulla consapevolezza dell’importanza della questione della rappresentanza femminile soprattutto nei beneficiari indiretti che vi hanno partecipato. Attraverso l’analisi dell’innovazione del linguaggio, inoltre, si è potuta ulteriormente evidenziare l’effettiva volontà di individuare nuove pratiche lavorative che permettano una rappresentanza

delle donne più orientata alla qualità e una reale volontà in direzione della conciliazione fra vita privata e lavorativa.

Fase B – Promuovere la cultura della conciliazione nella Cgil:

- L'istituzione dell'**Osservatorio** CONCILIARE in CGIL, presso la Segreteria Cgil di Roma e del Lazio ha visto la collaborazione dei due Segretari generali:
 - Valeria Fedeli (Segretario generale Filtea)
 - Walter Schiavella (Segretario generale CGIL Roma e Lazio)

e di due figure sindacali centrali:

- Fulvio Ciucciarelli (Funzionario nazionale Filtea – Responsabile di organizzazione);
- Annamaria Cubeddu (Responsabile Coordinamento Donne CGIL Roma e Lazio).

L'Osservatorio e le attività implementate al suo interno, nonché previste dal progetto, hanno reso possibile a livello locale stabilire un contatto con la Filcem Cgil di Roma e Lazio attraverso il coinvolgimento della sua segretaria organizzativa, Tina Balì.

- L'**analisi dei fabbisogni di conciliazione** ha previsto la realizzazione di n. 8 interviste in profondità a delegate, segretarie regionali e nazionali, un funzionario nazionale con incarichi di segreteria e la somministrazione successiva di un questionario semi-strutturato al gruppo dirigente della Segreteria CGIL di Roma e del Lazio (75 questionari inviati).

L'analisi ha permesso di fornire una fotografia delle questioni inerenti la conciliazione tra vita privata e attività sindacale operando al contempo ripresa di consapevolezza di problematiche che si è teso a rimuovere.

La ricognizione delle **best practices** di conciliazione e la loro messa in condivisione in occasione dei seminari ha stimolato un processo di apprendimento organizzativo, nonché una tematizzazione della cura non come problema che richiede soluzioni individuali, ma di cui deve farsi carico anche l'organizzazione.

Fase C – Analisi e diffusione dei risultati:

- L'**iniziativa finale** ha visto il coinvolgimento di n. 35 leader sindacali (n. 24 donne e n. 11 uomini) con ricoprono posizioni di responsabilità all'interno della Filtea, della Filcem e della Cgil. Sensibilizzare il gruppo dirigente è fondamentale per innescare un vero cambiamento organizzativo. Da questo punto di vista la loro presenza testimonia l'interesse a prendere parte ad una discussione che ha intrecciato "le istanze di rappresentanza e le possibilità di esserci". Tutti i relatori hanno messo a punto un contributo che farà parte della pubblicazione conclusiva: il **CD-Rom**, di cui saranno stampate e diffuse 1.000 copie.
- Il seminario conclusivo, così come gli altri seminari promossi nell'iter del progetto, sono stati oggetto di un ulteriore approfondimento, attraverso l'analisi dei contenuti e del linguaggio utilizzato dai soggetti che vi hanno partecipato e che ha messo in luce gli elementi innovativi apportati dal progetto.

4.5 Consenso generato

- Rispetto al **monitoraggio** delle Segreterie nazionali, regionali e territoriali e dei Direttivi Filtea e Filcem, il progetto non ha generato conflitti dentro la Cgil, ma ha permesso di riportare al centro dell'attenzione della discussione interna questioni quali la rappresentanza femminile, le problematiche connesse al lavoro di cura e le relative ricadute in termini di effettive condizioni di partecipazione, sottovalutate da parte dell'organizzazione *tout court*. Occorre sottolineare che

il monitoraggio del processo di accorpamento ha scontato le diverse posizioni di Filtea e Filcem rispetto ai tempi dell'accorpamento: entro quest'anno per la Filtea, entro il prossimo Congresso Cgil per la Filcem (2010)¹¹, nonché la diversa sensibilità - da parte dei rispettivi segretari nazionali: Valeria Fedeli e Alberto Morselli - rispetto alla questione della rappresentanza femminile. Ciò ha portato a realizzare le attività previste per quanto attiene alle strutture Filtea e ad avere dei dati del tutto frammentati per la Filcem. In questo contesto, se il progetto ha trovato nella composizione delle strutture Filtea, a prevalenza femminile, e nella cultura propria di questa categoria l'humus per potersi radicare, nella Filcem non è stato possibile avviare le premesse per un analogo attecchimento. Le ragioni del dissenso accordato al monitoraggio da parte della Filcem vanno ricercate, in parte nel mancato coinvolgimento nella fase di definizione del progetto, ma soprattutto nel conflitto politico interno prodotto da un processo di accorpamento ancora non del tutto strutturato e dalla mancata cultura di genere derivante dal fatto di essere una categoria a prevalenza maschile.

- I **seminari** hanno visto il consenso nelle strutture e tra i partecipanti (Beneficiari diretti: n. 60 donne; Beneficiari indiretti: n. 27 uomini).
I seminari hanno scontato in termini di partecipazione l'accavallamento di importanti appuntamenti che in questi mesi hanno caratterizzato l'attività sindacale. Non di meno però hanno visto convergere l'interesse trasversale di livelli e categorie, di uomini e di donne, rendendoli un'utile occasione di confronto e scambio, così come segnalato dall'attenzione riservata alle politiche di genere in occasione della preparazione dei rinnovi dei CCNL del tessile abbigliamento.
- L'**Osservatorio** "Conciliare in CGIL" ha consolidato la collaborazione tra la Filtea e la Cgildi Roma e Lazio. Il consenso all'iniziativa promossa è arrivato dopo che, anche attraverso il primo seminario, sono stati socializzati con i sindacalisti e le sindacaliste della Cgildi Roma e Lazio, nonché con il gruppo del Coordinamento donne, finalità e obiettivi, ponendo particolare attenzione alle questioni che dall'interno di fatto ostacolano o disincentivano le donne con problemi di cura.
- **L'analisi dei fabbisogni di conciliazione:**
 - Beneficiari diretti: 41 donne.
 - Beneficiari indiretti: 22 uomini.
- **Ricognizione best practices** si è caratterizzata per il suo carattere del tutto innovativo all'interno dell'organizzazione, tant'è che il primo passo è stato far acquisire la consapevolezza che quella prassi informale in realtà costituiva una strategia virtuosa per superare ostacoli/problematiche connesse al lavoro di cura.

4.6 Sostenibilità

Fase A – Monitorare il cambiamento organizzativo in Filtea:

- La ricognizione promossa nell'ambito del progetto ha gettato le premesse per l'avvio di un monitoraggio dei quadri dirigenti Cgil, in vista della prossima Conferenza d'organizzazione (maggio 2008).
- La Filtea ha approntato una banca dati per il monitoraggio della composizione di genere delle proprie strutture, da trasferire anche al momento della costituzione della nuova categoria emergente dall'accorpamento Filtea-Filcem.

Fase B – Promuovere la cultura della conciliazione nella Cgil:

¹¹ Come elemento di riflessione va ricordato che l'anno prossimo scade il mandato di Valeria Fedeli.

- Le attività promosse nell'ambito dell'Osservatorio sulla Conciliazione in CGIL saranno portate avanti dalla Cgil di Roma e Lazio presso cui è stato istituito e che si è impegnata, da un lato, a monitorare la composizione del proprio gruppo dirigente, dall'altro, a mettere a fuoco tutte le buone pratiche che rafforzino i meccanismi di conciliazione dentro e fuori l'organizzazione.
- La Cgil Roma e Lazio presenterà l'Osservatorio, dapprima, alla propria Conferenza d'organizzazione e poi a quella della Cgil, quale strumento virtuoso per approfondire le questioni inerenti il tema della conciliazione.
- Le linee guida elaborate nel corso del progetto relative ai cambiamenti organizzativi, alla conciliazione tra vita privata e attività sindacali e alle politiche di genere saranno presentate in occasione della prossima Conferenza di organizzazione della Filtea per poi arrivare come proposta alla Conferenza di organizzazione della Cgil.

Fase C – Analisi e Diffusione dei risultati:

Diffusione del Cd-Rom realizzato:

- nella assemblea annuale della Filtea del 23 gennaio 2008 che ha come tema un tavolo di concertazione sugli orari;
- in tutti gli appuntamenti che segneranno il percorso della Conferenza di organizzazione.

APPENDICE

A.1 Dati monitoraggio	pag.31
A.2 Traccia delle interviste ai Segretari Generali Filtea e Filcem	pag.34
A.3 Traccia delle interviste ai Segretari regionali confederali	pag.35
A.4 Traccia delle interviste in profondità sul tema della conciliazione	pag.37
A.5 La conciliazione in Cgil: analisi quantitativa	pag.39
1 Il perché di un'analisi quantitativa sulla conciliazione tra attività sindacale e altri tempi di vita	
2 Il profilo dei/delle sindacalisti/e intervistati	
2.1 <i>Il profilo dei/delle sindacalisti/e intervistati con figli</i>	
3. Attività sindacale e conciliazione	
3.1 <i>Fabbisogni principali di conciliazione</i>	
3.2 <i>Ostacoli o disincentivi alla conciliazione</i>	
3.3 <i>Strategie per favorire la conciliazione</i>	
4. Traccia del questionario somministrato on-line	
A.6 “Far rotolare la pietra”: l’innovazione del linguaggio	pag.50
1 L’importanza del linguaggio in politica	
2 Note metodologiche	
3 Sindacaliste. Esserci, contare, valere	
4 I linguaggi emergenti	
4.1 <i>Il linguaggio logico – sistemico</i>	
4.2 <i>Sindacalese e linguaggio di genere</i>	
4.3 <i>Il linguaggio da senso comune</i>	
5 Conclusioni: limiti e opportunità dei racconti sulla partecipazione di genere	

A.1 Dati monitoraggio: mappatura Segreterie regionali e territoriali e Direttivi regionali e territoriali Filtea e Filcem Cgil

	FILTEA				FILCEM			
	SEGRETERIE		DIRETTIVO		SEGRETERIE		DIRETTIVO	
	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE
NORD								
PIEMONTE								
<i>Struttura Regionale</i>	2	3	24	29	5	1	n.d.	n.d.
Alessandria	0	0	0	0	7	2	n.d.	n.d.
Asti	1	0	0	0	4	1	n.d.	n.d.
Biella	4	2	36	34	2	1	n.d.	n.d.
Cuneo	3	1	25	15	5	0	n.d.	n.d.
Novara	1	1	17	27	4	2	n.d.	n.d.
Torino	2	3	20	23	5	2	n.d.	n.d.
Verbano-Cusio-Ossola	1	0	3	0	5	0	n.d.	n.d.
Vercelli	2	3	28	18	4	2	n.d.	n.d.
LIGURIA								
<i>Struttura Regionale</i>	0	0	0	0	0	0	0	0
Genova	1	2	4	6	7	0	n.d.	n.d.
La Spezia	0	0	0	0	7	0	n.d.	n.d.
Savona	0	0	0	0	7	1	n.d.	n.d.
LOMBARDIA								
<i>Struttura Regionale</i>	1	0	35	31	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Bergamo	3	0	41	33	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Brescia	3	2	16	44	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Brianza	0	3	12	22	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Como	3	2	24	19	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Cremona	0	2	3	9	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Lecco	5	0	5	19	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Lodi	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Mantova	3	3	21	50	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Milano	4	3	19	21	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Pavia	2	2	8	17	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Sondrio	4	0	11	5	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Varese-Monza e Brianza	4	1	32	25	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Legnano	2	2	25	10	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
VENETO								
<i>Struttura Regionale</i>	1	0	30	24	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Belluno	3	1	33	33	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Padova	2	4	19	40	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Rovigo	2	2	5	7	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Treviso	2	1	17	18	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Venezia	1	2	14	16	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Verona	2	3	13	19	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Vicenza	5	3	17	26	n.d.	n.d.	40	27
TRENTINO ALTO ADIGE								
<i>Struttura Regionale</i>	0	0	0	0	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Trento	2	1	9	13	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
FRIULI VENEZIA GIULIA								
<i>Struttura Regionale</i>	0	0	0	0	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.

Pordenone	1	0	6	9	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
VALLE D'AOSTA								
<i>Struttura Regionale</i>	0	0	0	0	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
CENTRO								
TOSCANA								
<i>Struttura Regionale</i>	5	1	19	13	3	1	48	9
Arezzo	4	2	18	28	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Firenze	3	2	24	31	3	1	45	20
Grosseto	1	0	1	9	6	2	43	7
Lucca	10	2	11	13	n.d.	n.d.	45	2
Pisa	2	0	10	14	6	2	n.d.	n.d.
Pistoia	2	1	25	12	5	1	43	3
Prato	2	1	51	21	3	0	n.d.	n.d.
Siena	3	0	7	5	5	1	32	13
EMILIA ROMAGNA								
<i>Struttura Regionale</i>	4	1	17	16	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Bologna	2	1	12	52	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Ferrara	2	0	3	13	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Forlì-Cesena	8	1	12	29	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Modena	2	1	13	17	2	1	n.d.	n.d.
Parma	3	4	3	19	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Piacenza	1	2	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Ravenna	1	2	2	14	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Reggio Emilia	2	2	5	16	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Rimini	2	0	6	14	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Imola (struttura territoriale)	0	1	0	0	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
UMBRIA								
<i>Struttura Regionale</i>	0	0	0	0	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Perugia	1	0	7	21	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
MARCHE								
<i>Struttura Regionale</i>	0	0	0	0	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Ancona	1	0	8	8	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Ascoli Piceno	2	1	3	14	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Fermo	1	2	10	13	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Macerata	3	2	12	19	n.d.	n.d.	37	5
Pesaro e Urbino	1	2	5	15	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
LAZIO								
<i>Struttura Regionale</i>	0	0	0	0	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Frosinone (coordinamento)	2	2	18	14	3	1	60	10
Latina	3	2	22	21	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Roma e Civitavecchia	1	0	4	14	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Pomezia (gruppo di lavoro)	1	2	10	7	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
ABRUZZO								
<i>Struttura Regionale</i>	0	0	0	0	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Chieti	1	2	10	10	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Pescara	2	1	11	14	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Teramo	2	1	20	22	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
MOLISE								
<i>Struttura Regionale</i>	2	1	16	11	3	0	30	2
SUD e ISOLE								
BASILICATA								

Struttura Regionale	0	0	0	0	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Potenza	2	1	7	6	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Matera	3	0	5	0	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
CALABRIA								
Struttura Regionale	0	0	0	0	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Cosenza	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
CAMPANIA								
Struttura Regionale	0	1	0	0	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Avellino	1	2	7	4	3	1	22	8
Benevento	2	1	5	5	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Caserta	2	1	11	17	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Napoli	2	1	18	12	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Salerno	3	2	12	8	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
PUGLIA								
Struttura Regionale	1	0	0	0	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Bari	3	1	11	22	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Brindisi	1	0	1	8	1	0	n.d.	n.d.
Lecce	2	2	11	16	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Taranto	3	1	13	15	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
SARDEGNA								
Struttura Regionale	0	0	0	0	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Cagliari	3	1	6	10	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Macomer (struttura territoriale)	3	2	9	8	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
SICILIA								
Struttura Regionale	0	0	0	0	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Palermo	1	0	3	2	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.

A.2 Traccia delle interviste ai Segretari Generali Filtea e Filcem

1. *Partendo dalla condivisione all'unanimità dei contenuti e delle ragioni che hanno portato al manifesto del 21 febbraio 2007 e alla decisione di costituire una nuova federazione (in cui a livello regionale e territoriale sono previste nuove e uniche responsabilità), dal suo punto di vista nel processo di accorpamento crede interverranno fattori di ostacolo all'applicazione della norma anti-discriminatoria, così come prevede lo Statuto della Cgil? Se sì, quali? Qual è la principale difficoltà che interviene nel tradurre una norma in prassi organizzativa?*
2. Quali sono i percorsi per non smarrire, ma anzi potenziare e rendere più efficaci le storie sindacali delle due categorie?
3. Quali sono gli elementi che all'interno della Cgil ostacolano oggettivamente la cultura della non discriminazione? Secondo lei, quali ostacoli potrebbero esserci a mantenere nell'accorpamento il numero di segretarie generali attualmente presenti nelle due categorie?
4. Secondo lei, che tipo di azioni potrebbero permettere il superamento delle difficoltà di arrivare a livelli apicali da parte delle donne ?
5. Secondo lei, in un processo di accorpamento, le donne potrebbero portare un contributo all'organizzazione? Di che tipo?
6. Secondo lei, l'assenza delle donne nei ruoli decisionali mette a rischio i contenuti di una contrattazione di genere a favore di una del tutto neutra?

CONCILIAZIONE

7. Secondo lei, quali modifiche organizzative potrebbero consentire alle donne (ma anche ai giovani) di scegliere la partecipazione attiva in ambito sindacale conciliando questa attività con altre esigenze di vita? La Cgil in generale (e in particolare la sua categoria) ha avviato specifiche politiche?
8. Ci sono casi di *best practices* che potrebbe essere utile segnalare come possibili modelli applicabili anche nel resto delle strutture Cgil?

A.3 Traccia delle interviste ai Segretari regionali confederali

1) *Partendo dalla delibera del Congresso Cgil che ha portato alla decisione di costituire una nuova federazione, con la condivisione all'unanimità dei contenuti e delle ragioni che hanno portato al manifesto del 21 febbraio 2007, quali sono i percorsi per non smarrire, ma anzi potenziare e rendere più efficaci le storie sindacali delle due categorie?* (al massimo 2 risposte in ordine di priorità)

- Occorre collaborare in un'ottica di cambiamento positivo
- Occorre coinvolgere al massimo i compagni e le compagne delle due categorie nelle ragioni di merito sindacale di questo accorpamento
- Occorre che le compagne e i compagni dei gruppi dirigenti delle due categorie siano presenti nel numero più ampio possibile dentro ai nuovi gruppi dirigenti
- Altro.....

2) *In questo processo, crede che interverranno fattori di ostacolo all'applicazione della norma anti-discriminatoria?*

- No (vai alla D. 4)
- Si (vai alla D. 5)

3) *Se no, principalmente perché?* (al massimo 1 risposta)

- Perché fa parte di un documento condiviso
- Perché si tratta di una norma che ormai fa parte della cultura organizzativa della Cgil
- Altro.....

4) *Se sì, quali sono?* (al massimo 2 risposte in ordine di priorità)

- Perché la norma non si è ancora del tutto tradotta in prassi organizzativa
- Perché c'è una forte cultura maschilista all'interno della Cgil
- Perché le due categorie si caratterizzano per storie diverse e per composizione di genere differente
- Perché manca un'adeguata sensibilizzazione
- Altro.....

5) *Secondo lei, che tipo di contributo possono portare le donne nel processo di accorpamento?* (al massimo 2 risposte in ordine di priorità)

- Rappresentare meglio i diversi interessi di lavoratrici e lavoratori
- Portare un valore aggiunto nella qualità della contrattazione
- Favorire un cambiamento del modello organizzativo e del suo funzionamento
- Contribuire al superamento di prassi tipiche del modello della "militanza a tempo pieno"
- Favorire una maggiore attenzione all'organizzazione dei tempi di lavoro
- Sensibilizzare l'organizzazione sul tema della conciliazione tra lavoro sindacale e lavoro di cura
- Altro.....

6) *Secondo lei, nell'accorpamento potrebbero esserci degli ostacoli nel mantenere almeno il numero complessivo di segretarie generali presenti nelle due categorie, indipendentemente dalle responsabilità attuali?* (al massimo 2 risposte in ordine di priorità)

- No, perché deve essere rispettata la norma anti-discriminatoria prevista nello statuto Cgil
- No, perché c'è una volontà politica orientata in questo senso
- No, perché.....
- Sì, perché non c'è una volontà politica orientata in questo senso
- Sì, perché resiste l'idea che fare il sindacalista è una scelta tipicamente maschile
- Sì, perché nel sindacato prevale ancora una forte cultura maschilista
- Sì, perché le donne hanno maggiori problemi di conciliazione tra attività sindacale e incombenze familiari
- Altro.....

7) *Secondo lei, che tipo di azioni potrebbero permettere alle donne di arrivare a livelli apicali?* (al massimo 2 risposte in ordine di priorità)

- Applicare la norma anti-discriminatoria
- Sostenere scelte politiche orientate ad una maggiore presenza delle donne a livelli apicali
- Incentivare la creazione di una rete tra donne
- Scegliere e promuovere la presenza delle donne nei ruoli di prima responsabilità
- Sostenere la presenza femminile da parte delle donne in posizioni di rilievo
- Favorire una maggiore condivisione del lavoro di cura tra uomini e donne
- Implementare modelli organizzativi sensibili al problema della conciliazione tra attività sindacale e lavoro familiare
- Altro.....

8) *Secondo lei, quali modifiche organizzative potrebbero consentire alle donne (ma anche ai giovani) di scegliere la partecipazione attiva in ambito sindacale conciliando questa attività con altre esigenze di vita? (al massimo 2 risposte in ordine di priorità)*

- Promuovere una partecipazione e un impegno nel sindacato non totalizzante e flessibile
- Programmare in modo attento tempi e appuntamenti di lavoro
- Favorire una mobilità territoriale che tenga conto delle esigenze di conciliazione
- Favorire un maggiore utilizzo delle nuove tecnologie (telelavoro, teleconferenze, etc...)
- Considerare la maternità nel suo valore sociale e non individuale
- Altro.....

9) *La Cgil in generale (e in particolare la sua regione) ha avviato specifiche politiche atte ad aiutare la conciliazione tra attività sindacale e altri impegni di vita? Ritiene questa scelta in prospettiva parte del rinnovamento del modello di funzionamento concreto del sindacato?*

10) *Ci sono casi di best practices che potrebbe essere utile segnalare come possibili modelli applicabili anche nel resto delle strutture Cgil?*

A.4 Traccia delle interviste in profondità sul tema della conciliazione

1. A quale categoria appartiene?
2. Quale incarico ricopre:
3. Da quanto tempo ricopre tale ruolo (ANNI):
4. Qual è la sua condizione di impiego? (*distacco con Legge 300, permessi sindacali, dipendente*)
5. Quante sono in media le ore di lavoro e/o di impegno sindacale settimanale?

DATI SOCIOGRAFICI

6. Qual è la sua età?
7. Qual è il suo titolo di studio?
8. Attualmente dove vive?
9. Stato civile?
10. Quanti figli ha e quanti anni hanno?
11. Nella sua famiglia ci sono altre persone conviventi (che non siano i figli) bisognosi di cure?
12. Quante sono in media le ore settimanali che dedica al lavoro di cura?
13. Oltre alle persone che convivono con lei, ha altri parenti cui deve prestare cure particolari, in quanto parzialmente o non autosufficienti?
14. Divide questo lavoro di cura con altri familiari o persone esterne alla famiglia?

MODELLO FAMILIARE DI ORIGINE

15. Qual è o qual è stata l'attività lavorativa dei suoi genitori?
Padre:
Madre:
16. I suoi genitori sono impegnati in attività politiche/sindacali/società civile o lo sono stati in passato?
Padre:
Madre:

MODELLO FAMILIARE ATTUALE

17. Può dire qual è l'attività lavorativa di suo marito o del suo compagno?
18. Suo marito o il suo compagno è o è stato impegnato in attività politiche, sindacali o della società civile?

PERCORSO SINDACALE

19. Ci può raccontare come si è caratterizzato il suo percorso sindacale dagli inizi ad oggi? (A quale età ha iniziato a svolgere attività sindacale? Quali motivazioni l'hanno spinta a prendere un impegno di questo tipo? Che tipo di incarichi ha ricoperto?)

ATTIVITÀ SINDACALE E CONCILIAZIONE

20. Secondo lei, all'interno della CGIL si possono riscontrare degli ostacoli che oggettivamente, nonostante i proclami sulla norma anti-discriminatoria, rendono difficoltoso per le donne ricoprire posizioni che implicano l'esercizio della rappresentanza?

21. Secondo lei, che tipo di azioni potrebbero permettere il superamento delle difficoltà di arrivare a livelli apicali da parte delle donne?

22. Durante la sua attività sindacale, a che tipo di fabbisogni di conciliazione ha dovuto o deve far fronte? (*cura di bambini, anziani, etc.*)

23. Quali sono le strategie che lei attua o ha attuato per poter conciliare l'attività sindacale con il lavoro familiare? (*Ha chiesto aiuto solo ai familiari, ha utilizzato baby sitter o badanti in casa, ha fatto ricorso a servizi esterni, ecc.? Oppure ha ridotto o interrotto la sua attività, ecc.?*).

(Riguardo alle strategie le ritiene una soluzione efficace, e quali pregi/difetti avevano o hanno).

24. La sua esperienza sindacale personale è stata ostacolata o disincentivata dalla necessità di farsi carico del lavoro di cura nei rapporti familiari? (*Potrebbe specificare i diversi fabbisogni di cura e di servizi nelle varie fasi, e se le scelte professionali/sindacali siano state influenzate da esigenze legate alla cura. Ci sono state interruzioni significative nel percorso dovute a esigenze di cura o addirittura rinunce definitive a qualche obiettivo personale per motivi legati alla conciliazione?*).

25. All'interno della Cgil, in generale, e della sua categoria, in particolare, sono state avviate specifiche politiche per incentivare una cultura della conciliazione? Se sì, quali?

25b. Se no, quali politiche e quali modifiche organizzative potrebbero consentire alle donne di scegliere la partecipazione attiva in ambito sindacale conciliando questa attività con altre esigenze di vita?

26. Ci sono casi di *best practice* che potrebbe essere utile segnalare come possibili modelli applicabili anche nel resto delle strutture Cgil?

A.5 La conciliazione in Cgil: analisi quantitativa

1. Il perché di un'analisi quantitativa sulla conciliazione tra attività sindacale e altri tempi di vita

Al fine di ampliare la visuale sui fabbisogni di conciliazione, oltre alle interviste qualitative effettuate a segretarie/i nazionali e regionali nonché a delegate/i sindacali, si è ritenuto interessante effettuare la somministrazione di un questionario on-line semi-strutturato nel Lazio a:

- segretari/segretarie generali delle Camere del lavoro e di categoria regionale;
- segretarie generali di categoria territoriale;
- responsabili dei coordinamenti di Camera del Lavoro e di categoria regionale.

Obiettivo del lavoro è stato quello di cercare di individuare, in particolare, gli ostacoli e/o i disincentivi che i/le sindacalisti/e, oggetto dell'indagine, hanno dovuto affrontare nel loro percorso sindacale interconnesso con altri tempi di vita (lavoro per il mercato, cura di figli, cura di familiari bisognosi, formazione, etc...).

Inoltre, si è cercato di far emergere le strategie che esse/i applicano o hanno applicato per rispondere a questo bisogno di conciliazione.

2. Il profilo dei/delle sindacalisti/e intervistati

- I questionari inviati sono stati 75 e hanno risposto in 55, di cui 21 uomini e 34 donne (cfr. grafico 1).

Grafico 1. % dei rispondenti al questionario per sesso



- Per quanto riguarda la distribuzione per genere nelle differenti classi d'età (cfr. grafico 2) si può notare che sia gli uomini che le donne sono più numerosi/e nella classe 46-55 anni.

Per quanto concerne la classe d'età 29-35 anni, è composta esclusivamente da donne. Per precisione, si tratta di 5 donne delle quali solo 1 ha una figlia di 1 anno. In base a quanto dichiarato, risulta che la sua esperienza sindacale è stata ostacolata dalla necessità di farsi carico del lavoro di cura, tanto che ci sono state interruzioni significative nel suo percorso sindacale. Infatti, ha dichiarato che il lavoro di cura è difficilmente compatibile con cariche di responsabilità e ha sottolineato la mancanza di servizi di cura adeguati rispetto alle caratteristiche dell'attività sindacale. Inoltre, alla domanda "quali sono i principali ostacoli che disincentivano le donne con esigenze di conciliazione a svolgere attività sindacale" ha risposto, anzitutto, che il lavoro di cura è considerato come problema individuale e non collettivo e, quindi, ha lamentato una gestione dei tempi inadeguata. Tra le sue strategie attuate al fine di conciliare il lavoro di cura con l'attività sindacale si ha: utilizzo del congedo parentale; aiuto del partner; aiuto di altri familiari.

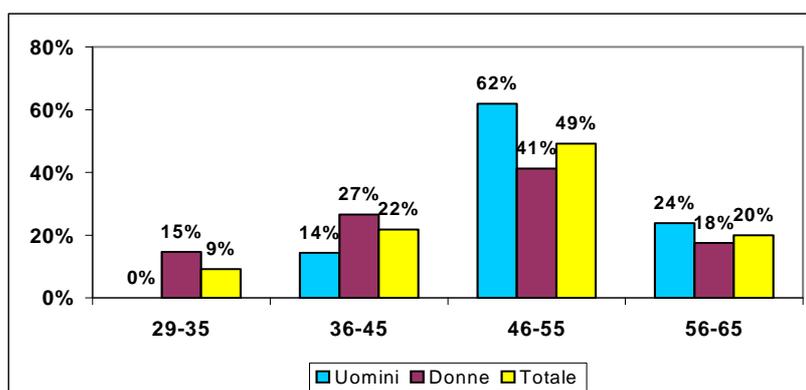
Relativamente alla classe d'età 36-45 anni, nella quale si presuppone che il carico di cura sia maggiore, si hanno 3 uomini e 9 donne. Mentre gli uomini hanno dichiarato che la propria esperienza sindacale non è stata ostacolata o disincentivata dalla necessità di farsi carico del lavoro di cura, le donne hanno risposto che hanno dovuto rinunciare ad obiettivi personali o hanno avuto interruzioni significative nel proprio percorso sindacale dovute ad esigenze di cura. Le donne appartenenti a questa fascia d'età hanno tutte dei figli (nel 55% dei casi hanno meno di tre anni). Esse hanno dichiarato che la loro strategia consiste principalmente nell'aiuto del partner o di familiari e, talvolta, si avvalgono anche di servizi esterni (baby sitter, asili nido, scuole materne, etc...).

La classe d'età 46-55 anni, come si è già fatto notare, è quella più numerosa (13 U. e 14 D.). Il 45% dei/delle sindacalisti/e di questa fascia d'età hanno dei figli (la cui età è superiore ai 15 anni). Il 65% di loro ha dichiarato di aver diviso o di dividere il lavoro di cura con il partner. Pur non avendo dei figli che richiedano particolari cure, il 55% ha dichiarato di prendersi cura di un familiare (genitori e/o suoceri).

Relativamente alla soddisfazione del lavoro di cura mentre il 20% ha detto di essere abbastanza soddisfatto il 66% lo è poco o per niente. Se si osserva la risposta relativa alla domanda se “la sua esperienza è stata ostacolata o disincentivata dalla necessità di farsi carico del lavoro di cura”, il 70% ha detto di non aver avuto ripercussioni sulla propria carriera (il 52.6% U. e il 47.4% D.). Sembra dunque, esserci una rimozione del problema della cura, forse dovuta ad una dose di sacrificio implicito nell’attività sindacale.

Infine, la classe d’età 56-65 anni è composta da 5 uomini e 6 donne. L’81% ha dei figli e il 55% ha risposto di aver diviso il lavoro di cura con il proprio partner. Inoltre, il 55% si prende cura di un familiare in condizioni di bisogno. Relativamente alla cura come disincentivo alla propria attività sindacale il 55% ha risposto di no.

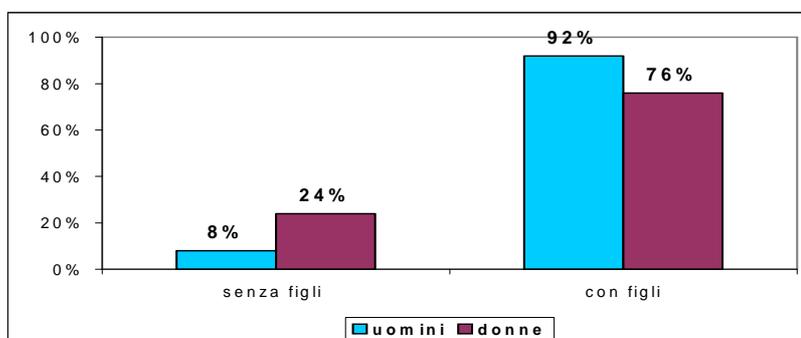
Grafico 2. % dei rispondenti al questionario per sesso e classi di età



2.1 Il profilo dei/delle sindacalisti/e intervistati con figli

● Tra i/le sindacalisti/e analizzati, il 92% degli uomini e il 76% delle donne hanno dei figli (cfr. grafico3). Tra quelli che li hanno (46 sindacalisti/e) vi è una ripartizione equa tra uomini (il 52%) e donne (il 48%).

Grafico 3. % dei rispondenti al questionario per sesso e presenza di figli



Tra coloro che hanno figli, il 71% divide o ha diviso il lavoro di cura principalmente con il partner e il 15% con altri familiari.

Inoltre, il 43% ha anche un altro parente di cui prendersi cura e, quindi, sente in particolare il problema del sovraccarico della cura.

Se si va a vedere il loro grado di soddisfazione per il tempo che sono riusciti e/o riescono a dedicare alla cura, abbiamo che il 44% è molto o abbastanza soddisfatto (di cui il 22% U. e il 78% D.), mentre il 56% lo è poco o per niente, senza particolari distinzioni per genere (48% U. e 52% D.). Dunque, si può dire che solo una minoranza degli uomini sono soddisfatti; questo dato potrebbe essere letto come una domanda di partecipazione da parte degli uomini.

Il 46% ha dichiarato che il/la propria partner è impegnato in attività sindacale o politica. Tra questi il 62% ha sostenuto di condividere il lavoro di cura con il/la partner. Se si confronta questo dato col precedente, si può osservare che nel momento in cui entrambi fanno i sindacalisti la condivisione della cura diventa più problematica o, comunque, meno frequente.

Il 51% lavora in una città diversa da quella in cui risiede (50% U. e 50% D.), il che presuppone un maggior tempo per gli spostamenti che mal si conciliano con esigenze di cura.

Il 67% ha detto di non aver avuto ostacoli o disincentivi nella propria esperienza sindacale a causa della necessità di farsi carico del lavoro di cura (57% U. e 43% D.). Invece, tra il 23% che ha dichiarato di aver dovuto rinunciare ad obiettivi personali o, comunque, di aver avuto delle ripercussioni, il 60% è composto da donne.

Tabella 1. Caratteristiche principali dei/delle sindacalisti/e rispondenti al questionario che hanno figli

CARATTERISTICA:	%
Divide il lavoro di cura principalmente con il partner	71
Divide il lavoro di cura principalmente con il partner a sua volta impegnato in attività politiche o sindacali	62
Divide il lavoro di cura principalmente con familiari	15
Cura anche di altri familiari	43
Soddisfazione sufficiente per il tempo dedicato alla cura	44
Soddisfazione scarsa per il tempo dedicato alla cura	56
Partner impegnato in attività sindacale o politica	46
Lavora e risiede in città diverse	61
Il lavoro di cura non ha ostacolato o disincentivato la propria esperienza sindacale	67

3. Attività sindacale e conciliazione

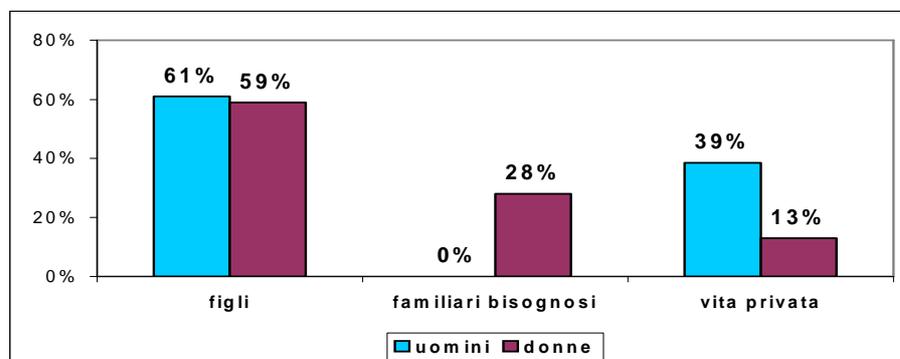
3.1 Fabbisogni principali di conciliazione

Tra le domande del questionario, una sezione è stata dedicata, in particolare, alla conciliazione tra attività sindacale ed altre esigenze.

In base a quanto risposto, si ha che il 60% ha come principale fabbisogno la cura dei figli, senza rilevanti differenze tra i due generi; il 14% la cura di altri familiari; il 26% la vita privata (cfr. grafico 4).

Se si osservano le differenze di genere, però, si può notare che gli uomini hanno dichiarato di avere minori fabbisogni di conciliazione rispetto alle donne, o per lo meno si tratta di esigenze più personali e meno orientate ad altre persone (cfr. grafico 4).

Grafico 4. % dei rispondenti al questionario per sesso e principali fabbisogni di conciliazione

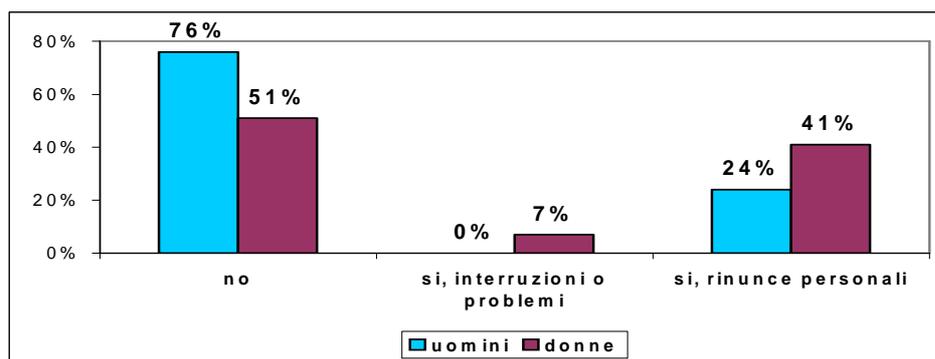


Tra coloro che hanno risposto cura dei figli il 43% (38% U. e 62% D.) si è dichiarato molto o abbastanza soddisfatto, mentre il 57% lo è poco o per niente (53% U. e 46% D.).

3.2 Ostacoli o disincentivi alla conciliazione

Al fine di far emergere, invece, eventuali ostacoli o disincentivi che i sindacalisti hanno avuto nella loro esperienza personale per motivi legati alla conciliazione, è stato chiesto loro se ne hanno incontrati o no, se hanno dovuto interrompere il loro percorso sindacale (o se hanno avuto problemi a lavoro), oppure se hanno avuto ripercussioni a livello personale (o perché hanno dovuto rinunciare ad obiettivi personali o perché hanno avuto problemi a livello personale).

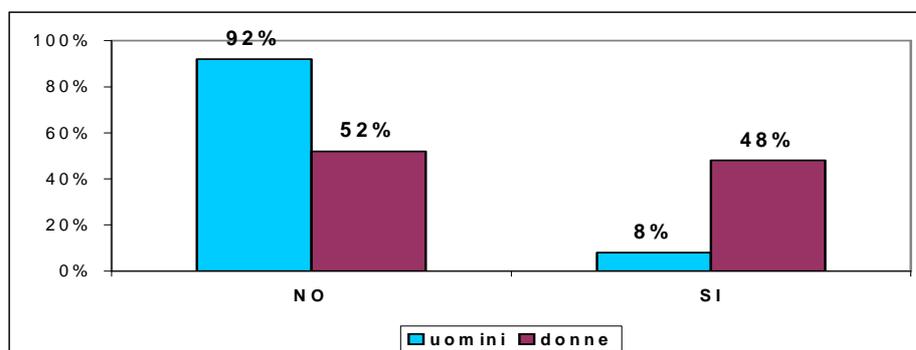
Grafico 5. % dei rispondenti alla domanda del questionario per sesso e presenza di ostacoli nella loro esperienza sindacale dovuti alla necessità di farsi carico del lavoro di cura



In base a quanto si può osservare nel grafico 5, tra coloro che hanno risposto, si ha che il 76% degli uomini non ha avuto alcun problema mentre il 24% ha dovuto fare delle rinunce a livello personale. Per quanto concerne le donne, d'altro canto, mentre poco più della metà non ha avuto problemi, il restante 48% ha incontrato degli ostacoli, arrivando nel 7% dei casi ad interrompere il proprio percorso per un certo periodo e nel 41% ad avere ripercussioni a livello personale.

In un'ulteriore domanda, è stato chiesto se nella propria esperienza, i problemi connessi alla conciliazione hanno in qualche modo ostacolato la possibilità di ricoprire cariche di responsabilità. Ben il 92% degli uomini ha risposto di no, contro il 52% delle donne (cfr. grafico 6). Tra le motivazioni, le donne lamentano in maggior percentuale il fatto che la cura è considerata come un problema personale.

Grafico 6. % dei rispondenti alla domanda del questionario per sesso e presenza di problemi connessi alla conciliazione che hanno ostacolato la possibilità di ricoprire cariche di responsabilità



Se si osserva la risposta a questa domanda considerando solo coloro che hanno dei figli, si ha che il 69% (43% U. e 57% D.) ha risposto di no, mentre il 31% ha dichiarato di aver avuto problemi (43% U. e 57% D.).

Se si guarda, invece, la risposta di coloro che hanno altri bisogni di cura oltre a quello dei figli, si può notare che dicono di no tutti gli uomini contro solo il 37% delle donne (cfr. tab. 2). In base a quanto riportato nella tabella 2, quindi, sono soltanto le donne che hanno incontrato o incontrano difficoltà a ricoprire incarichi di responsabilità qualora abbiano un sovraccarico di cura (dei figli più altri familiari in condizioni di bisogno).

Tabella 2. Sindacalisti/e che si prendono cura di altri familiari e che dichiarano di aver incontrato o no ostacoli nel ricoprire cariche di responsabilità a causa dei lavori di cura (% sui rispondenti)

Ha incontrato ostacoli?	Sindacalisti/e che si prendono cura anche di altri familiari (per sesso)	
	Uomini	Donne
NO	100	37
SI	0	63

Nel momento in cui è stato chiesto qual è il principale ostacolo che disincentiva le donne con esigenze di conciliazione a svolgere attività sindacale, i/le rispondenti hanno dichiarato per il 42% che è rappresentato da

una gestione dei tempi inadeguata e dalla logica del presenzialismo premiante, per il 30% che si tratta dell'accentuata cultura maschile all'interno dell'organizzazione, per il 22% che il lavoro di cura è inteso come problema individuale e non collettivo, mentre solo il 6% (tutte donne) ha dichiarato che il problema è esterno all'organizzazione ovvero è dovuto ad una carenza di servizi adeguati (cfr. tab. 3). Dunque, il 72% ha fatto presente che i principali ostacoli sono dentro l'organizzazione e sono relativi alle modalità di gestione interne.

Tabella 3. Principale ostacolo che disincentiva le donne con esigenze di conciliazione a svolgere attività sindacale per sesso (% sui rispondenti)

Primo disincentivo	SESSO		Totale
	Uomini	Donne	
Gestione dei tempi inadeguata e logica del presenzialismo premiante	46	38	42
Accentuata cultura maschile all'interno dell'organizzazione	33	27	30
Lavoro di cura visto come problema personale	21	24	22
Manca di servizi	0	11	6
Totale	100	100	100

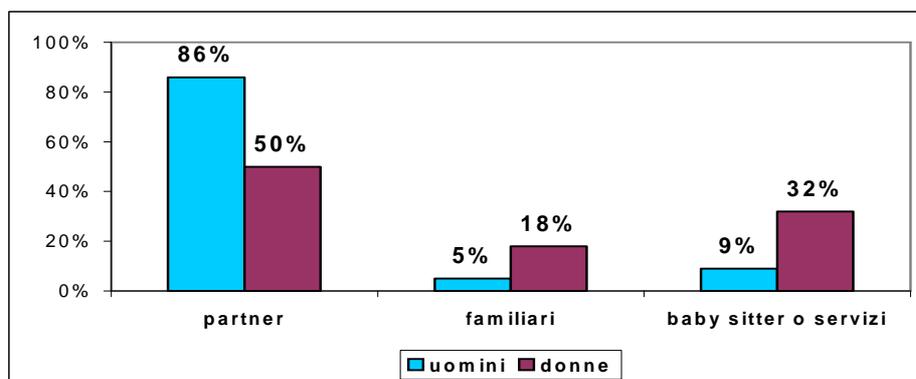
3.3 Strategie per favorire la conciliazione

Al fine di far emergere le strategie personali intraprese per poter conciliare l'attività sindacale con il lavoro familiare, è stato chiesto di indicare se:

- hanno condiviso o condividono il lavoro di cura con il partner o con altri familiari;
- hanno fatto ricorso o ricorrono a baby sitter/badanti/colf o a servizi;
- hanno ridotto la propria attività;
- lavorano quanto più è possibile a casa.

Tra coloro che hanno risposto, come prima strategia l'86% degli uomini e il 50% delle donne hanno indicato la condivisione con il/la partner (cfr. grafico 7).

Grafico 7. % dei rispondenti alla domanda del questionario per sesso e principale strategia di conciliazione (attraverso la condivisione del lavoro di cura con partner, familiari o baby sitter/servizi)



Inoltre, si può notare che sono maggiormente le donne a far ricorso (o ad aver fatto ricorso) ad altri familiari e a servizi esterni.

Relativamente al fatto che gli uomini condividono maggiormente il lavoro di cura con le donne, rispetto a quanto fanno le loro partner, è indicatore del maggiore peso che il lavoro di cura ha per il genere femminile.

L'ultima sezione del questionario, presentava una serie di domande atte ad individuare quali modifiche organizzative potrebbero agevolare la conciliazione e se la propria struttura abbia o no adottato specifiche politiche in merito.

Alla domanda su quali modifiche organizzative potrebbero consentire alle donne (ma anche ai giovani) di scegliere la partecipazione attiva in ambito sindacale conciliando questa attività con altre esigenze di vita, il 37% ha risposto che occorrerebbe promuovere una partecipazione e un impegno nel sindacato non

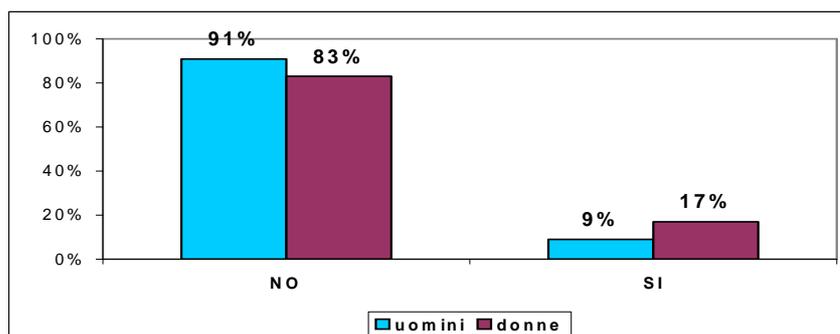
totalizzante e flessibile, il 32% che sarebbe funzionale intervenire in maniera più attenta sui tempi e gli appuntamenti di lavoro, per lo meno quando sono codificabili, il 13% che occorrerebbe considerare la maternità nel suo valore sociale e non individuale. Quindi, si può dire che mentre il 73% addita il problema della conciliazione prevalentemente al *modus operandi* dell'organizzazione, solo il 27% individua in altre proposte la soluzione al problema (cfr. tab. 4). Il tempo sembrerebbe essere la risorsa fondamentale.

Tabella 4. Principale modifica organizzativa che potrebbe consentire alle donne (ma anche ai giovani) di scegliere la partecipazione attiva in ambito sindacale conciliando questa attività con altre esigenze di vita (% sui rispondenti)

Principale modifica organizzativa	SESSO		Totale
	Uomini	Donne	
Promuovere una partecipazione e un impegno nel sindacato non totalizzante	46	31	37
Programmare in modo attento tempi e appuntamenti di lavoro	42	24	32
Considerare la maternità nel suo valore sociale e non individuale	8	29	13
Favorire un maggiore utilizzo delle nuove tecnologie	4	13	6
Creare una rete tra donne per avere la forza di promuovere i cambiamenti	0	12	6
Favorire una mobilità territoriale che consideri le esigenze di conciliazione	0	7	4
Creare dei servizi di cura adeguati	0	4	2
Totale	100	100	100

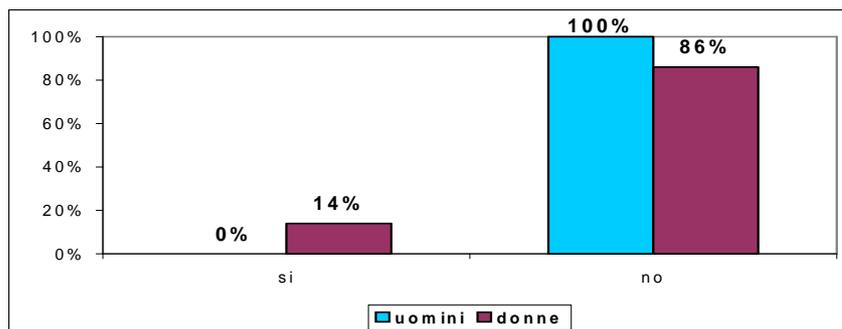
Al fine di capire se l'organizzazione sindacale in generale (e in particolare le proprie strutture) hanno avviato politiche atte ad aiutare la conciliazione tra attività sindacale e altri impegni di vita, quasi tutti hanno risposto di "no". Laddove hanno detto di "sì", hanno specificato che nella propria struttura si è cercato di favorire le giovani donne aiutandole nel momento della maternità; o si è state aiutate recuperando del tempo per assistere un familiare molto malato; o è in programma l'apertura di un asilo nido interaziendale per aiutare le donne e gli uomini che lavorano in un certo territorio; o in alcuni corsi di formazione ci si organizza per attuare un servizio di *baby sitting*; oppure nelle riunioni di sole donne si cerca di organizzare meglio gli orari di lavoro.

Grafico 8. % dei rispondenti alla domanda del questionario per sesso e presenza di politiche atte ad aiutare la conciliazione tra attività sindacale e altri impegni di vita



Infine, alla domanda se ci sono casi di *best practices* che potrebbe essere utile segnalare come possibili modelli applicabili anche nel resto delle strutture Cgil, il 100% degli uomini e l'86% delle donne hanno risposto di "no" (cfr. grafico 9).

Grafico 9. % dei rispondenti alla domanda del questionario per sesso e conoscenza di best practice inerenti la conciliazione tra attività sindacale e altri impegni di vita



Tra coloro che rispondono di “sì”, viene specificato che si considera una buona pratica quando è stata dimostrata una grande solidarietà umana in un momento particolarmente difficile o si ha di fronte, comunque, sensibilità e comprensione da parte dei dirigenti sindacali o la capacità di condividere i bisogni; oppure quando si cerca di organizzare in maniera strutturata le riunioni di lavoro di aggiornamento.

In ogni caso, anche tra coloro che rispondono di “sì”, risulta esservi una certa dose di scetticismo sulla possibilità di applicare modelli nelle diverse strutture esportabili anche altrove e sulla capacità dell’organizzazione di adottare ovunque al suo interno capacità di gestione dei tempi rispettoso nei confronti delle diverse esigenze (per lo meno quando si tratta di tempi codificabili). La migliore pratica di conciliazione sembra essere principalmente dovuta a comportamenti informali e a solidarietà che si vengono a creare all’interno di certi ambienti di lavoro, altrimenti si rimanda alle proprie capacità e risorse personali la possibilità di conciliare tempi di vita diversi.

4. Traccia del questionario somministrato on-line “Conciliare in Cgil: tempi di vita e attività sindacale”

1. Sesso

	Maschio
	Femmina

2. Anno di nascita

3. Luogo di residenza

4. Luogo di lavoro

5. Qual è il suo titolo di studio?

	licenza di scuola media inferiore
	diploma di scuola media superiore
	laurea
	specializzazione post-laurea

6. Ha partecipato ad attività di formazione all’interno del sindacato?

	No
	Si, ad attività formative di tipo generale
	Si, ad attività formative sulle questioni di genere
	Si, altro (<i>specificare</i>)

7. Incarico ricoperto:

8. Da quanto tempo ricopre tale ruolo?

	meno di 1 anno
	da 1 a 4 anni
	più di 4 anni

9. Qual è la sua condizione di impiego?

	dipendente Cgil
	distacco con Legge 300
	permessi sindacali

10. Quante sono in media le ore di impegno sindacale settimanale e le giornate lavorative a settimana?

Ore:	
Giornate:	

11. Attualmente ha un partner?

	No
	Si

12. Qual è l'attività lavorativa del/della suo/sua partner?

13. Ha figli?

	Si
	No (<i>Passa alla domanda 17</i>)

14. Quanti figli/e ha e quanti anni hanno? (*specificare l'età*)

	1° figlio/a di anni
	2° figlio/a di anni
	3° figlio/a di anni
	4° figlio/a di anni

15. Ha utilizzato o sta utilizzando il congedo parentale per maternità/paternità?

	Si, usufruisco o ho usufruito di giorni (<i>specificare il numero dei giorni</i>)
	No, perché non era in vigore la Legge 53/2000
	No, perché non mi è stato concesso
	No, perché non ne ho avuto bisogno
	No, per non avere riduzioni della retribuzione
	No, perché lo ha utilizzato o lo sta utilizzando il/la mio/mia partner
	No, perché non ero a conoscenza di questa possibilità
	No, altro (<i>specificare</i>)

16. Divide o ha diviso il lavoro di cura dei suoi figli con altre persone? (è possibile più di una risposta)

	No
	Si, con il/la mio/a partner
	Si, con i miei familiari
	Si, aiutandomi con persone/servizi esterni (baby-sitter, asilo nido, scuola materna, etc..)
	Si, altro (<i>specificare</i>)

17. Oltre ai suoi figli ci sono altre persone di cui si prende o si è preso/a cura?

	No
	Si, di (<i>specificare di chi ci si prende cura</i>)

18. Se si, con chi divide o ha diviso questo lavoro di cura?

	Con il/la partner
	Con altri familiari
	Con persone/servizi esterni alla famiglia
	Altro (<i>specificare</i>)

19. Quante sono in media le ore settimanali e le giornate lavorative a settimana che dedica al lavoro di cura?

Ore:	
Giornate:	

20. Si ritiene soddisfatta/o del tempo che riesce a dedicare o che ha dedicato al lavoro di cura?

	Molto
	Abbastanza
	Poco
	Per niente
Osservazioni:	

PERCORSO SINDACALE

21. Quando ha iniziato a svolgere la sua attività sindacale?

	A tempo parziale: 19...
	A tempo pieno: 19...

22. Qual è la motivazione principale che l'ha spinto a prendere un impegno di questo tipo? (è possibile dare al massimo due risposte in ordine di priorità)

	Per migliorare le condizioni lavorative del mio posto di lavoro
	Per convinzioni politiche/ideali
	Per rivendicare dei miei diritti
	Altro (<i>specificare</i>)

23. Quali sono i principali incarichi che ha ricoperto?

	1° incarico
	2° incarico
	3° incarico
	altri incarichi

24. Il/la suo/sua partner è impegnato/a in attività politiche, sindacali o della società civile?

	No
	Si, (specificare quali)

ATTIVITÀ SINDACALE E CONCILIAZIONE

25. Quali sono o sono stati i suoi fabbisogni di conciliazione? (è possibile più di una risposta, specificando l'ordine di priorità)

	Cura dei figli
	Cura di familiari in condizioni di bisogno
	Cura di sé
	Vita di coppia
	Formazione
	Hobby
	Altro (specificare)

26. Quali sono le strategie che lei attua o ha attuato per poter conciliare l'attività sindacale con il lavoro familiare? (è possibile più di una risposta)

	Condivido/ho condiviso il lavoro di cura con il/ mio/mia partner
	Condivido/ho condiviso il lavoro di cura con altri familiari
	Faccio ricorso/ho fatto ricorso a baby-sitter, badanti o colf
	Faccio ricorso/ho fatto a servizi esterni
	Ho ridotto la mia attività lavorativa
	Lavoro quanto più è possibile a casa
	Altro (specificare)

27. La sua esperienza sindacale personale è o è stata ostacolata/disincentivata dalla necessità di farsi carico del lavoro di cura?

	No
	Si, ci sono state interruzioni significative nel mio percorso sindacale dovute a esigenze di cura
	Si, ho rinunciato a obiettivi personali per motivi legati alla conciliazione
	Si, altro (specificare)

28. Nella sua esperienza, i problemi connessi alla conciliazione hanno in qualche modo ostacolato la possibilità di ricoprire cariche di responsabilità?

(Specificare l'ordine di priorità delle risposte: 1 = massimo ostacolo, 7= minimo ostacolo)

	No
	Si, perché i problemi legati alla conciliazione sono considerati all'interno dell'organizzazione principalmente come questioni personali
	Si, perché non ho avuto nessun tipo di aiuto familiare
	Si, perché implicava la disponibilità ad una mobilità territoriale
	Si, perché il lavoro di cura è difficilmente compatibile con cariche di responsabilità
	Si, perché l'offerta dei servizi di cura in generale non è sufficiente
	Si, perché mancano servizi di cura adeguati rispetto alle caratteristiche dell'attività sindacale
	Si, altro (specificare)

29. A suo parere, quali sono i principali ostacoli che disincentivano le donne con esigenze di conciliazione a svolgere attività sindacale?

(Specificare l'ordine di priorità delle risposte: 1 = massimo ostacolo, 7= minimo ostacolo)

	Una accentuata cultura maschile all'interno dell'organizzazione
	Una gestione dei tempi inadeguata
	La logica del presenzialismo premiante
	Una considerazione del lavoro di cura inteso come problema individuale e non collettivo
	La presenza di logiche di cooptazione tra uomini
	La mancanza di riconoscimento del valore delle differenze di genere e dell'importanza per tutti dei lavori di cura
	La mancanza di servizi di cura adeguati
	Altro (<i>specificare</i>)

30. A suo parere, quali modifiche organizzative potrebbero consentire alle donne (ma anche ai giovani) di scegliere la partecipazione attiva in ambito sindacale conciliando questa attività con altre esigenze di vita?

(Specificare l'ordine di priorità delle risposte: 1 = massimo ostacolo, 7= minimo ostacolo)

	Promuovere una partecipazione e un impegno nel sindacato non totalizzante e flessibile
	Programmare in modo attento tempi e appuntamenti di lavoro
	Favorire una mobilità territoriale che tenga conto delle esigenze di conciliazione
	Favorire un maggiore utilizzo delle nuove tecnologie (telelavoro, teleconferenze, etc...)
	Creare una rete tra donne per avere la forza di promuovere i cambiamenti
	Considerare la maternità nel suo valore sociale e non individuale
	Creare dei servizi di cura adeguati
	Altro (<i>specificare</i>)

31. La CGIL in generale (e in particolare la sua struttura) ha avviato specifiche politiche atte ad aiutare la conciliazione tra attività sindacale e altri impegni di vita?

	No,
	Si, (<i>specificare quali</i>)

32. Ci sono casi di *best practices* che potrebbe essere utile segnalare come possibili modelli applicabili anche nel resto delle strutture CGIL?

A.6 “Far rotolare la pietra”: l’innovazione del linguaggio

1. Sull’importanza del linguaggio

Nell’indagine sul rapporto tra donne e sindacato emerge uno specifico spazio di attenzione sul linguaggio adoperato dalle sindacaliste per raccontare la propria esperienza di donne impegnate in un’attività lavorativa e di rappresentanza.

Parlare di linguaggio non si significa occuparsi di semplici questioni di forma, non si tratta di capire quanto è esteticamente piacevole l’involucro in cui si avvolgono i contenuti: analizzare il linguaggio vuol dire andare diritti alla sostanza delle cose perché il linguaggio è l’aspetto chiave di ogni azione sociale e politica, sia esso verbale o visivo. Senza di esso non ci sarebbe politica, e, prim’ancora, non ci sarebbe la realtà.

Già De Saussure aveva intuito che lingua e pensiero non sono corpi separati, ma due facce della stessa medaglia: senza il pensiero non è possibile far scorrere le parole, senza le parole non è possibile organizzare il pensiero.

Chomsky, nel definire il rapporto tra realtà e linguaggio, si sbilancia a favore del secondo attraverso la famosa teoria del determinismo linguistico: è la lingua che struttura la nostra visione del mondo, le cose che vediamo sono tali perché ne abbiamo dato prima di tutto un nome.

Edelman, ancora, sostiene che la politica è una costruzione o rappresentazione linguistico- simbolica in cui vengono messi in scena ragioni, sentimenti e attori in una logica contrappositiva dove a ognuno viene attribuito uno scopo. Questa messinscena assume come presupposto di partenza un particolare punto di vista tale da conferirne credibilità d’insieme alla rappresentazione.

In questo il linguaggio riveste un ruolo essenziale: oltre all’aspetto funzionale (codice che permette la messa in comune di significati) è attraverso il linguaggio che si rende possibile la rappresentazione della realtà.

Il linguaggio, quindi, nei contesti socio-politici (e non solo) ha un duplice valore: semplificare la complessità del mondo conferendone dei percorsi possibili di significato e dare conto di tutto quello che sfugge all’esperienza diretta delle persone.

Pertanto rappresentazioni e linguaggi non sono attività di alterazione o semplice trasmissione, quanto ambiti e strumenti per conoscere un qualcosa, per rendere familiare il non familiare, per rendere condivisibile la realtà (Moscovici).

Pertanto il linguaggio, la scelta delle parole, le pratiche di costruzione argomentativa e i presupposti messi alla base di ogni discorso sono il modo con cui si agisce socialmente perché - consapevoli o no - attraverso la lingua si veicolano sempre valori di fondo ed elementi motivazionali ovvero il quadro culturale che ogni atto linguistico va a diffondere.

2. Note metodologiche

Per l’analisi sono stati presi in esame un campione, pari al 20% del totale, dei discorsi pronunciati durante i seminari sul tema realizzati a Bologna (5 novembre), a Napoli (19 novembre) e a Roma (14 dicembre) e la trascrizione dell’intervista realizzata a Valeria Fedeli il 29 maggio 2007.

Gli interventi sono stati selezionati in base a un criterio di proporzionalità tra relazioni dalla presidenza e interventi dei partecipanti.

I discorsi selezionati sono stati riletti secondo questi criteri:

1. registro linguistico (*logico-sistemico, emotivo; oggettivante-soggettivante*);
2. ancoraggio temporale (*uso e dosaggio del passato, del presente e del futuro*);
3. parole chiave (*parole ricorrenti e centrali per lo sviluppo del ragionamento*);
4. temi e tematizzazioni (*temi enunciati, messa in relazione degli stessi in termini di causa-effetto o come aspetti co-evolutivi*);
5. espedienti retorici (*citazioni, esempi, aneddoti, metafore*);
6. struttura discorsiva (*modalità inferenziale privilegiata: induzione, deduzione, abduzione*).

3. Sindacaliste. Esserci, contare, valere

Per iniziare merita una piccola riflessione il titolo scelto per questa iniziativa: “Sindacaliste. Esserci, contare, valere”.

Il soggetto esplicitato indica allo stesso tempo sia i destinatari che i destinatari dell’iniziativa ovvero le donne che fanno attività sindacale. I tre verbi che seguono suggeriscono le tappe da raggiungere intese come direzione di sviluppo crescente della funzione delle sindacaliste: dalla mera presenza – logica quantitativa – ad una valutazione e valorizzazione dell’attività sindacale delle donne in termini di qualità del loro operato.

Il tutto, pur riflettendo un certo gergo politico-sindacale che può apparire autoreferenziale, indica chiaramente le prospettive su quello che si vuole sia il ruolo delle donne nell’attività sindacale.

4. I linguaggi emergenti

Dall’analisi testuale dei discorsi pronunciati sono state rintracciate tre specificità linguistiche e di rappresentazione del tema definibili come:

- 1) linguaggio logico-sistemico;
- 2) sindacalese e linguaggio di genere;
- 3) linguaggio del “buon senso”.

4.1 Il linguaggio logico sistemico

Il linguaggio logico-sistemico, nel contratto di lettura con il pubblico, si pone come necessario per dar conto della complessità del tema che va a descrivere: “*Non si può ridurre a sistema semplice un tema che è per sua natura complesso*”.

Tale complessità rende possibile la convivenza tra due piani di lettura: un primo che riguarda la storia dei diritti delle donne nel mondo del lavoro, l’altro il futuro delle donne nel sindacato.

La questione di genere viene descritta provando ad evitare un registro pienamente patemico, che, visto il tema, porterebbe ad una rappresentazione conflittuale uomo/donna: “*Maschi e donne, anzi donne e uomini, senno' dopo mi rimproverano che non uso i termini adatti*”. Alcuni relatori, consapevoli di essere soggetto di parola credibile (segretario di un’organizzazione storicamente a maggioranza femminile per settore e rappresentanza) utilizzano un linguaggio che, non rispettando i tipici stilemi linguistici delle politiche di genere, prova a spostare l’attenzione dalle classiche narrazioni politiche alle pratiche di vita e di lavoro delle sindacaliste passate ed odierne, provando a connetterle con le battaglie storiche della Filtea: “*...voglio citare un canto di inizio secolo delle donne lavoratrici << Per amore dei nostri figli ci mettiamo in lega >> [...] La donna è sempre stata caratterizzata dalla capacità di rispondere e di ristrutturare il proprio agire in senso comunitario, sociale... La donna è un soggetto intrinsecamente confederale*”. Le citazioni vengono usate per legittimare una serie di peculiarità che da sempre hanno contraddistinto le sindacaliste.

Lo stesso espediente della citazione viene utilizzato poco dopo per legare le battaglie dei diritti delle donne alle battaglie sulle libertà civili: “*il pane e le rose si disse allora*”.

Se le citazioni servono per dare “calore” ai temi della confederalità e delle libertà civili, la proposizione delle più importanti tappe della Filtea nel campo dei diritti delle donne serve per comunicare una frattura storico-temporale che sostiene il progetto: “*La Filtea come sindacato è stato, grazie anche alle sue dirigenti e ai suoi dirigenti, un’organizzazione che ha condotto per prima molte battaglie per la liberazione delle lavoratrici: dal diritto alla maternità all’equiparazione del salario*”.

La storia della Filtea si lega, quindi, al primo obiettivo enunciato nel titolo del progetto, quell’*esserci* che, a sua volta, si sviluppa sul “*dover necessariamente rappresentare i diritti delle donne*”. Come se l’*esserci* delle donne fosse un’area non contrattabile, irriducibile e, a sostegno di tale visione, viene più volte citata la norma antidiscriminazione dello statuto della CGIL. Diritti non più negoziabili, acquisiti con un lungo percorso che ha caratterizzato la storia della Filtea e tutto il mondo sindacale.

Ma, nella discorsività di questi soggetti, la Filtea di oggi deve rimanere “*un esempio*” nelle lotte delle libertà civili e dell’uguaglianza puntando in futuro al nuovo obiettivo, la nuova parola chiave: il Valere.

In questo caso non si fa discendere il principio dal racconto del caso storico, come viene fatto per descrivere il passato, ma viene invertita la struttura: l’esplicitare il principio (la valorizzazione del lavoro delle sindacaliste) induce a raccontare il vissuto di una sindacalista – la segretaria della camera del lavoro di Torino – che nonostante la maternità è riuscita a rimanere in carica pur non potendo essere sempre presente nei luoghi di lavoro. Questa tecnica rende particolarmente efficace la discorsività che più che indicare

astratte ricette descrive un vissuto, una vicenda reale (alla quale si aggiunge l'effetto realtà della telefonata in diretta con la segretaria della Casa del Lavoro di Torino).

Nel caso del linguaggio logico-sistemico la valorizzazione delle donne è tematizzata come volontà di individuare nuove pratiche lavorative che permettano una reale conciliazione fra vita privata e lavorativa.

Ma questa parte dei discorsi, ascrivibili al codice logico-sistemico circa il futuro delle donne nel sindacato, non è più modulata secondo il “*dovere di rappresentanza e non discriminazione*” ma tutto declinata “*sulla volontà di scommettere, di voler sfidare abitudini e regole non scritte*”.

Riassumendo:

Registro	Logico – sistemico
Ancoraggio temporale	La storia della Filtea (le battaglie vinte) vs Il futuro della Filtea (le battaglie da vincere)
Parole chiave	Esserci (delle donne) Vs Valorizzazione
Temi e tematizzazioni	Confederalità intrinseca della donna / il dovere di rappresentare i diritti vs Conciliazione dei tempi di lavoro/ la volontà di sfidare, di scommettere
Espedienti retorici	Citazioni storiche Vs Racconto di esperienza diretta
Struttura discorsiva	Deduttiva Vs Induttiva

4.2 Sindacalesi e linguaggio di genere

Dall'analisi dei testi e degli interventi dei seminari emerge con persistenza un linguaggio che potremmo definire “sindacalesi e di genere”, ovvero un codice forte di tecnicismo sindacali che si avvale della forza evocativa degli stilemi di genere e delle narrazioni politiche della sinistra: “*Le conquiste, le lotte per l'affermazione dei diritti della donna sono un patrimonio di tutti i lavoratori, anche di coloro che non hanno creduto fin da subito nell'importanza di certe battaglie*”.

Dall'utilizzo di questo linguaggio emerge con nettezza un ancoraggio semantico-temporale agli storici movimenti di genere, ponendosi in un *continuum* storico-politico che non prevede fratture col passato, ma una riproposizione ed espansione di certe pratiche politiche.

Tale ancoraggio mette in scena il conflitto fra generi dove la lotta della donna per i suoi diritti è contro la marginalizzazione professionale messa in atto – anche inconsapevolmente – dagli uomini.

Da questo ne scaturisce la centralità di alcune parole che disegnano l'orizzonte semantico del codice in questione.

I diritti delle donne, messi in pericolo da pratiche e da concezioni culturalmente arretrate (“*Spesso le problematiche più gravi vengono fatte ricadere sull'anello debole: le donne*”), hanno generato una risposta di genere che, per rendersi efficace, ha dovuto prodursi in un conflitto dialettico e culturale con la dirigenza sindacale e politica spesso poco sensibile a questi temi: “*I diritti delle donne rappresentano un avanzamento culturale non solo per noi, ma per tutta la nostra organizzazione*” Quindi i diritti acquisiti sono il frutto della vittoria di tale conflitto: “*L'importante risultato che abbiamo conseguito è frutto anche di una battaglia durata sei anni con il segretario generale.*”

Tali concetti/parole-chiave vengono tematizzati come conflitto culturale e produttori di orgoglio identitario.

Orgoglio di genere che produce una soggettività escludente (“*Noi, donne sindacaliste*”) che si racconta come avanguardia culturale, forza conflittuale capace di allargare la sfera dei diritti garantiti (“*Se partiamo dal basso, non solo troviamo le donne ma anche i più giovani che chiedono maggiori tutele*”).

La modalità d’azione, quindi, diviene il dovere di lottare per diritti non rispettati o non riconosciuti, in cui l’elemento volontario determina non il giudizio sulla giustezza dei principi ma solo l’adesione o meno alla visione d’insieme proposta.

Un linguaggio, quindi, che utilizza spesso l’enfaticizzazione patemica come espediente retorico in cui la partecipazione alle lotte di genere è passione non negoziabile, come i diritti per cui si “*lotta*”.

Tale impianto retorico determina una struttura discorsiva sostanzialmente induttiva, dalla enunciazione di principi e valori si fanno discendere atti e pratiche, linguistiche e politiche, che provano ad avere forza performativa.

<i>Sindacalese e di Genere</i>	
Registro	Sindacalese e di genere
Ancoraggio temporale	continuum semantico-temporale delle lotte per i diritti delle donne
Parole chiave	Discriminazione/lotta/diritti/donna
Temi e tematizzazioni	Conflitto e orgoglio di genere di genere marginalizzazione Conquista dei diritti per le donne (che sono diritti di tutti)
Espedienti retorici	Enfaticizzazione patemica
Struttura discorsiva	Induttiva

4.3 Il linguaggio del buon senso

Un’altra modalità linguistica è quella che potremmo definire del “buon senso”, riscontrabile soprattutto negli interventi dal pubblico.

Naturalmente questa definizione non ha alcun giudizio di valore, ma si tratta di una costruzione argomentativa che basa il proprio ragionamento sui comportamenti come chiave d’accesso per la partecipazione delle donne all’attività sindacale.

Detto in altri termini si tratta di un racconto fitto di rimandi a una serie di esperienze personali dove, attraverso l’applicazione per l’appunto di un buon senso organizzativo, le donne riescono a conciliare attività sindacale e il loro ruolo di mamma o di moglie.

C’è chi, ad esempio, sottolinea l’importanza del nido a pochi Km da casa, chi l’aiuto del proprio marito, chi quello dei genitori che si occupano dei bambini.

Altre chiedono una diversa logica organizzativa all’interno del sindacato, per cui le riunioni devono cominciare all’orario prestabilito e non con un’ora di ritardo e che non è necessario che queste vengano convocate alle 18 quando è possibile convocarle alle 15.

Insomma, linguaggio e ragionamento rimandano a un universo micro, di piccoli comportamenti, domanda di attenzione e di rispetto per un quadro culturale che viene implicitamente accettato per quello che è: un quadro dove la donna viene vista come portatrice di un ruolo ben cristallizzato all’interno della famiglia (accudire i figli, badare alle faccende domestiche) e il tutto si riduce a una mera contrattazione (all’interno della famiglia, nel sindacato) per un alleggerimento di queste mansioni.

Manca cioè un rimando di più largo respiro, una riflessione più di sistema: il tema della partecipazione di genere vive all’interno di uno spazio squisitamente personale.

Non ci si pone cioè il problema di rappresentare, attraverso la propria discorsività, l’accesso di chi non è in grado di farlo, ma solo quello di migliorare la condizione di chi vive situazioni simili.

Questa mancanza di rappresentatività ha conseguenze fisiologiche e facilmente immaginabili ovvero la non valorizzazione della partecipazione di genere, il mancato aiuto alla costruzione di quel rinnovamento culturale necessario per rendere fattivo l’accesso. I tempi sono tutti al presente, con un rimando per un futuro dove si concentrano vaghe speranze che le cose possano andare meglio grazie all’attenzione degli altri. C’è un’assenza di protagonismo che rende il discorso frammentato e debole poiché assente di un punto di vista originale.

Registro	Logico – non sistemico
Ancoraggio temporale	Presente, rimandi di non meglio definita speranza per il futuro
Parole chiave	Esserci
Temi e tematizzazioni	Aiutare le sindacaliste a poter conciliare impegni familiari e impegni di lavoro
Espedienti retorici	Esperienze personali
Struttura del discorso	Abduttiva

5. Conclusioni: Limiti e opportunità dei racconti della partecipazione di genere

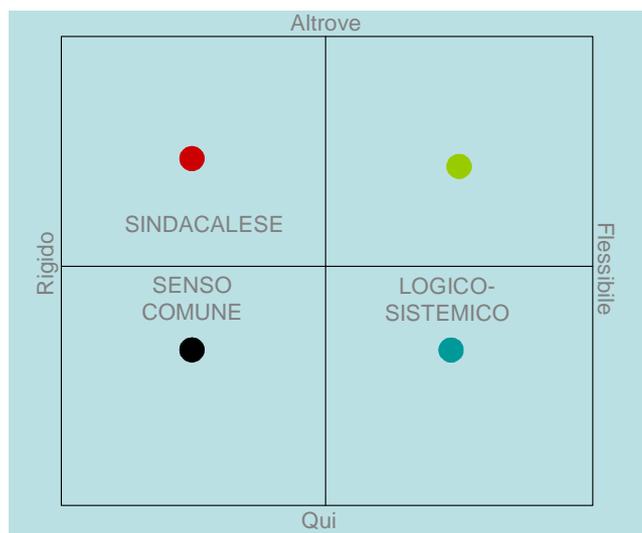
Queste macromodalità fanno ricorso a una duplice tensione di fondo che, incrociandosi, danno vita a 4 possibili racconti della partecipazione di genere.

La prima tensione è raffigurabile come un *continuum* che ha come poli estremi rigidità e flessibilità, dove con la prima intendiamo una modalità di ragionamento che è declinazione di un paradigma culturale o ideologico già dato.

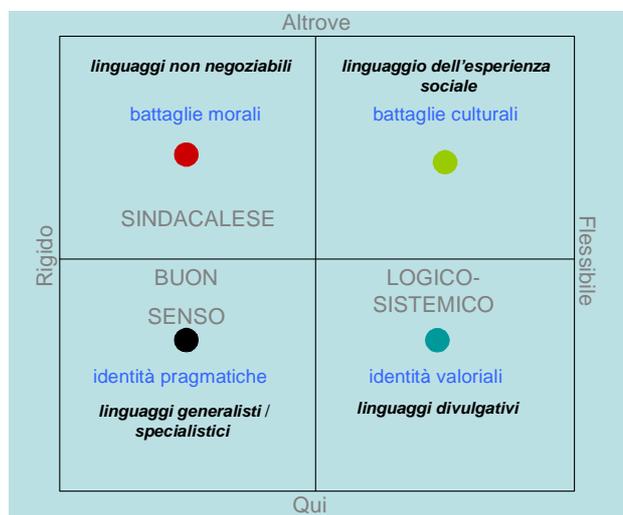
Con flessibile invece intendiamo una modalità che non è derivazione di un quadro familiare ma tentativo di generazione/invenzione di un nuovo modello di senso.

La seconda tensione è raffigurabile come un *continuum* che ha ai propri estremi vissuti (Qui) e immaginari (Altrove) ovvero esperienze personali da un lato e esperienze mediate dall'altro, nebulosa in cui si condensa tutta la conoscenza "raccontata", appresa senza essere stata vissuta in prima persona.

Posizionando queste macromodalità linguistiche all'interno di una mappa possiamo vedere quali sono le forme di racconto che non vengono sfruttate con tutto il loro portato in termini culturali e di efficacia comunicativa.



Rimane scoperta l'area in alto a destra quelle delle battaglie culturali e del linguaggio dell'esperienza sociale:



Nei codici rintracciati, in buona sostanza, manca l'utilizzo di un linguaggio dell'esperienza sociale capace di produrre una battaglia culturale sui diritti e sulla valorizzazione delle donne nel sindacato.

Il **sindacalese e di genere**, pur utilizzando strutture linguistiche rodute, è il codice meno performante poiché strutturato su immaginari politici tradizionali che vivono una fase di contrazione.

La discorsività emergente da questo linguaggio, per l'esclusività della soggettività sociale che produce e per la meccanicità concettuale che lo distingue, difficilmente potrà impattare con efficacia sui vissuti contemporanei.

Il **buon senso**, al contrario, non riesce ad attivare meccanismi di identificazione poiché strettamente legato all'esperienza individuale, slegato da una lettura complessiva degli elementi in gioco. Ogni problema legato alla conciliazione viene schiacciato dal concetto di organizzazione quotidiana, minima senza la possibilità di rintracciare, nella propria esperienza, principi e vincoli che possano indicare modalità risolutive o una nuova coscienza lavorativa.

Il **codice logico - sistemico** è quello che contiene i maggiori elementi di vicinanza all'area delle battaglie culturali individuata sulla mappa. Ciò che non permette di occuparla pienamente è il tentativo di far coesistere elementi diversi, in parte opposti. (L'esserci e le valorizzazioni delle donne, il dovere con la volontà, ad es.).

La coesistenza di tali termini non permette la necessaria caratterizzazione al linguaggio logico- sistemico di evolvere verso un racconto condivisibile del ruolo della donna nel sindacato e nel mondo lavorativo. Ciò determina una freddezza comunicativa che fa percepire tale codice più come visione tecnica strutturale che politica coinvolgente.

Per superare tale *empasse*, si possono suggerire due direttrici strategiche:

- rinforzare l'area semantica più innovativa contenuta nel linguaggio logico-sistemico: la volontà (e non il dovere) di valorizzare le donne (dalla mera quantità alla qualità del lavoro);
- utilizzare, in raccordo con gli aspetti di cui prima, elementi evocativi e capaci di forte rappresentazione dei vissuti (la telefonata in diretta con la segretaria della Camera del Lavoro di Torino, ad es.) che, però, se posti da soli rischierebbero di non ingaggiare battaglie culturali, ma di restare nell'area del buon senso senza divenire racconto politico e civile.