

Università degli Studi di Milano – Facoltà di Scienze Politiche

Sociologia del Lavoro

**DIFFERENZA DI GENERE
E “QUOTE ROSA” NEL SINDACATO**

**L'ESPERIENZA DELLA CISL
E DELLA FIT CISL
NEI CONGRESSI DEL 2005**

di Angelo Acquafresca

14 dicembre 2005

INTRODUZIONE

La presente ricerca nasce dall'idea di verificare la presenza delle donne all'interno dell'associazione sindacale della CISL alla conclusione dei Congressi che si sono svolti nella primavera del 2005.

Infatti questa per la CISL è stata la prima esperienza dell'introduzione delle "quote rosa".

In applicazione alle decisioni maturate ed assunte negli anni precedenti, i Congressi Confederali si sono svolti con la garanzia della rappresentatività di entrambi i sessi per una soglia non inferiore al 30%, pena la nullità della lista e la conseguente nullità del Congresso stesso.

Nello specifico si approfondirà poi la "femminilizzazione" alla CISL di Milano, verificando l'andamento degli iscritti e la presenza delle donne negli organismi direttivi ed esecutivi (Consigli Generali e Segreterie politiche) non solo all'interno della UST (Unione Sindacale Territoriale) di Milano, ma anche all'interno delle categorie.

Le "quote rosa" sono state inserite anche per le singole categorie, dove la percentuale doveva essere individuata in base alla presenza associativa delle donne.

Si approfondirà in questo ambito la realtà della FIT (Federazione Italiana Trasporti), dove la presenza femminile tra gli associati, a livello nazionale, supera di poco il 10%.

Inoltre, si analizzerà anche l'andamento dell'occupazione in alcune aziende che svolgono Trasporto Pubblico Locale (ATM Milano, Gestione Laghi, Auto Guidovie Italiane e Compagnia Trasporti Nord Milano), aziende con un lavoro spiccatamente "maschile".

Infine si verificheranno, all'interno di queste aziende, le politiche contrattuali a favore delle donne e l'andamento dell'associazionismo delle donne alla FIT CISL.

I dati che di seguono vengono riportati sono stati tratti dagli atti ufficiali dei Congressi e dagli archivi della CISL e della FIT, mentre le osservazioni scaturiscono non solo dall'esame dei dati, ma anche dalla personale esperienza di partecipazione a tutti gli eventi congressuali che saranno presi in esame.

IL CONTESTO GENERALE

Prima di analizzare la presenza delle donne all'interno degli organismi decisionali della CISL e della FIT CISL è giusto fare un piccolo esame del contesto generale, che vede la presenza femminile nei "luoghi e posti" decisionali scendere negli ultimi anni.

Per quanto riguarda il numero di donne elette nelle arene decisionali, l'Italia si pone in controtendenza rispetto all'Europa. Infatti, mentre in Europa le donne stanno aumentando la loro presenza a tutti i livelli rappresentativi (locali, regionali, governativi ed europea), in Italia abbiamo un trend negativo in tutte le situazioni di eleggibilità. Il nostro Paese è infatti al penultimo posto tra gli stati dell'Unione, appena prima della Grecia.

Nel Parlamento europeo la percentuale delle donne italiane è pari all'11.5% degli eletti con un decremento di 2.3 punti percentuali rispetto alla legislatura precedente.

Nelle regioni a statuto ordinario abbiamo il 9.0% di donne nei Consigli Regionali, con un decremento pari a 4.7 punti percentuali rispetto alla tornata elettorale precedente.

Nelle amministrazioni locali, i Sindaci donna sono circa il 6.0% e il 72.3% di esse è eletto in Comuni con popolazione inferiore ai 5 mila abitanti.

Nelle amministrazioni provinciali le Presidenti sono il 6.1%, le "Assessore" il 12.8% e le Consigliere il 9.2%.

Alla Camera e al Senato dal '94 in poi abbiamo avuto un trend partecipativo femminile discendente, anche al livello di Governo.¹

Per quanto riguarda il contesto socio-economico, nel periodo dal 1993 al 2002 il lavoro femminile è cresciuto mantenendo una struttura diversa da quello maschile.

Le donne "impiegate" sono più degli uomini (44.5% contro 24.7%) e il numero delle "operaie" è minore rispetto agli uomini impegnati nello stesso settore (27.7% contro il 36.6%).

L'occupazione femminile è più concentrata nei servizi (75.7% contro il 55.7%) e meno nell'industria (20.1% contro il 38.8%). Inoltre, la presenza femminile ormai taglia trasversalmente il mondo del lavoro: oltre due milioni svolgono lavori atipici; circa 1 milione e trecento donne fanno i turni; 1 milione e mezzo svolgono il lavoro domenicale e 1 milione e 700 il lavoro serale.²

Nella Pubblica amministrazione, al 2001, sebbene l'inserimento delle donne a livello di amministrazioni centrali, con ruoli di massima responsabilità registri un incremento e la quota femminile si attesti al 13.0%, per gli incarichi di nomina governativa, invece, scende allo 0.6%.

E' da sottolineare come la presenza delle donne si incrementa soprattutto dove l'accesso alla professione è per concorso. E' il caso della magistratura (30.4%), della pubblica amministrazione centrale (22.4%) e dell'università (30.0%).

Ma in tutti i settori, quando aumenta il potere decisionale la percentuale di donne diminuisce drasticamente. Ad esempio le donne rettori sono appena il 3.2%.³

Nei consigli d'amministrazione delle imprese italiane solo un componente su cinque è donna.

Ancora meno nelle Spa, dove le donne sono solo il 14,3%, e nelle familiari quotate, dove occupano il 6,7% dei posti in Cda.

Nelle banche quotate le donne sono 9 su un totale di 563 consiglieri.

Il 53,1%, delle donne con incarichi esecutivi ha tra i 30 e i 49 anni.

Le poche aziende dove il Cda è in maggioranza femminile sono nel 19,5% dei casi iniziative appena avviate o comunque, nel 19,8% dei casi, con meno di tre anni di vita.⁴

Anche negli organi direttivi delle organizzazioni sindacali e imprenditoriali e nelle associazioni di categoria la presenza delle donne scarseggia, nonostante l'esistenza di strutture appositamente dedicate alle politiche di parità all'interno di quelle stesse organizzazioni e associazioni. Infatti,

¹ I dati citati sono stati tratti da: Presidenza Consiglio dei Ministri – Dipartimento per le pari opportunità – Donne in politica, 2001, Ed. Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato, Roma 2001.

² I dati citati sono stati tratti da: I numeri delle donne, a cura di Lea Battistoni, Quaderni Spin, Italprint 90, Roma 2003.

³ I dati citati sono stati tratti da: Presidenza Consiglio dei Ministri – Dipartimento per le pari opportunità – Donne in politica, 2001, Ed. Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato, Roma 2001.

⁴ I dati citati sono stati tratti da: Il Sole 24 Ore (novembre 2005) che ha pubblicato una ricerca condotta dal Cerved.

nelle organizzazioni sindacali, le donne presenti negli organi centrali, al 2000 risultavano il 13.0% e nelle associazioni di categoria appena il 5.2%.⁵

LE POLITICHE SINDACALI ITALIANE A FAVORE DELLE DONNE

Prima di accennare alle relazioni tra le donne ed il sindacato italiano, è giusto ripercorrere per sommi capi le politiche sindacali in Italia a favore delle donne⁶.

Una posizione progressista, di impegno e di apertura nei confronti delle donne lavoratrici, si afferma nel sindacato italiano alla fine della prima guerra mondiale, riprendendo peraltro una più antica tradizione del sindacalismo prefascista.

Questa apertura è il frutto di un orientamento generale del sindacalismo italiano, prima che il prodotto di un interesse specifico nei confronti delle donne, infatti l'attenzione era posta verso i soggetti più deboli e le donne appartenevano agli strati più bassi della forza lavoro. Inoltre i loro problemi in quanto lavoratrici erano influenzati, più di quanto accadeva per i lavoratori maschi, da condizioni sociali esterne al luogo di lavoro, sia per ciò che concerneva la discriminazione nel lavoro sia per ciò che concerneva i problemi dell'organizzazione sociale dei compiti riproduttivi.

Dopo la seconda guerra le iniziative sindacali si rivolgono a favore della contrattazione, anche se i primi risultati si raggiungono nel campo della tutela della maternità, infatti si prepara una grossa campagna a favore di un intervento legislativo di protezione della maternità, che su iniziativa di Teresa Noce, segretaria nazionale dei tessili della cgil, categoria prevalentemente femminile, diviene legge nel 1950.

Tra il 1954 ed il 1963 le politiche verso l'uguaglianza salariale diventano esplicite per il sindacato. La discriminazione contro le donne era vista come un aspetto delle condizioni generali di "supersfruttamento" di tutti i lavoratori; ciò nondimeno, essa non portava solo ad una denuncia generica, ma ad una specifica iniziativa contrattuale. Nel 1960 viene firmato il primo accordo di parità salariale per gli operai dell'industria, seguito nei tre anni successivi da altri accordi che estesero la parità agli impiegati e ad altri settori dell'economia.

Con questi accordi, veniva a cadere la tradizionale classificazione delle qualifiche, e si introduceva un nuovo inquadramento professionale non riferito al sesso; ed inoltre cadeva anche la differenza per sesso nel punto di contingenza.

E' così raggiunta per le donne la parità formale nel lavoro.

Ottenuta la parità salariale, con alle spalle una buona normativa protettiva, i sindacati italiani considerano risolta la "questione femminile" nel mondo del lavoro. In effetti, gli accordi sulla parità salariale hanno un notevole impatto sulle retribuzioni, portando ad una diminuzione dei differenziali salariali per sesso di circa il 15% negli anni immediatamente successivi.

Dopo l'attuazione degli accordi di parità i sindacati italiani indirizzano ben poca della loro attenzione ai problemi delle donne sul luogo di lavoro. Negli anni successivi, gli interventi legislativi che toccano direttamente le donne e per cui i sindacati esercitano una pressione, sono orientati nella tradizione protettiva, allargando i diritti delle lavoratrici madri.

⁵ I dati citati sono stati tratti da: CNEL, Secondo rapporto sul Ruolo delle Donne nello Sviluppo Socio-economico, Roma 2000.

⁶ Fonte: Bianca Beccalli, "Le politiche del lavoro femminile in Italia" in Stato e Mercato n. 15, dicembre 1985.

Nonostante questa mancanza di interesse specifico nei confronti delle donne lavoratrici, le politiche contrattuali dei sindacati tra la fine degli anni '60 e la fine degli anni '70 giocano fortemente a favore delle donne sul piano salariale.

Infatti, dal 1969 al 1977 gli aumenti retributivi ottenuti sono stati, prevalentemente, in cifra fissa eguale per tutti i lavoratori appartenenti allo stesso settore; e dal 1977 il valore dell'indennità di contingenza, che è stata la componente più dinamica delle retribuzioni, è uguale per la grande maggioranza dei lavoratori italiani.

I lavoratori a retribuzione più bassa, quindi le donne, sono stati favoriti da questa politica sindacale. I differenziali salariali per sesso sono scesi nettamente: ad esempio, le donne nell'industria manifatturiera prendevano nel 1969 il 70% della retribuzione media oraria degli uomini, e sono passate a prendere l'85% nel 1981, giungendo così ad uno dei differenziali più bassi tra i paesi industrializzati.

Ovvero, i sindacati italiani avrebbero fatto, per gran parte della loro attività, del femminismo senza saperlo.

LA PRESENZA FEMMINILE NEL SINDACATO ITALIANO

Questo capitolo, riprendendo alcune analisi svolte⁷, intende rappresentare la presenza femminile all'interno delle strutture delle principali organizzazioni sindacali italiane (cgil e cisl) negli anni '90. La presenza femminile nel sindacato in Italia è di solito stimata intorno al 40%. Questa è un po' più della percentuale della forza lavoro femminile, che si attesta al 36,4%, ma è inferiore al 49% dichiarato dalla cgil (in questi dati la cgil comprende anche la categoria dei pensionati).

Il dato frammentario disponibile nel 2001 rivela che le ipotesi usate in questa stima sono troppo ottimistiche. Infatti il numero delle donne che ricopre incarichi nelle organizzazioni sindacali è approssimativamente proporzionale alla loro partecipazione alla forza lavoro, a seconda dei diversi settori.

Nonostante l'alta valutazione femminile, la loro rappresentazione nella gerarchia dei sindacati è altalenante nella scala burocratica.

Nel 1991 fra i 1.518 delegati al dodicesimo congresso generale della cgil solo il 24,4% erano donne. Inoltre queste donne occupavano posizioni di minor importanza rispetto ai ruoli maschili: 26,5% dei delegati maschili erano membri dell'esecutivo, contro il 14,8% femminile. (Ricci e Tagliavia 1993). La situazione peggiora ai vertici: nel 1999 solo 8 su 160 sono state le segretarie alla camera del lavoro.

La cgil ha introdotto una leggera quota nel 1991. In tutti i settori fu stabilito un graduale obiettivo, almeno il 40% per ogni sesso, partendo da una linea di base del 30% salvo i casi di inapplicabilità dimostrata, e garantendo in questi casi la rimozione delle cause e l'attuazione di azioni positive.

Nel 1996 il regolamento fu rafforzato, applicando una soglia del 40% ovunque.

La CISL, che è sempre stata un'organizzazione più fluida e politicamente più conservativa, è stata maggiormente scettica circa il rigido strumento delle quote.

⁷ Bianca Beccalli e Guglielmo Leardi, "Italian labour's changing and singular ambiguities" in Gender, Diversità and Trade Unions.

Nel 1989 (quando solo 15 su 253 membri del consiglio generale della confederazione erano donne) fu introdotta una piccola quota del 20%. Il sistema però non fu mai attuato e fu abbandonato nel 1995 a seguito del verdetto della corte costituzionale.

Nel 1997, la presenza delle donne nel consiglio generale cisl, passò dal 7,7 al 19%.

I CONGRESSI CISL DEL 2005

I Congressi svoltisi nella primavera del 2005, sono stati la prima esperienza per la CISL dell'introduzione delle "quote rosa".

Le "quote" di presenza femminile non erano una semplice indicazione, ma un vincolo sostanziale. Infatti è stato stabilito che le liste per essere ritenute valide dovevano garantire la presenza del 30% di entrambi i sessi. Il mancato rispetto di tale vincolo portava all'annullamento del Congresso.

Nella Tabella 1 sono stati analizzati i numeri e le percentuali dei candidati e degli eletti nei Consigli Generali dell'unione di Milano, dell'Unione Regionale Lombardia e della CISL Nazionale.

TABELLA 1 - Composizione dei Consigli Generali dopo i Congressi 2005

		Candidati			Eletti		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
CISL - Unione Territoriale di Milano	N.	45	25	70	33	25	58
	%	64,29	35,71		56,90	43,10	
CISL - Unione Regionale Lombardia	N.	63	33	96	53	27	80
	%	65,63	34,38		66,25	33,75	
CISL - Confederazione Nazionale	N.	111	50	161	96	30	126
	%	68,94	31,06		76,19	23,81	
TOTALE CISL	N.	219	108	327	182	82	264
	%	66,97	33,03		68,94	31,06	

Dall'esame della tabella si può riscontrare che è stata rispettata la quota di candidature di donne del 30%, con una media, delle tre realtà prese in esame, del 33,03%.

Risulta estremamente interessante verificare i risultati degli eletti, infatti la presenza media di donne elette è del 31,06%. Questo dimostra che i delegati non hanno visto la presenza delle quote delle donne come un vincolo da cui liberarsi nel segreto dell'elezione, ma come un'opportunità.

Si potrebbe affermare, che indistintamente uomini e donne della CISL riconoscono l'importanza della presenza delle donne negli organismi direttivi.

Risulta estremamente interessante verificare che si passa dal dato nazionale del 23,81%, al regionale del 33,75%, al sorprendente dato di Milano dove le donne elette rappresentano il 43,10% dei consiglieri.

Risulta evidente che la presenza delle donne tende a scendere più si eleva il livello di responsabilità e dove entrano in gioco fattori di schieramento politico più marcati, dove forse le donne vivono più da spettatrici che da protagoniste. Infatti più si eleva il livello e più è difficile conoscere personalmente i candidati, quindi il mancato "attivismo" delle donne tende a penalizzarle.

Il dato sorprendente di Milano conferma le ultime affermazioni, ma introduce anche altri elementi di riflessione.

La CISL di Milano ha avuto negli ultimi un Segretario Generale donna, infatti per 12 anni l'Unione di Milano è stata guidata da Maria Grazia Fabrizio.

In questo periodo non sono certo mancate le attenzioni alle politiche ed alle iniziative per le pari opportunità e per una maggiore presenza femminile all'interno dell'organizzazione, ed i risultati del Congresso del 2005 sono anche da attribuire a tale impegno.

Quindi l'esperienza è sicuramente l'elemento che aiuta a vincere tutte le resistenze, le reticenze ed i pregiudizi.

Troppe volte ci si interroga se l'iniziativa di garantire una quota di rappresentatività riesca a garantire anche la qualità della rappresentanza.

Destinare quote alle donne non rischia di creare nuove ingiustizie? Non si rischia di promuovere chi è meno capace? Insomma come si interroga Dahrendorf: "può la parità coesistere con l'eccellenza?". A questo proposito Bianca Beccalli sostiene che: "E' giusto derogare dai trattamenti uguali per creare un'uguaglianza futura: non si crea con ciò ingiustizia, non si impoverisce la qualità della vita sociale e ne può risultare un beneficio d'insieme per tutti."⁸

A tale proposito, nella Tabella 2, sono stati analizzati i risultati degli eletti e dei non eletti. L'esame degli eletti è stato effettuato verificando la posizione d'arrivo delle donne nella competizione elettorale, a questo proposito gli eletti sono stati divisi in 3 gruppi.

TABELLA 2 - Scomposizione degli eletti e non eletti nei Consigli Generali nei Congressi 2005

		1° terzo degli eletti			2° terzo degli eletti			3° terzo degli eletti			Non eletti		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
CISL - Milano	N.	6	13	19	14	5	19	13	7	20	12	0	12
	%	31,58	68,42		73,68	26,32		65,00	35,00		100,00	0,00	
CISL - Lombardia	N.	20	7	27	15	12	27	18	8	26	10	6	16
	%	74,07	25,93		55,56	44,44		69,23	30,77		62,50	37,50	
CISL - Nazionale	N.	31	11	42	35	7	42	30	12	42	15	20	35
	%	73,81	26,19		83,33	16,67		71,43	28,57		42,86	57,14	
TOTALE CISL	N.	57	31	88	64	24	88	61	27	88	37	26	63
	%	64,77	35,23		72,73	27,27		69,32	30,68		58,73	41,27	
TOTALE CISL senza Segretari	N.	40	30	70									
	%	57,14	42,86										
CISL Milano senza Segretari	N.	1	13	14									
	%	7,14	92,86										

Il risultato della ricerca conferma che le donne hanno ottenuto dei piazzamenti tutt'altro che di secondo piano.

Sono estremamente convinto che se i delegati avessero avuto il benché minimo dubbio sulla qualità della rappresentanza "femminile" non avrebbero esitato a favorire un piazzamento negli ultimi posti,

⁸ Bianca Beccalli – docente di Sociologia del Lavoro alla Facoltà di Scienze Politiche dell'Università Statale di Milano – tratto dall'articolo pubblicato da La Repubblica del 9.03.2004: "La democrazia, le quote e la parità di diritti"

invece risulta evidente che le donne sono maggiormente presenti nel primo gruppo degli eletti con il 35,23% (nel secondo il 27,27% ed il 30,68% nel terzo).

Se si tiene conto che nel primo gruppo sono presenti tutti i componenti delle segreterie politiche uscenti e candidati ad una riconferma si può sostenere che il dato normale è viziato, infatti se si escludono i segretari, la media di presenza femminile nel primo gruppo sale al 42,86%, questo a conferma che alle donne è riconosciuta, pur nel segreto di un'urna ed all'interno di una competizione elettorale, la "qualità" e "l'eccellenza".

Un'ulteriore elemento di riflessione e di conferma è dato dalla situazione dei non eletti, dove la maggioranza assoluta in questa categoria è degli uomini.

Tra le tre realtà prese in esame spicca in modo significativo quella milanese, dove nel primo gruppo le donne sono la maggioranza assoluta, con il 68,42%, se si escludono i componenti della segreteria politica la percentuale arriva addirittura al 92,86%; inoltre nessuna delle donne candidate non è stata eletta.

Questo conferma che la qualità di rappresentanza è garantita degnamente con una quota di rappresentatività.

A chi scrive a questo punto sorge un dubbio spontaneo: non è che non abbiamo garantito in passato un'eccellente rappresentanza?

Nella Tabella 3 sono state esaminate le composizioni delle Segreterie Politiche dopo i Congressi del 2005, confrontandola con quelle del precedente Congresso del 2001.

TABELLA 3 - Composizione delle Segreterie Politiche dopo i Congressi 2005 e 2001

		Congressi 2005			Congressi 2001			Differenza		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
CISL - Unione Territoriale di Milano	N.	5	0	5	4	1	5	1	-1	0
	%	100,00	0,00		80,00	20,00				
CISL - Unione Regionale Lombardia	N.	4	1	5	4	0	4	0	1	1
	%	80,00	20,00		100,00	0,00				
CISL - Confederazione Nazionale	N.	9	1	10	8	1	9	1	0	1
	%	90,00	10,00		88,89	11,11				

Risulta evidente che le donne negli Organismi Esecutivi, con il 10% sono poco rappresentate, e si registra addirittura una riduzione percentuale rispetto alla precedente tornata congressuale.

La realtà milanese, che nella competizione elettorale si era distinta per i risultati di grande rilievo, è l'unica realtà a non avere una donna all'interno della Segreteria politica⁹; mentre c'è la conferma di una donna all'interno della segreteria politica della CISL confederale ed il nuovo ingresso di una donna all'interno dell'Unione Regionale della Lombardia.

⁹ Maria Grazia Fabrizio, ex-Segretario Generale della CISL di Milano, è stata eletta nell'aprile del 2005 al Consiglio Regionale della Lombardia, rinunciando, così come prevede lo Statuto, alle cariche dirigenziali già alla fine del 2004.

E' evidente che su questo aspetto la CISL dovrà avere il coraggio di compiere un ulteriore passo in avanti, individuando meccanismi normativi e condizioni organizzative tali che consentano la formazione delle carriere senza distinzioni di genere.

A tale proposito sono da considerarsi estremamente interessanti e degni di attenzione i due progetti organizzati rispettivamente dalla CISL di Milano e dalla CISL Nazionale, il Progetto "Empowerment – Valorizzazione alti potenziali" ed il Progetto "Oltre il tetto di cristallo - Percorsi di alta formazione nei luoghi di rappresentanza". La sintesi dei progetti è illustrata nella seconda parte della ricerca relativa ai documenti.

Questi due percorsi formativi rappresentano un'esperienza interessante perché dovrebbero far emergere alti potenziali femminili in grado di ricoprire, in seguito, incarichi di maggiori responsabilità.

Mentre il progetto della CISL Nazionale è al suo esordio, quello della CISL di Milano si è concluso nello scorso mese di novembre 2005. Purtroppo al momento non sono ancora disponibili i risultati della chiusura del corso. In ogni caso è da sottolineare che il corso comprendeva non solo un periodo di formazione teorica in aula della durata di 12 giornate, ma anche un mese di stage, in affiancamento a responsabili e/o operatori tecnici e/o politici.

Chi scrive ha contribuito alla preparazione degli stage formativi delle due donne partecipanti al progetto per la FIT CISL, ed è indubbio che questa esperienza è servita non solo a livello personale, per coinvolgere la dirigenza ai più alti livelli della federazione, ma ha anche permesso di prendere coscienza delle potenzialità e delle risorse di "queste donne", che potrebbero diventare opportunità per il futuro della federazione.

Ad opinione di chi scrive risulta insufficiente ed un po' stridente la modalità di funzionamento del Coordinamento Donne. Troppo spesso l'attività del coordinamento è di esclusiva partecipazione delle donne, i momenti di coinvolgimento e di condivisione con gli uomini sono pochi o addirittura nulli se si escludono quelli legati alla convocazione degli organismi statuari.

Il Coordinamento appare spesso come un elemento estraneo, nonostante sia un organismo che vive all'interno dell'organizzazione. Quindi, a mio avviso, anche il Coordinamento Donne deve avere il coraggio di passare da una politica rivendicativa ed esclusiva ad una politica inclusiva e di partecipazione diretta alla politica generale dell'organizzazione.

Diversamente il rischio che si corre è che i problemi delle donne continuino a rimanere di esclusiva competenza delle donne non diventando patrimonio di tutte le persone che compongono l'organizzazione. Perché non si potrebbe pensare a tale proposito ad una quota di presenza azzurra del 30% all'interno dei Coordinamenti donne?

Le donne nella CISL di MILANO - prima e dopo il Congresso 2005

In precedenza è stato posto in evidenza il buon risultato ottenuto dalle donne al Congresso dell'Unione territoriale di Milano.

Di seguito si riportano, nella Tabella 4, i risultati dei Congressi Territoriali di tutte le categorie del territorio di Milano, evidenziando la Composizione degli organismi direttivi (Consigli Generali) ed esecutivi (Segreterie Politiche).

TABELLA 4 - Composizione organismi delle categorie della CISL di Milano - Congressi 2005

Categorie		Consigli Generali			Segreterie Politiche		
		Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
FIBA	Banche e assicurazioni	13	33	46	3	4	7
FNP	Pensionati	18	58	76	2	2	4
FILCA	Edilizia	4	31	35	0	3	3
FAI	Alimentaristi	6	24	30	0	3	3
FEMCA	Chimica e Moda	29	63	92	0	3	3
FIM	Industria	18	62	80	0	3	3
FISTEL	Spettacolo e Informazione	14	31	45	0	3	3
FISASCAT	Commercio	42	33	75	1	2	3
FLAEI	Elettrici	2	22	24	0	3	3
POSTALI	Postali	3	12	15	0	3	3
FPS	Dipendenti Pubblici	26	54	80	0	3	3
SCUOLA	Scuola	22	14	36	1	2	3
UNIVERSITA'	Università	16	27	43	0	3	3
SINALCO	Vigili del fuoco	0	5	5	0	3	3
FIT	Trasporti	13	73	86	0	1	1
Totale		226	542	768	7	41	48
Media %		29,43	70,57		14,58	85,42	

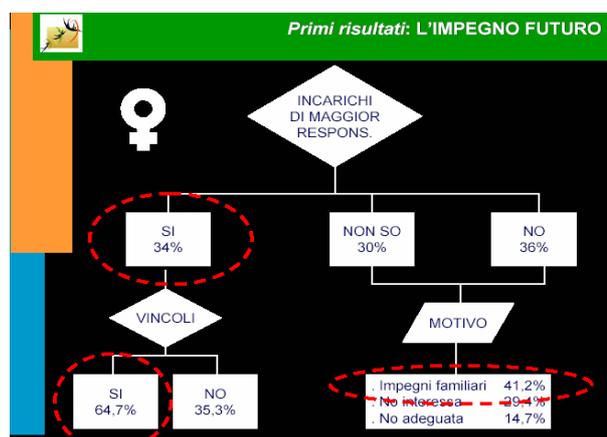
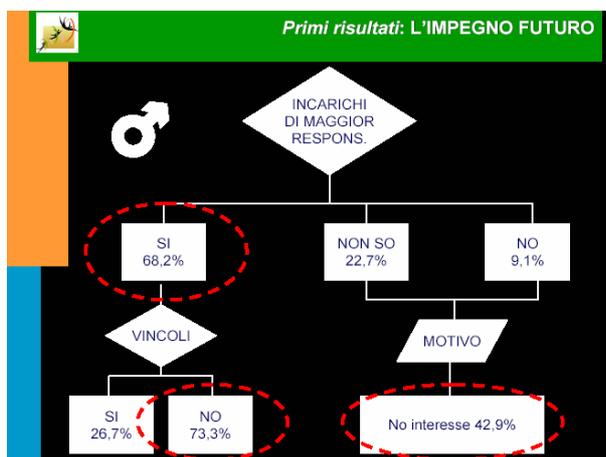
Risulta evidente dai risultati per l'elezione dei Consigli Generali che in tutte le categorie c'è stata una buona affermazione delle donne, con una media di donne elette del 29,43%.

Invece per le Segreterie Politiche si registra anche qui un tasso di presenza femminile inferiore al potenziale rappresentato, con una presenza media del 14,58%.

I dati più significativi sono quelli della Fisascat e della Scuola, dove nonostante le donne rappresentino la maggioranza assoluta del Consiglio Generale, sono poi in minoranza all'interno delle Segreterie Politiche.

Queste due realtà mettono in luce, al di là di ogni altra considerazione, che la carriera politica sindacale è prerogativa maschile, non solo per come è strutturato o meglio destrutturato il lavoro del dirigente sindacale, ma anche perché le ambizioni di carriera maschili sono molto più marcate di quelle femminili.

A questo proposito appare interessante considerare il risultato di una ricerca effettuata dalla CISL di Milano nel corso del 2005, nella predisposizione del progetto Empowerment – valorizzazione alti potenziali.



Nella tabella di sinistra sono riportati i dati relativi agli uomini, mentre in quella di destra quelli riferiti alle donne.

Appare evidente che la disponibilità dichiarata dagli uomini ad assumere incarichi di maggior responsabilità è doppia di quella espressa dalle donne (68,2% contro il 34%).

Un'ulteriore elemento di riflessione è dato dalla percezione di vincoli ad assumere incarichi di maggior responsabilità, infatti per gli uomini il 73,3% non ravvede vincoli, mentre intravede vincoli il 64,7% delle donne.

Tra gli uomini che non sa o non intende assumere incarichi superiori (il 31,8% del campione) il 42,9% motiva di non essere interessato; mentre per le donne che non sa o non intende (il 66% del campione) il motivo è legato agli impegni familiari, mentre solo il 29,4 dichiara di non essere interessata.

Quindi se da un lato esistono condizioni oggettive, come la difficoltà a coniugare gli impegni familiari con quelli lavorativi, dall'altro esistono delle limitazioni organizzative dovute ai meccanismi di selezione ed alla difficoltà a riconoscere il ruolo di leader alle donne.

Nella Tabella 5 si riportano i tassi di "femminilizzazione" dei Consigli Generali delle categorie della CISL di Milano negli ultimi tre appuntamenti congressuali.

TABELLA 5 - Tasso di femminilizzazione dei Consigli Generali delle categorie della CISL di Milano

Categorie		2005	2001	1997
FIBA	Banche e assicurazioni	28	23	19
FNP	Pensionati	24	22	19
FILCA	Edilizia	11	5	0
FAI	Alimentaristi	20	20	38
FEMCA	Chimica e Moda	32	32	22
FIM	Industria	22	31	29
FISTEL	Spettacolo e Informazione	31	27	29
FISASCAT	Commercio	56	53	48
FLAEI	Elettrici	8	7	10
POSTALI	Postali	20	15	15
FPS	Dipendenti Pubblici	32	35	31
SCUOLA	Scuola	61	62	57
UNIVERSITA'	Università	36	30	14
SINALCO	Vigili del fuoco	0	0	0
FIT	Trasporti	15	12	10
Totale		29,43	15,00	11,5

Risulta evidente che il tasso di presenza delle donne all'interno degli organismi direttivi si è praticamente raddoppiato nel corso dell'ultimo congresso, rispetto a quello precedente del 2001, mentre si è quasi triplicato rispetto al 1997.

L'esperienza dell'introduzione del vincolo delle "quote" rosa ha permesso che l'opportunità della candidatura si trasformasse in reale elezione, confermando così la rappresentanza sia in termini quantitativi e sia qualitativi.

Ma la CISL di Milano riceve domanda di rappresentanza e di tutela dalle donne milanesi?

Per rispondere a questo quesito nella Tabella 6 si è esaminato l'andamento degli associati alle categorie della CISL di Milano, confrontando il dato del 2004 con quello del 2001.

TABELLA 6 - Confronto iscritti alle categorie della CISL di Milano (2004 e 2001)

Categorie		AL 31-12-2004				AL 31-12-2001				Differ.
		Donne	Uomini	Totale	%donne	Donne	Uomini	Totale	%donne	
FIM	Industria	1.688	4.910	6.598	25,58	1.398	3.619	5.017	27,87	-2,28
FNP	Pensionati	17.420	17.451	34.871	49,96	14.648	16.319	30.967	47,30	2,65
FLAEI	Elettrici	203	486	689	29,46	171	723	894	19,13	10,34
FILCA	Edilizia	59	7.617	7.676	0,77	233	5.095	5.328	4,37	-3,60
ALAI	Agenzie Interinali	342	514	856	39,95					
Università	Università	305	307	612	49,84	241	442	683	35,29	14,55
FAI	Alimentaristi	703	1.337	2.040	34,46	429	741	1.170	36,67	-2,21
FIBA	Banche e assicurazioni	4.046	3.885	7.931	51,02	3.746	3.940	7.686	48,74	2,28
FPS	Dipendenti Pubblici	3.936	2.736	6.672	58,99	3.361	2.453	5.814	57,81	1,18
SCUOLA	Scuola	5.066	710	5.776	87,71	3.291	1.922	5.213	63,13	24,58
POSTALI	Postali	1.380	2.813	4.193	32,91	1.147	1.653	2.800	40,96	-8,05
FISASCAT	Commercio	8.408	5.377	13.785	60,99	3.604	2.665	6.269	57,49	3,50
FEMCA	Chimica e Moda	1.690	3.281	4.971	34,00	1.379	2.865	4.244	32,49	1,50
SINALCO	Vigili del fuoco	3	272	275	1,09	11	291	302	3,64	-2,55
FIT	Trasporti	899	7.618	8.517	10,56	1.291	7.161	8.452	15,27	-4,72
FISTEL	Spettacolo e Informaz.	1.960	5.301	7.261	26,99	1.792	3.895	5.687	31,51	-4,52
CLACS	Lavoratori autonomi	320	1.383	1.703	18,79					
MEDICI	Medici	76	112	188	40,43	44	93	137	32,12	8,31
Totale		48.504	66.110	114.614	42,32	36.786	53.877	90.663	40,57	
Differenze		11.718	12.233	23.951	1,75					

Il dato conferma che la CISL non solo riceve domanda di rappresentanza e di tutela da parte delle donne milanesi, ma mostra, nel triennio preso in esame, che la percentuale delle donne associate alla CISL è cresciuta dell'1,75%, con una presenza complessiva del 42,32%.

Un altro dato interessante è rappresentato dall'aumento delle adesioni nel corso del triennio, infatti dei 23.951 nuovi associati, il 49% è costituito da donne.

I CONGRESSI DELLA FIT CISL DEL 2005

I Regolamenti della CISL hanno definito che le percentuali delle "quote rosa" dovevano essere stabilite dalle singole categorie a livello nazionale in base alla presenza associativa delle donne.

Per la FIT (Federazione Italiana Trasporti), dove la presenza femminile tra gli associati, a livello nazionale, supera di poco il 10%, le quote di presenza delle donne nelle liste è stata fissata al 10% a livello territoriale e regionale ed al 15% a livello nazionale.

Nella Tabella 7 sono stati analizzati i numeri e le percentuali dei candidati e degli eletti nei Consigli Generali della FIT di Milano, della FIT Lombardia e della FIT Nazionale, si precisa che per l'elezione del Consiglio Generale della FIT Milano e della FIT Nazionale le liste erano bloccate e quindi non prevedevano esclusioni.

TABELLA 7 - Composizione dei Consigli Generali (Organismi Direttivi) dopo i Congressi 2005

		Candidati			Eletti		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
FIT CISL - Territorio di Milano	N.	73	13	86	73	13	86
	%	84,88	15,12		84,88	15,12	
FIT CISL - Regionale Lombardia	N.	58	7	65	49	6	55
	%	89,23	10,77		89,09	10,91	
FIT CISL - Federazione Nazionale	N.	83	16	99	83	16	99
	%	83,84	16,16		83,84	16,16	
TOTALE FIT CISL	N.	214	36	250	205	35	240
	%	85,60	14,40		85,42	14,58	

Dall'esame della tabella si può riscontrare che è stata rispettata la quota di candidature di donne del 10% previste al livello territoriale e regionale, del 15% a livello nazionale, con una media del 14,40% per le tre realtà prese in esame.

Il sistema delle liste bloccate non offre un'analisi completa del risultato degli eletti effettivi, in ogni caso la percentuale media delle donne elette cresce, anche se in termini non molto significativi, rispetto a quelle candidate arrivando al 14,58%.

Come è già stato confermato per gli esiti dei Congressi della CISL, si può dire che anche per i Congressi della FIT i delegati non hanno visto la presenza delle quote delle donne come un vincolo da cui liberarsi nel segreto dell'elezione, ma come un'opportunità.

Anche per la FIT, anche se non in modo molto marcato, risulta evidente che la presenza delle donne tende a scendere più si eleva il livello di responsabilità e dove entrano in gioco fattori di schieramenti politici più marcati, dove ancora una volta le donne vivono più da spettatrici che da protagoniste.

A tale proposito, nella Tabella 8, sono stati analizzati i risultati degli eletti e dei non eletti. L'esame degli eletti è stato effettuato verificando la posizione d'arrivo delle donne nella competizione elettorale, a tal fine gli eletti sono stati divisi in 3 gruppi.

TABELLA 8 - Scomposizione degli eletti e non eletti nei Consigli Generali nei Congressi 2005

		1° terzo degli eletti			2° terzo degli eletti			3° terzo degli eletti			Non eletti		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
FIT CISL Milano	N.	23	6	29	28	1	29	22	6	28	0	0	0
	%	79,31	20,69		96,55	3,45		78,57	21,43		0,00	0,00	
FIT CISL Lombardia	N.	16	2	18	16	2	18	17	2	19	9	1	10
	%	88,89	11,11		88,89	11,11		89,47	10,53		90,00	10,00	
FIT CISL Nazionale	N.	27	6	33	28	5	33	28	5	33	0	0	0
	%	81,82	18,18		84,85	15,15		84,85	15,15		0,00	0,00	
TOTALE FIT	N.	66	14	80	72	8	80	67	13	80	9	1	10
	%	82,50	17,50		90,00	10,00		83,75	16,25		90,00	10,00	
TOTALE FIT senza Segretari	N.	52	14	66									
	%	78,79	21,21										

Anche nei Congressi FIT, come già verificato per i Congressi CISL, la ricerca conferma che le donne hanno ottenuto dei piazzamenti tutt'altro che di secondo piano.

Le donne sono maggiormente presenti nel primo gruppo degli eletti con il 17,50% (nel secondo con il 10,00% e con il 16,25% nel terzo).

Se si tiene conto che nel primo gruppo sono presenti tutti i componenti delle segreterie politiche uscenti e candidati ad una riconferma, si può sostenere che il dato normale è viziato, infatti se si escludono i segretari, la media di presenza femminile nel primo gruppo sale al 21,21%.

Questi risultati confermano che sebbene le donne associate alla FIT siano poco più del 10% della base associativa totale, esse possono essere scelte, qualora ce ne sia la possibilità, per motivi qualitativi come degne rappresentanti.

Questo riconferma che la qualità di rappresentanza è garantita degnamente con una quota di rappresentatività.

Nella Tabella 9 sono state esaminate le composizioni delle Segreterie Politiche dopo i Congressi del 2005, confrontandole con quelle del precedente Congresso del 2001.

TABELLA 9 - Composizione delle Segreterie Politiche dopo i Congressi 2005 e 2001

		Congressi 2005			Congressi 2001			Differenza		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
FIT CISL - Territorio di Milano	N.	1	0	1	1	0	1	0	0	0
	%	100,00	0,00		100,00	0,00				
FIT CISL - Regionale Lombardia	N.	5	0	5	5	0	5	0	0	0
	%	100,00	0,00		100,00	0,00				
FIT CISL - Federazione Nazionale	N.	8	0	8	8	0	8	0	0	0
	%	100,00	0,00		100,00	0,00				

Negli Organismi Esecutivi delle tre realtà della FIT prese in esame le donne sono completamente assenti.

Questa però non è una condizione generale, infatti in alcune regioni, non prese in considerazione in questa ricerca, ci sono donne che ricoprono incarichi all'interno delle Segreterie Politiche, mentre nel caso della FIT del Molise il Segretario politico responsabile è una donna.

E' evidente che su questo aspetto la FIT dovrà avere il coraggio di avviare iniziative di proselitismo e di formazione che creino le condizioni organizzative tali che consentano la formazione delle carriere senza distinzioni di genere.

Se come abbiamo visto prima non è facile trovare donne disponibili ad assumere incarichi di maggiori responsabilità, la situazione diventa ancor più difficile in una realtà dove il lavoro che viene rappresentato è tipicamente maschile e svolto da uomini.

L'andamento dell'occupazione nelle aziende di Trasporto Pubblico

Il "lavoro" rappresentato dalla Federazione dei Trasporti è tipicamente maschile, infatti la federazione rappresenta categorie come: gli autoferrotranvieri (trasporto pubblico locale), i ferrovieri, i marittimi, i portuali, gli aeroportuali, gli addetti delle autostrade, dell'ANAS, del

trasporto merci, della logistica, della raccolta rifiuti, che per tipologia, organizzazione, struttura ed anche tradizione risultano essere in prevalenza o quasi, esclusività "maschile".

Negli ultimi anni però tra gli occupati di queste aziende appare sempre meno esclusiva la presenza maschile. Capita infatti sempre più spesso di vedere donne alla guida di un autobus, donne che svolgono mansioni di capo treno, donne addette alla raccolta dei rifiuti o alla riscossione dei pedaggi autostradali.

Insomma negli ultimi anni è iniziato un processo di "femminilizzazione" di alcuni lavori tipicamente maschili.

In queste pagine si presenterà la situazione di quattro aziende che svolgono trasporto pubblico locale.

Il campione è stato individuato tenendo conto di alcune caratteristiche: le dimensioni occupazionali aziendali, il soggetto proprietario ed il territorio dove viene erogato il servizio.

Riguardo alle dimensioni occupazionali sono state prese in considerazione:

- un'azienda di grande dimensioni, la seconda a livello italiano nel settore (ATM Milano);
- un'azienda di medie dimensioni (Gestione Governativa Navigazione Laghi);
- un'azienda di medio/piccole dimensioni (Auto Guidovie Italiane);
- un'azienda di piccole dimensioni (Compagnia Trasporti Nord Milano).

Riguardo al soggetto proprietario abbiamo le seguenti condizioni:

- un'azienda di proprietà dello Stato (Gestione Governativa Navigazione Laghi);
- un'azienda di proprietà di un Ente locale, Comune di Milano (ATM);
- due aziende di proprietà privata, con soci italiani e francesi (AGI e CTNM).

Riguardo al territorio dove viene erogato il servizio abbiamo le seguenti situazioni:

- l'ATM eroga il servizio in prevalenza nell'ambito del Comune di Milano ed in forma residuale nella Provincia milanese;
- la Gestione Laghi eroga il servizio in un ambito definito e cioè sui Laghi di Como, Garda e Maggiore;
- l'AGI eroga il servizio in prevalenza su linee di collegamento provinciale tra Milano e Cremona ed in una quota residuale nell'ambito urbano di alcuni comuni della provincia milanese;
- la CTNM eroga il servizio in prevalenza su linee di collegamento provinciale tra Milano e la futura provincia di Monza.

Nelle Tabelle 10, 11, 12 e 13 viene riportata la composizione degli occupati nelle quattro aziende prese in esame.

TABELLA 10 - Composizione degli occupati all' ATM di Milano (2003 e 1998)

Ruolo	dati al 31-12-2003				dati al 31-12-1998			
	Uomini	Donne	Totale	% donne	Uomini	Donne	Totale	% donne
Dirigenti	21	2	23	8,70	20	1	21	4,76
Quadri	180	40	220	18,18	196	34	230	14,78
Impiegati	797	250	1.047	23,88	747	217	964	22,51
Operai	2.452	18	2.470	0,73	2.960	19	2.979	0,64
Conducenti bus	4.144	54	4.198	1,29	4.088	25	4.113	0,61
Conducenti metro	576	1	577	0,17	466	1	467	0,21
Totale	8.170	365	8.535	4,28	8.477	297	8.774	3,39

TABELLA 11 - Composizione degli occupati alla Gestione Laghi (2003 e 1998)

Ruolo	dati al 31-12-2003				dati al 31-12-1998			
	Uomini	Donne	Totale	% donne	Uomini	Donne	Totale	% donne
Dirigenti	5	0	5	0,00	6	0	6	0,00
Quadri	14	0	14	0,00	13	0	13	0,00
Impiegati	201	45	246	18,29	197	50	247	20,24
Operai	121	0	121	0,00	132	0	132	0,00
Personale Navigante	235	5	240	2,08	247	3	250	1,20
Totale	576	50	626	7,99	595	53	648	8,18

TABELLA 12 - Composizione degli occupati in AGI (2005 e 1998)

Ruolo	dati al 31-10-2005				dati al 31-12-1998			
	Uomini	Donne	Totale	% donne	Uomini	Donne	Totale	% donne
Dirigenti	3	0	3	0,00	1	0	1	0,00
Quadri	4	1	5	20,00	2	1	3	33,33
Impiegati	23	13	36	36,11	19	9	28	32,14
Operai	18	0	18	0,00	30	0	30	0,00
Conducenti bus	241	1	242	0,41	234	0	234	0,00
Totale	289	15	304	4,93	286	10	296	3,38

TABELLA 13 - Composizione degli occupati in CTNM (2005 e 1998)

Ruolo	dati al 31-10-2005				dati al 31-12-1998			
	Uomini	Donne	Totale	% donne	Uomini	Donne	Totale	% donne
Dirigenti	0	0	0	0,00	2	0	2	0,00
Quadri	3	0	3	0,00	0	0	0	0,00
Impiegati	6	7	13	53,85	14	5	19	26,32
Operai	12	0	12	0,00	16	0	16	0,00
Conducenti bus	99	1	100	1,00	106	0	106	0,00
Totale	120	8	128	6,25	138	5	143	3,50

Nella Tabella 14 viene riportata la variazione dell'occupazione femminile, nei periodi presi in riferimento.

TABELLA 14 - Variazione dell'occupazione femminile su occupati donne

Ruolo	ATM Milano (2003-1998)		Gestione Laghi (2003-1998)		AGI (2005-1998)		CTNM (2005-1998)	
	N. donne	% donne	N. donne	% donne	N. donne	% donne	N. donne	% donne
Dirigenti	1	100,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Quadri	6	17,65	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Impiegati	33	15,20	-5	-10,00	4	44,44	2	40,00
Operai	-1	-5,26	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Conducenti bus	29	116,00			1	100,00	1	100,00
Conducenti metro	0	0,00						
Personale Navigante			2	66,67				
Totale	68		-3		5		3	

Nella Tabella 15 viene riportata la variazione dell'occupazione femminile sul totale degli occupati, nei periodi presi a riferimento.

TABELLA 15 - Variazione % dell'occupazione femminile su occupati totali

Ruolo	ATM Milano (2003-1998)	Gestione Laghi (2003-1998)	AGI (2005-1998)	CTNM (2005-1998)
	N. donne	% donne	N. donne	% donne
Dirigenti	3,93	0,00	0,00	0,00
Quadri	3,40	0,00	-13,33	0,00
Impiegati	1,37	-1,95	3,97	27,53
Operai	0,09	0,00	0,00	0,00
Conducenti bus	0,68		0,41	1,00
Conducenti metro	-0,04			
Personale Navigante		0,88		
Totale	0,89	-0,19	1,56	2,75

Dall'esame delle tabelle possiamo rilevare che:

- aumenta l'occupazione totale femminile, in una realtà dove l'occupazione totale è diminuita; a questo proposito si riscontra che:
 - l'occupazione femminile aumenta in modo maggiore nelle aziende a capitale privato (AGI e CTNM), mentre addirittura diminuisce nell'azienda statale (Gestione Laghi);
 - l'aumento più consistente si rileva nelle aziende di medie e piccole dimensioni (AGI e CTNM).
- le donne nei ruoli di dirigenza e con funzioni di quadro non aumentano in modo significativo dal punto di vista quantitativo; a questo proposito si riscontra che:
 - l'unica azienda dove aumentano le donne dirigenti è l'unica dove già vi era una donna che ricopriva tale ruolo (ATM);
 - la presenza di donne dirigenti si rileva nell'azienda di grande dimensioni (ATM); mentre sono assenti nelle aziende di medie e piccole dimensioni (Gestione Laghi, AGI e CTNM);
 - non vi sono donne dirigenti nelle aziende a capitale statale e a capitale privato (Gestione Laghi, AGI e CTNM).

- le donne nei ruoli impiegatizi aumentano, ma avevano già una presenza significativa; a questo proposito si riscontra che:
 - le donne impiegate aumentano in modo maggiore nelle aziende a capitale privato (AGI e CTNM), mentre addirittura diminuiscono nell'azienda statale (Gestione Laghi);
 - l'aumento più consistente si rileva nelle aziende di medio/piccole dimensioni (AGI e CTNM).
- le donne nei ruoli operai diminuiscono anche nell'unica azienda in cui erano presenti; a questo proposito si riscontra che:
 - l'unica azienda dove erano presenti le donne operaie in modo non significativo, queste diminuiscono (ATM);
 - la presenza di donne operaie si rileva nell'azienda di grande dimensioni (ATM); mentre sono assenti nelle aziende di medie e piccole dimensioni (Gestione Laghi, AGI e CTNM);
- le donne con responsabilità di guida aumentano in modo significativo sia in termini percentuali e sia in termini quantitativi; a questo proposito si riscontra che:
 - le donne addette alla guida di autobus aumentano in modo generale in tutte le aziende prese in esame;
 - fanno eccezione le donne addette alla guida di metro, che non sono aumentate nel periodo preso a riferimento.

Dai risultati dell'indagine si evince che le donne cominciano ad assumere in maniera sempre più crescente mansioni, quali quelle di guida, che erano appannaggio degli uomini, mentre diminuiscono nelle mansioni operaie pure.

Le caratteristiche aziendali hanno un'incidenza relativa sulla presenza femminile nelle aziende, anche se appare che le donne hanno maggiori possibilità di ricoprire funzioni dirigenziali o di responsabilità nelle grandi aziende, mentre aumentano maggiormente nelle aziende a capitale privato.

Mentre per quanto riguarda l'ambito nel quale viene erogato il servizio, si rileva che per quanto riguarda la presenza femminile con mansioni di autista, anche se non influisce sensibilmente sulle percentuali, di fatto incide in termini quantitativi; infatti la tipologia della prestazione e l'ambiente condizionano e limitano l'accesso delle donne alla mansione.

Le politiche contrattuali e l'associazionismo delle donne nelle aziende di Trasporto Pubblico

Dopo aver verificato le modifiche che sono intervenute negli ultimi anni nelle aziende di trasporto pubblico prese in considerazione, ora la ricerca intende verificare quali politiche contrattuali aziendali sono state condotte a favore delle donne, per favorirne l'accesso o le pari opportunità. Infine si considererà l'andamento dell'associazionismo delle donne alla FIT-CISL.

Va premesso che in tutte e quattro le aziende la presenza sindacale è una realtà consolidata da molti anni. La contrattazione aziendale è molto articolata e non riguarda soltanto elementi retributivi, ma

anche tutti gli aspetti demandati dalla contrattazione nazionale o dalle leggi, in particolar modo sulla tipologia della prestazione lavorativa.

Nonostante queste condizioni, che potrebbero definirsi particolarmente favorevoli, bisogna altresì registrare che negli ultimi anni non sono stati sottoscritti accordi tesi a favorire l'accesso o a riformulare le norme organizzative della prestazione lavorativa per favorire l'accesso o la presenza femminile nelle aziende prese in esame.

Alla mancanza di una contrattazione aziendale non è mancato l'impegno del sindacato nell'intervenire sulle singole situazioni, per garantire la pari opportunità nel caso di carriera, per la conversione del rapporto di lavoro da full-time a part-time o per concordare condizioni ambientali idonee alla presenza femminile.

Insomma negli ultimi anni il sindacato si è adoperato in questo ambito solo su singole sollecitazioni e non per un progetto politico specifico. Questo giudizio potrebbe apparire esageratamente severo nei confronti del sindacato, ma di fatto non lo è, perché non va dimenticato che la contrattazione degli ultimi anni, dal livello nazionale a quello aziendale, è stata sempre orientata alla tutela di tutte le differenze di genere e questo ha permesso in ogni caso di ridurre le condizioni maggiormente penalizzanti.

Va però precisato, che non è mancata solo la progettualità sindacale, ma anche la disponibilità e la sensibilità delle aziende a far diventare le soluzioni dei singoli "casi" l'occasione per un accordo erga-omnes.

Nelle successive Tabelle 16,17,18 e 19 è riportata la composizione e l'andamento degli iscritti alla FIT CISL nelle quattro aziende esaminate.

TABELLA 16 - Composizione degli iscritti alla FIT CISL all'ATM di Milano (2005-2000)

Ruolo	dati al 30-10-2005				dati al 31-12-2000				Variazione % delle donne iscritte
	Iscritti Uomini	Iscritti Donne	Totale Iscritti	% donne su iscritti	Iscritti Uomini	Iscritti Donne	Totale Iscritti	% donne su iscritti	
Dirigenti	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0,00
Quadri	29	4	33	12,12	32	3	35	8,57	33,33
Impiegati	153	32	185	17,30	128	33	161	20,50	-3,03
Operai	449	7	456	1,54	422	5	427	1,17	40,00
Conducenti bus	905	10	915	1,09	917	5	922	0,54	100,00
Conducenti metro	51	0	51	0,00	56	0	56	0,00	0,00
Totale	1.587	53	1.640	3,23	1.555	46	1.601	2,87	

TABELLA 17 - Composizione degli iscritti alla FIT CISL alla Gestione Laghi (2005-2000)

Ruolo	dati al 30-10-2005				dati al 31-12-2000				Variazione % delle donne iscritte
	Iscritti CISL Uomini	Iscritti CISL Donne	Totale Iscritti	% donne su iscritti	Iscritti Uomini	Iscritti Donne	Totale Iscritti	% donne su iscritti	
Dirigenti	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0,00
Quadri	4	0	4	0,00	3	0	3	0,00	0,00
Impiegati	27	12	39	30,77	27	11	38	28,95	9,09
Operai	26	0	26	0,00	24	0	24	0,00	0,00
Pers. Navigante	34	2	36	5,56	29	1	30	3,33	100,00
	91	14	105	13,33	83	12	95	12,63	

TABELLA 18 - Composizione degli iscritti alla FIT CISL in AGI (2005-2000)

Ruolo	dati al 30-10-2005				dati al 31-12-2000				Variazione % delle donne iscritte
	Iscritti CISL Uomini	Iscritti CISL Donne	Totale Iscritti	% donne su iscritti	Iscritti Uomini	Iscritti Donne	Totale Iscritti	% donne su iscritti	
Dirigenti	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0,00
Quadri	0	1	1	100,00	0	0	0	0,00	100,00
Impiegati	3	2	5	40,00	2	1	3	33,33	100,00
Operai	7	0	7	0,00	9	0	9	0,00	0,00
Conducenti bus	68	1	69	1,45	72	0	72	0,00	100,00
	78	4	82	4,88	83	1	84	1,19	

TABELLA 19 - Composizione degli iscritti alla FIT CISL in CTNM (2005-2000)

Ruolo	dati al 30-10-2005				dati al 31-12-2000				Variazione % delle donne iscritte
	Iscritti CISL Uomini	Iscritti CISL Donne	Totale Iscritti	% donne su iscritti	Iscritti Uomini	Iscritti Donne	Totale Iscritti	% donne su iscritti	
Dirigenti	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0,00
Quadri	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0,00
Impiegati	2	2	4	50,00	4	1	5	20,00	100,00
Operai	4	0	4	0,00	3	0	3	0,00	0,00
Conducenti bus	21	0	21	0,00	22	0	22	0,00	0,00
	27	2	29	6,90	29	1	30	3,33	

Nella Tabella 20 viene riportato l'andamento percentuale delle donne iscritte alla FIT CISL sul totale delle donne occupate.

TABELLA 20 - Percentuale delle donne iscritte alla FIT CISL sul totale delle donne occupate

Ruolo	ATM Milano			Gestione Laghi			AGI			CTNM		
	2005	2000	diff.	2005	2000	diff.	2005	2000	diff.	2005	2000	diff.
Dirigenti	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Quadri	10,00	8,82	1,18	0,00	0,00	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	0,00	0,00
Impiegati	12,80	15,21	-2,41	26,67	22,00	4,67	15,38	11,11	4,27	28,57	20,00	8,57
Operai	38,89	26,32	12,57	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Conducenti bus	18,52	20,00	-1,48				100,00	0,00	100,00	0,00	0,00	0,00
Conducenti metro	0,00	9,00	-9,00									
Personale Navigante				40,00	33,33	6,67						
Totale	14,52	15,49	-0,97	28,00	22,64	5,36	26,67	10,00	16,67	25,00	20,00	5,00

Dall'esame delle tabelle possiamo rilevare che nel periodo preso a riferimento:

- è aumentato il numero delle donne associate alla FIT CISL rispetto al periodo precedente; a questo proposito si riscontra che:
 - le iscritte alla FIT CISL sono cresciute in termini assoluti maggiormente nelle aziende di medie o piccole dimensioni (Gestione Laghi, AGI e CTNM), mentre sono cresciute meno nell'azienda di grandi dimensioni (ATM).
- il numero delle donne associate alla FIT CISL è aumentato in quasi tutti i ruoli anche se con alcune differenze tra le singole realtà; a questo proposito si riscontra che:
 - il maggior incremento nei vari ruoli è stato riscontrato tra le addette alle mansioni di guida (ATM, AGI e Gestione Laghi)

- sono cresciute le donne che ricoprono funzioni di responsabilità (ATM e AGI);
- sono aumentate le donne che ricoprono funzioni impiegate (AGI, CTNM e Gestione Laghi);
- sono cresciute altresì le donne che ricoprono funzioni operaie (ATM).
- è aumentato il numero delle donne associate alla FIT CISL rispetto al totale delle donne occupate; a questo proposito si riscontra che:
 - le donne occupate ed iscritte alla FIT CISL sono oltre il 25,0% nelle aziende di medie o piccole dimensioni (Gestione Laghi, AGI e CTNM), mentre sono il 14,5% nell'azienda di grandi dimensioni (ATM);
 - le donne occupate ed iscritte alla FIT CISL sono aumentate nel confronto con il periodo precedente nelle aziende di medie o piccole dimensioni (Gestione Laghi, AGI e CTNM), mentre sono diminuite nell'azienda di grandi dimensioni (ATM).

Dai risultati dell'indagine emerge che le donne, indipendentemente dai ruoli che ricoprono, trovano nella FIT CISL un sindacato capace di rappresentarle.

Però, se le donne associate aumentano in termini significativi nelle aziende di medie o piccole dimensioni, lo stesso fenomeno sembra non verificarsi nell'azienda di grande dimensione, anzi addirittura in questa tende a regredire.

Questa situazione con molta probabilità è la conseguenza della mancata realizzazione di un progetto capace di tradursi in un accordo sindacale specifico per le donne.

Infatti se nelle aziende con dimensioni ridotte il sindacato riesce a captare e ad ascoltare con maggior semplicità le problematiche dei singoli, ed in questo caso specifico delle donne, la stessa condizione ambientale non si realizza quando le dimensioni aziendali aumentano in modo considerevole.

Alla luce di queste considerazioni, credo che, la FIT CISL per assumere un più qualificato ruolo di rappresentanza delle donne dovrebbe attivarsi sia sul piano organizzativo e sia sul piano della proposta politica.

Dal punto di vista organizzativo si dovrebbero trovare le proposte per creare le condizioni per un maggior coinvolgimento delle donne nelle RSU (rappresentanze sindacali unitarie).

Nell'ultimo anno sono già state attivate delle iniziative formative per coinvolgere alcune "giovani donne" che, potrebbero assumere incarichi all'interno delle RSU; questa iniziativa era già stata considerata utile perchè negli ultimi anni solo una donna (in ATM) ricopriva questo incarico.

Dal punto di vista dell'iniziativa politica bisognerebbe avere la capacità di elaborare una proposta, che sia in grado di coinvolgere e suscitare l'interesse delle altre organizzazioni sindacali e delle aziende, al fine di giungere alla definizione di un accordo sindacale aziendale, che possa rispondere alle necessità ed alle esigenze delle donne.

CONCLUSIONI

L'osservazione di una realtà come quella del sindacato e della CISL in particolare, dove la normale logica della competizione è elevata, rende l'indagine un'esperienza credibile ed attendibile.

L'esame dei risultati congressuali svoltisi nel corso della primavera del 2005 hanno ampiamente dimostrato che quando si garantisce la presenza di quote di genere, anche introducendo rigidi vincoli normativi, queste non entrano in contrasto con la base elettiva che deve esprimersi, anzi vengono valorizzate e riconosciute.

Si può sicuramente affermare che è stato dimostrato che le garanzie di genere non impoveriscono la qualità e l'eccellenza della rappresentanza, ma semmai l'aumentano e la stimolano.

Si tratta ora di riconoscere a questa rappresentanza maggiori responsabilità esecutive, ma questo non può prescindere dalla necessità di individuare e porre in atto iniziative di proselitismo e di formazione che creino le condizioni organizzative che consentano la formazione delle carriere senza distinzioni di genere.

Inoltre, in una realtà lavorativa come quella del dirigente sindacale, dove la prestazione lavorativa è fortemente destrutturata, andranno individuate anche le condizioni perché si possano conciliare gli impegni lavorativi con quelli familiari per garantire il "diritto" alla partecipazione politica.

E' stato dimostrato che il problema vero dell'introduzione delle "quote rosa" nelle organizzazioni rappresentative non è costituito dalla qualità della rappresentanza, ma dal timore di venire esclusi da un "posto" di rappresentanza, che offre benefici economici o sociali.

L'esperienza della bocciatura da parte del Parlamento della legge sulle quote rosa ne è una riprova. Il DDL approvato dal Consiglio dei Ministri a novembre, rappresenta, a giudizio di chi scrive, un esempio di mediazione politica e non la nascita di una cultura di "genere" che sa andare nella direzione del riconoscimento e della valorizzazione delle differenze.

Del resto finché non si comprenderà che le differenze di genere sono un'opportunità di arricchimento per la vita sociale e politica, e non un pericolo per le singole ambizioni ed aspirazioni, non si potrà fino in fondo parlare di vera partecipazione qualitativa.

Come vale nei nuovi processi produttivi, dove ormai non si può prescindere dalla necessità di avere a disposizione solo competenze, ma anche certe doti "femminili" quali la cura, la relazionalità e l'attenzione¹⁰, così vale per la realtà rappresentativa.

Occorre coraggio ed impegno nel tentativo di creare una "cultura" dell'integrazione, occorre il coraggio di riconoscere che ogni genere porta con sé qualcosa di unico e soprattutto di irrinunciabile.

Risulta evidente che questa "cultura" deve crescere e rafforzarsi nel sindacato italiano, perché il mondo del lavoro vede crescere la presenza delle differenze di genere (immigrati, invalidità, droga, ecc.), e deve sapersi esprimere attraverso una progettualità politica che si concretizzi all'interno della contrattazione, per evitare di fare politiche di genere senza averne ne' la consapevolezza, ne' tantomeno senza saperlo.

¹⁰ A. Accornero, Dal fordismo al post-fordismo: il lavoro e i lavori

La CISL, oltre all'impegno ed all'attività delle tante donne, ma anche grazie alla sensibilità del Segretario Generale Savino Pezzotta¹¹, ha cominciato a percorrere questa esperienza, i futuri appuntamenti congressuali ed anche l'andamento associativo dimostreranno quanta strada sarà stata percorsa in questo senso.

¹¹ Dalla Relazione di Savino Pezzotta al XV Congresso (2005): "Io credo che la prima cosa che possiamo fare, la possiamo fare senza cambiare granché ma solo con un atto di volontà politica: è quella di dare più spazio alle donne, più spazio ai giovani, più spazio agli immigrati. Questo lo possiamo fare."

Università degli Studi di Milano – Facoltà di Scienze Politiche

Sociologia del Lavoro

**DIFFERENZA DI GENERE
E "QUOTE ROSA" NEL SINDACATO**

**L'ESPERIENZA DELLA CISL
E DELLA FIT CISL
NEI CONGRESSI DEL 2005**

DOCUMENTI

EMPOWERMENT – Valorizzazione Alti Potenziali – CISL Milano

Un progetto per innovare la gestione delle risorse umane¹²,

Dall'idea al progetto

Il progetto Empowerment Valorizzazione Alti Potenziali nasce da un'idea del Coordinamento Donne della Cisl di Milano.

La constatazione che la presenza femminile ai vari livelli dell'organizzazione non sia in linea con il peso che esse hanno nella nostra base associativa ha indotto ad elaborare una proposta di ricerca ed intervento che consentisse di affrontare in modo "scientifico" il problema.

Il progetto, finanziato dal Ministero del lavoro nell'ambito della Legge 125 sulle Pari Opportunità, è nato dunque con l'obiettivo di incidere sui meccanismi di selezione e formazione del gruppo dirigente per favorire una più equilibrata rappresentanza in termine di genere.

Ma a partire dall'inizio delle attività progettuali è parso subito a tutti evidente l'opportunità di avviare una più profonda riflessione sulle modalità di gestione delle risorse umane all'interno della nostra Organizzazione.

E solo considerando tutte le modalità di gestione (dal reclutamento alla formazione, dalle politiche retributive ai percorsi di carriera) sarebbe stato possibile avviare un vero e proprio percorso di valorizzazione del "capitale umano".

L'attenzione, in questa ottica, si è concentrata in particolare sul rapporto tra competenze necessarie all'esercizio di un ruolo ed abilità/capacità possedute. In altre parole come collocare "La persona giusta al posto giusto"!

Il progetto pertanto si propone di mettere a punto una serie di strumenti operativi per favorire la qualificazione e lo sviluppo delle risorse umane che operano nella Cisl di Milano.

In primo luogo attraverso la creazione di un sistema di valutazione delle competenze e dei bisogni organizzativi che supporti il processo di reclutamento e selezione.

In secondo luogo attraverso la definizione di un percorso di alta formazione, mirato allo sviluppo delle competenze necessarie per i diversi ruoli politici.

In ultima analisi attraverso la sperimentazione di questo nuovo modello di gestione delle risorse umane, con l'obiettivo di far emergere le alte potenzialità.

L'impegno per le pari opportunità

Un'organizzazione che fa propria la missione di creare opportunità per lo sviluppo delle risorse umane, non può non porsi concretamente l'obiettivo di promuovere azioni anche per una equilibrata rappresentanza di genere.

I dati raccolti offrono l'immagine di un'Organizzazione consapevole del deficit di presenza delle donne nelle posizioni di rilievo, ma che al tempo stesso sembra "arrendersi" di fronte alle oggettive difficoltà di aumentare il livello di partecipazione/coinvolgimento delle donne.

¹² Fonte: Sito Internet CISL Milano – coordinamento donne (www.cislmilano.it/index2.html)

Le azioni fin qui intraprese, prevalentemente di carattere formative-informativo (se escludiamo la creazione dei coordinamenti donne ed i meccanismi delle quote per le elezioni degli organismi), sembrano non avere i tratti della continuità e dell'organicità.

Consapevoli che le condizioni effettive di pari opportunità sul lavoro si potranno realizzare solo se si registreranno cambiamenti più generali di carattere sociale e culturale, non possiamo comunque non interrogarci su cosa possiamo fare "nel nostro piccolo".

Ed anche in questo senso lo sforzo dovrebbe essere orientato alla creazione di "eque-opportunità" come:

- Una migliore conoscenza delle caratteristiche dell'impegno sindacale al fine di rimuovere pregiudizi e migliorare l'appeal del "mestiere" di sindacalista;
- Una maggiore attenzione all'organizzazione del lavoro che consenta di rendere l'attività meno "disordinata" e sempre più conciliabile con gli impegni extralavorativi;
- Lo sviluppo di forme di coinvolgimento più flessibili (es. su progetti o per funzioni specifiche) che consentano di percepire l'impegno sindacale non totalizzante o alternativo al proprio percorso lavorativo;
- L'organizzazione di servizi ed attività di supporto per favorire la partecipazione delle donne;
- Azioni di formazione ed informazione orientate alla sensibilizzazione costante su questi temi.

Le risorse umane della CISL di Milano

Come abbiamo accennato in precedenza, un'area di intervento del progetto prevedeva una valutazione delle competenze possedute dagli operatori tecnici e politici della Cisl.

L'occasione è stata utile per raccogliere informazioni quantitative e qualitative sulle caratteristiche delle risorse umane, sui percorsi formativi e professionali, sulle motivazioni e sulle aspettative.

Di seguito proponiamo alcuni dati caratteristici che possono rappresentare un utile spunto di riflessione.

La composizione delle risorse umane

Se consideriamo le risorse umane inserite in modo stabile, anche con forma di collaborazione o volontariato, complessivamente operano all'Unione di Milano 162 persone di cui il 55,6% sono donne.

Le donne sono particolarmente concentrate nei ruoli tecnici e nelle strutture di servizio. Per quanto riguarda le categorie risultano impegnate 125 persone di cui il 29,6% risultano essere donne. In questo caso si rileva come la figura dell'operatore tecnico sia sostanzialmente femminile (78% circa) e come la presenza delle donne si riduca in modo sensibile al crescere dei livelli di responsabilità (27% tra gli operatori politici e 12,5% nelle segreterie).

Accanto a ciò rileviamo, secondo le stime dei responsabili di categoria, come le donne rappresentino circa un terzo del totale dei delegati.

Dati che complessivamente evidenziano un deficit di rappresentanza se consideriamo che il peso delle donne sul totale degli iscritti alla Cisl di Milano è pari al 40,5%.

I percorsi formativi

Per quanto riguarda il livello di istruzione delle risorse umane si rileva un profilo medio-alto, dove si consideri che il 20% sono laureati e quasi la metà possiedono un diploma di scuola superiore. Non si rilevano sostanziali differenze di genere anche se risulta significativamente più elevata l'incidenza delle donne tra coloro che hanno una qualifica professionale.

La partecipazione a percorsi di formazione ed aggiornamento risulta, invece, superiore tra gli uomini, anche se dobbiamo rilevare come interessi la gran parte del campione.

La posizione attuale

Riferendosi agli aspetti del lavoro che offrono maggiore soddisfazione gli interessati hanno fatto riferimento al grado di autonomia, al contenuto del lavoro ed al rapporto con gli iscritti.

Per contro incidono in maniera particolarmente negativa sulla soddisfazione la possibilità di far carriera, le condizioni di stress e le condizioni retributive. Non si rilevano, al di là di piccole differenze nell'importanza attribuita ai singoli aspetti, differenze significative tra uomini e donne.

Riferendosi all'attività svolta circa il 60% degli intervistati ritiene che le proprie capacità siano in gran larga misura o pienamente utilizzate.

Queste valutazioni si riflettono anche nelle risposte alla domanda "Quanto sono state soddisfatte le sue aspettative" dove si evidenzia come la quasi totalità degli intervistati si ritenga sostanzialmente soddisfatto, anche se l'area di coloro che rilevano ancora un margine di miglioramento è relativamente ampia (circa 55%).

Le pari opportunità

Il 54,6% degli uomini ritiene che all'interno della Cisl ci siano condizioni di pari opportunità di carriera per entrambi i sessi, contro il 48% delle donne che rilevano invece maggiori difficoltà per loro.

Risulta altresì interessante rilevare come nella quota di coloro che non sono stati in grado di esprimere un giudizio siano prevalenti i delegati/e.

Le motivazioni della ridotta presenza di donne nelle posizioni di rilievo della Cisl è sostanzialmente ricondotta dagli intervistati a:

- Problemi a conciliare lavoro e famiglia;
- I meccanismi di selezione che tendono a privilegiare gli uomini;
- La difficoltà degli uomini ad accettare il ruolo di leader di una donna.

In questa ottica gli interventi per promuovere condizioni effettive di pari opportunità dovrebbero essere orientate verso la:

- Conciliazione lavoro/famiglia;
- Valorizzazione delle potenzialità;
- Trasparenza dei criteri di selezione;
- Formazione.

L'impegno futuro

In ultima analisi si è voluto verificare la disponibilità dei singoli ad assumere in futuro ruoli di maggiore responsabilità.

In questo caso emergono differenze sensibili tra le valutazioni fornite dagli uomini e quelle espresse dalle donne:

- due uomini su tre si dichiarano interessati alla prospettiva di un maggior impegno e sostanzialmente non intravedono particolari ostacoli che possano impedire questo percorso di carriera. Della restante quota prevalgono largamente coloro che non sono in grado di esprimere una valutazione (22% circa).
- Solo una donna su tre, invece, mostra una disponibilità verso l'assunzione di maggiori responsabilità e nel 65% circa dei casi ritiene comunque che ci saranno vincoli/ostacoli a questo percorso. Il 36% invece si dichiara non disponibile adducendo quale motivazione principale i carichi familiari.

"OLTRE IL TETTO DI CRISTALLO" – Percorsi di alta formazione nei luoghi di rappresentanza¹³

CIF (Centro Italiano femminile), CISL (Coordinamento Nazionale donne), ACLI (Coordinamento Nazionale donne), e LUMSA (Libera Università Maria SS. Assunta) sono partners nel progetto "Oltre il tetto di cristallo" sul riequilibrio di rappresentanza tra donne e uomini, finanziato dal Ministero del Welfare, ex legge 125/91.

Il progetto promuove la presenza femminile nelle posizioni che richiedono capacità decisionale. In particolare, si rivolge a donne occupate nel terzo settore e nelle organizzazioni sindacali, con compiti e responsabilità dirigenziali, al fine di favorirne percorsi di carriera ai vertici delle organizzazioni, nonché in ruoli di rappresentanza.

L'iter progettuale, dalla durata di 14 mesi, prevede un'azione trasversale di diffusione con la realizzazione anche di un sito, un'azione formativa e l'elaborazione di un modello di buone prassi. L'azione formativa è rivolta a 60 donne delle tre organizzazioni con alto potenziale di carriera perché grazie ad un percorso formativo valido e concreto possano sfondare il cosiddetto "Tetto di cristallo".

Il monitoraggio effettuato dalla Lumsa, garantirà la validità del percorso realizzato. Il 16 novembre 2005, presso la sala Parlamentino del Cnel, si è svolto il Seminario di lancio del progetto.

Il contesto in cui si situa il progetto

Il progetto mira alla formazione di donne ad elevato potenziale di carriera, con l'obiettivo di promuovere la presenza femminile nelle posizioni che richiedono capacità decisionale. In particolare, il progetto, si rivolge a donne occupate nel terzo settore e nelle organizzazioni sindacali, con compiti e responsabilità dirigenziali, per favorirne percorsi di carriera ai vertici delle organizzazioni, nonché in ruoli di rappresentanza.

Il progetto si concretizza, pertanto, nella realizzazione di un laboratorio formativo, a carattere manageriale, basato sull'apprendimento formale e non formale e finalizzato a trasferire a donne quadri e dirigenti competenze ed abilità per svolgere ruoli ad elevati livelli decisionali e/o di rappresentanza. A partire da tale sperimentazione sarà poi sviluppata una modellistica prototipale generalizzabile ad ulteriori contesti e mirata a potenziare la presenza delle donne nei posti che richiedono doti professionali e qualità di eccellenza.

Tale ipotesi progettuale si incardina in un contesto, quale quello italiano, che vede la donna ancora in affanno riguardo alla rappresentanza ai vertici decisionali sia nelle organizzazioni sociali che politiche, nonché nel contesto socioeconomico.

In questo scenario, sebbene il dibattito sulla parità di genere sembra aver registrato una battuta di arresto, la condizione femminile permane discriminata.

Le donne sono la maggioranza della popolazione e vengono rappresentate con percentuali sempre molto inferiori al 50.0%. Nella maggior parte dei casi le percentuali sono assai basse se non del tutto residuali. Soprassedendo sulle possibili spiegazioni di questa scarsa presenza delle donne, in

¹³ Fonte: Sito Internet CISL Nazionale – coordinamento donne (www.cisl.it/)

particolare sul terreno della rappresentanza politica, un fatto è certo: quanto più si potenzia la preparazione specifica delle donne ad assumere posizioni e ruoli decisionali e propositivi, soprattutto nella sfera pubblica, tanto più si concorre ad un'effettiva parità di genere.

Questo progetto, pertanto, si propone di implementare competenze e abilità di donne ad elevato potenziale di carriera e già operanti nei corpi intermedi della società, affinché possano assumere posizioni ai vertici delle organizzazioni, nonché in ruoli di rappresentanza.

Il progetto pertanto si concretizza in un percorso che consenta, da un lato, acquisizioni di abilità e conoscenze suppletive e specifiche, tali da facilitare il superamento della barriera invisibile che esclude le donne dalla sfera pubblica, dall'altro di rivitalizzare l'attenzione della società rispetto alle problematiche femminili e all'armonizzazione dei tempi produttivi e riproduttivi. La convinzione di fondo è che la rottura del monopolio maschile spesso non è definitiva; va sempre monitorata altrimenti si corre il rischio di tornare indietro.

A quali problemi intende far fronte il progetto?

Il progetto intende contribuire ad una distribuzione più egualitaria dei posti di potere, per quanto attiene alla rappresentanza tra uomini e donne nelle organizzazioni sociali, sindacali, nonché politiche.

Il presupposto da cui muove il progetto è che i sistemi socio-politici nei quali le donne sono sottorappresentate costituiscono sistemi democratici incompiuti, in quanto rappresentano un monopolio di genere (maschile).

In questo caso promuovere la presenza delle donne vuol dire riaffermare la credibilità della democrazia, obiettivo primario delle società evolute, soprattutto in un momento di disaffezione elettorale nei confronti delle istituzioni. Inoltre, non è da sottovalutare come la sottorappresentanza femminile priva il potere decisionale di categorie cognitive, esperienze e conoscenze suppletive rispetto a quelle maschili. E' improbabile che assemblee dotate di poteri decisionali composte da pari numero di donne e uomini arrivino alle stesse conclusioni, in termini di politiche, rispetto ad assemblee composte da soli uomini o sole donne.

E' dunque evidente come i vantaggi di un maggiore coinvolgimento delle donne ai vertici delle organizzazioni sociali, sindacali e politiche interessa l'intera società nel suo insieme contribuendo a:

- avvicinare i cittadini disaffezionati alla politica, attraverso un rinnovamento della credibilità della democrazia;
- rinnovare l'immagine della politica, introducendo nei processi decisionali codici, esperienze e conoscenze di genere femminile;
- promuovere un concetto di democrazia, basata sul principio "pari presenza, pari rappresentanza".

E' quindi importante mettere in moto delle iniziative ed attività che portino le donne ad assumere ruoli decisionali nell'ambito delle organizzazioni sociali, sindacali, politiche e istituzionali, dando loro degli strumenti per operarvi. Di conseguenza una maggiore e qualificata partecipazione delle donne ai vertici delle organizzazioni sociali, sindacali, professionali, politiche e istituzionali presenta un duplice obiettivo: da un lato, favorire un nuovo modo di far politica, dall'altro contribuire ad eliminare gli ostacoli alla partecipazione delle donne nei ruoli di rappresentanza.

Intervento proposto e soggetti destinatari

Il progetto si caratterizza per la composizione della partnership. L'intervento vede come capofila il CIF (Centro Italiano Femminile) e in qualità di partner, le ACLI e la CISL. Obiettivo primario del progetto è quello di potenziare la formazione di donne ad elevato potenziale di carriera per favorirne la partecipazione ai vertici delle organizzazioni e nei ruoli di rappresentanza sociale, sindacale, politica e istituzionale.

Il progetto si compone di tre fasi:

- 1.1 Divulgazione e mainstreaming del progetto e dei risultati conseguiti, attraverso la realizzazione di un seminario di lancio del progetto, la costruzione di un sito, l'attivazione di una virtual community e l'organizzazione di sei seminari finali di disseminazione dei risultati.
2. Creazione e sperimentazione di un laboratorio di formazione socio politica per 60 donne ad elevato potenziale di carriera.
3. Sviluppo di un modello di intervento generalizzabile a più contesti

Laboratorio di formazione politica-sociale

Il laboratorio di alta formazione è destinato a 60 donne ad elevato potenziale di carriera, della durata di 8 mesi. Si concretizzerà in un'attività basata sull'apprendimento formale e non formale. Il laboratorio è rivolto a donne che vogliono acquisire competenze e tecniche per assumere ruoli decisionali a livello politico, istituzionale, sociale, sindacale ed economico.

Gli obiettivi del laboratorio sono sintetizzabili nei seguenti punti:

- favorire la partecipazione egualitaria delle donne e uomini ai processi decisionali
- creare una cultura dell'empowerment, per ottenere una partecipazione egualitaria di donne ed uomini nei luoghi di potere di tutte le sfere della società
- instaurare delle buone prassi partendo dal confronto con le esperienze realizzate in altri paesi dell'U.E. nell'ambito della democrazia paritaria
- rendere le donne più consapevoli dei loro doveri e diffondere la cultura della parità

Il progetto si articola in 3 fasi:

1. Formazione d'aula: nozioni di diritto, i partiti politici, i sindacati, le associazioni, il concetto ed organismi di pari opportunità, l'empowerment ed il mainstreaming, i tempi della politica e delle donne, la cultura della pace e della solidarietà, la cooperazione internazionale, la comunicazione, la comunicazione politica e sociale.
2. Consulenza individuale, con il supporto di un mentoring.
3. Testimonianze di donne con ruoli ad elevati livelli decisionali, operanti con ruoli di rappresentanza politica, sociale, sindacale ed economica.

Il laboratorio svilupperà n. 128 ore di attività formativa residenziale (aula) più 32 ore di testimonianze e 960 ore di consulenza individuale, per un totale complessivo di 1120 ore di assistenza/formazione.

La formazione d'aula sarà svolta sia con lezioni frontali che attraverso metodi innovativi e attivi. A tal fine saranno realizzate simulate individuali e di gruppo, role playing, nonché sculture viventi. A tal fine, un ruolo cardine sarà assunto dai tutor (in numero di tre; uno ogni 20 beneficiarie).

I RISULTATI RAGGIUNTI IN TEMA DI PARITA' E PARI OPPORTUNITA' NEI PRINCIPALI DOCUMENTI UFFICIALI CISL ¹⁴

XIV Congresso Confederale (2001)

12-15 giugno 2001. Il XIV Congresso Confederale "Abitare il futuro, promuovere lavoro e partecipazione" stabilisce come è riportato nella mozione finale, sotto la voce "Il progetto organizzativo per cambiare il sindacato", che:

"In coerenza con l'analisi della relazione sul ruolo cruciale delle donne nella vita dell'Organizzazione, il Congresso conferma l'impegno assunto sull'applicazione, ad ogni livello, delle norme antidiscriminatorie, pone alla Confederazione l'obiettivo di perseguire un reale riequilibrio della rappresentanza dei ruoli dirigenziali e di sviluppare pienamente la funzione dei coordinamenti facendo del "progetto donne" parte integrante delle politiche della Cisl ad ogni livello".

Assemblea Programmatica e Organizzativa (2003)

20/21/22 novembre 2003. Assemblea Programmatica Organizzativa a Roma, presso il Palaeur.

Dal Documento finale Commissione 1°: *Donne e lavoro*

La femminilizzazione del mercato del lavoro è fenomeno ormai acquisito, esperienza non più transitoria ma di vita, d'investimento personale, di scelta d'autonomia.

Tale considerazione pone come obiettivo il tema della contrattazione mirata e di nuove e più adeguate forme d'organizzazione del lavoro.

Partendo dalla considerazione che mondo del lavoro e contesto sociale e familiare non sono due mondi disgiunti, ma sono ugualmente parte della vita d'ogni persona, per la CISL sono essenziali politiche di conciliazione lavoro-famiglia, impostate anche in maniera diversa nelle varie zone del paese, molto legate a politiche occupazionali al Sud e a situazioni diverse al Nord. E queste politiche di conciliazione lavoro-famiglia vanno messe al centro anche delle strategie per un nuovo welfare, capace anche di ri-costruire un ruolo diverso dei servizi sociali, tali da supportare la famiglia, le donne, gli anziani e ridurre la denatalità.

Così come specificamente vanno combattuti i rischi di precarizzazione del lavoro femminile, al confine spesso tra flessibilità selvaggia e senza regole e marginalità imposta che inducono ad incrementare il fenomeno della "povertà=donna". Un'attenzione particolare va portata al lavoro delle donne immigrate per assicurare sempre condizioni lavorative dignitose.

Dal Documento finale Commissione 2°: *Il coordinamento femminile, ruolo e valorizzazione*

Rilanciare il coordinamento femminile affidando allo stesso, oltre al ruolo tipico, competenze specifiche nel campo delle politiche per valorizzare la presenza e gli scopi del coordinamento nazionale.

¹⁴ Fonte: Sito Internet CISL Nazionale – coordinamento donne (www.cisl.it/)

Promuovere un progetto formativo finalizzato a favorire e rafforzare la presenza della dirigenza femminile in tutte le segreterie a tutti i livelli. Un percorso formativo, non come condizione, ma per accrescere le opportunità di coinvolgimento e di impegno della dirigenza femminile.

Riconfermare le quote, per favorire la presenza femminile negli organismi (Consigli Generali e Direttivi di Categoria). Nelle strutture dove la realtà associativa registra una presenza femminile superiore al 30% degli iscritti, dovrà essere garantita la presenza, di almeno una donna, nella segreteria.

Il Consiglio Generale di Principina (2004)

Il Consiglio Generale del 27 ottobre 2004 a Principina, ha deliberato la convocazione del XV Congresso Confederale Cisl dal 5/7 all' 8/7/2005 a Roma e inoltre, approvato i regolamenti per l'elezione dei delegati e per lo svolgimento dei lavori del XV Congresso Confederale.

Riguardo alla presenza femminile si evince che le segreterie nazionali di categoria devono determinare, in raccordo con le responsabili del coordinamento femminile, la soglia minima di presenza delle donne nelle liste congressuali ai vari livelli da inserire nei regolamenti congressuali così come previsto dall'art. 29 del regolamento di attuazione dello Statuto confederale; le liste che non rispettano i limiti previsti sono nulle; le strutture territoriali e regionali, nella composizione delle liste dovranno garantire che nessuno dei due sessi può essere rappresentato al di sotto del 30%, auspicando inoltre che tale percentuale venga confermata anche dai risultati delle elezioni.

Le liste che non rispettano il limite indicato sono nulle; da Regolamento per l'elezione dei delegati al XV Congresso Confederale Cisl nell'art. 11 si dice "In applicazione dell'art. 30 del regolamento di attuazione dello Statuto Confederale, i regolamenti congressuali delle Federazioni Nazionali di Categoria e delle Unioni Sindacali Regionali fisseranno una percentuale minima di candidate da inserire nelle liste, anche tenendo conto della presenza femminile nelle rispettive realtà. Per quanto riguarda la composizione delle liste dei congressi delle strutture orizzontali ad ogni livello, nessuno dei due sessi può essere rappresentato al di sotto del 30% dei candidati. Le liste che non rispettano il limite previsto sono nulle..

Da: Presentazione delle/a liste/a ed elezione del Consiglio generale confederale nell'art. 23 si dice "Ogni lista deve esprimere candidati di almeno 3 (tre) Unioni sindacali regionali e/o Federazioni nazionali di categoria e in applicazione all'art. 29 del regolamento di attuazione allo Statuto Confederale, garantire che nessuno dei due sessi abbia una rappresentanza al di sotto del 30% dei candidati. Le liste che non rispettano le obbligazioni indicate sono nulle."

XV Congresso Confederale (2005)

dalla Relazione di Savino Pezzotta, Segretario Generale della CISL

... Alcuni punti per noi di importanza cruciale che ora bisogna richiamare anche per le implicazioni, le sfide, di tipo organizzativo che ci lanciano:

La presenza delle donne. Per adeguare l'organizzazione ai mutamenti in atto nel mondo del lavoro e nella società ed estendere la nostra capacità di rappresentanza, la Cisl deve femminilizzarsi di più a tutti i livelli, dagli iscritti alla dirigenza.

C'è un bisogno oggettivo di avere più donne nell'organizzazione e nei gruppi dirigenti.

Dobbiamo pertanto creare le condizioni regolamentari, politiche e organizzative perché le caratteristiche di genere segnino il nostro fare sindacato. Non basta la formazione, né la sperimentazione. Serve una dichiarata volontà politica che si esprime anche attraverso l'assunzione di precisi impegni e di nuove regole capaci di garantire un'effettiva presenza femminile a tutti i livelli, comprese le segreterie.

Dobbiamo rilanciare i coordinamenti e adeguare la nostra capacità di contrattazione alle innumerevoli esigenze che le lavoratrici esprimono da tempo e che non sempre siamo in grado di soddisfare adeguatamente. Sono innanzitutto esigenze che chiedono flessibilità personalizzate per la conciliazione tra vita e lavoro, opportunità lavorative, riconoscimento delle capacità e del grande investimento formativo di questi anni, diritti e tutele negati ad una parte crescente dell'occupazione femminile, servizi all'infanzia e alla vecchiaia adeguati alla crisi demografica che il paese vive e i cui effetti ricadono tuttora in larga misura sulle donne.

Non possiamo accettare che restino senza la tutela della maternità le donne con contratti di lavoro non standard.

Non possiamo accettare che le donne siano costrette sempre di più a lasciare il lavoro con l'evento felice della maternità.

Non possiamo neanche accettare che tutte le politiche di welfare che tengono conto delle tematiche di genere in un'ottica di sviluppo equo e sociale, siano progetti sostenuti in pratica soltanto dai coordinamenti.

Dobbiamo fare in modo che diventino progetto politico dell'organizzazione e che essa, in tutta la sua articolazione, sostenga e valorizzi le sindacaliste che in questi anni hanno prodotto significativi ed esemplari accordi in questa direzione.

LETTURA DI GENERE - dei documenti finali dei Congressi Territoriali del 2005 della CISL e delle categorie di Milano ¹⁵

Dal documento finale della UST (CISL Milano)

“A Milano nascono più imprese che bambini””la disoccupazione è bassa e scarseggiano figure professionali specializzate (ma anche generiche); la nuova occupazione è, in buona parte, troppo precaria, e in alcuni casi si è arrivati **all’abuso del part-time**; aumentano i **“lavoratori poveri”**;

“A Milano siamo vicini alla piena occupazione ma non alla buona occupazione)”

“Tutelare i lavoratori e le lavoratrici infatti non avviene solo sul posto di lavoro, ma si trasferisce nello spazio e nel tempo tra un lavoro e l’altro facendo crescere le capacità professionali. In quest’ottica vanno tenute sotto controllo le trasformazioni in atto nella formazione di base e superiore, perché le persone che si preparano a lavorare hanno diritto a una buona istruzione, oltre ad una efficace preparazione professionale. E’ una tutela che assume particolare importanza per le **donne lavoratrici che si ritrovano spesso nella necessità di dover conciliare lavoro, vita e famiglia senza il sostegno e il supporto necessari.”**

“A questa capacità si vuole aggiungere, tramite le opportune sinergie e accordi, a partire da Emporio dei lavori, quella di intervenire direttamente sull’incontro domanda offerta e sulla ricollocazione dei lavoratori, con una particolare attenzioni a colf e badanti. Il territorio metropolitano vive la profonda contraddizione tra la elevata potenzialità nell’offrire servizi di assistenza e cura, sia di natura sociale che sanitaria, e la marginalizzazione crescente di una fascia di cittadini che sempre meno riescono ad accedere a questi servizi per motivi economici. Questa situazione è rilevante, e pesante, per le fasce più deboli della popolazione, per le famiglie in difficoltà, per le madri sole, per gli immigrati, e in modo sempre più consistente per una larga parte della popolazione anziana. Sostenere la famiglia attraverso servizi adeguati a favorirne la crescita e la stabilità (dagli asili nido alle politiche di conciliazione vita-lavoro previste dalla legge 53/2000)”

“ L’insieme dell’organizzazione, la logica del fare sistema può trovare nel “bilancio sociale” lo strumento per una lettura complessiva della Cisl milanese, ma anche per una capacità di programmazione dei cambiamenti.

In questa direzione l’adozione del bilancio di genere può essere lo strumento per favorire il rilancio delle politiche di pari opportunità dentro e fuori l’organizzazione.”

Dal documento finale della FEMCA

“Siamo inoltre impegnati a portare i temi della flessibilità più generale(mobilità urbana, assistenza, sistema bancario, asili...)alle istanze congressuali superiori e confederali”.

“Vanno inoltre allargate le opportunità alle donne, per le donne, perché l’organizzazione ha bisogno di entrambi i generi. Opportunità concrete mediante l’adozione di strumenti adeguati che rimuovano gli ostacoli, i luoghi comuni, che di fatto impediscono il loro inserimento anche in ruoli dirigenti. Proprio per questo vogliamo tornare a ribadire che la FEMCA di Milano con la

¹⁵ Fonte: Sito Internet CISL Milano – coordinamento donne (www.cislmilano.it/index2.html)

CISL tutta è e deve continuare ad essere luogo di **aggregazione per tutte le donne** e gli uomini liberi che vogliono fare una esperienza forte per un progetto condiviso.

Dal documento finale della FIT

“..strumenti di sostegno che intervengano nella fase **di passaggio da un posto di lavoro** ad un altro, con servizi all'impiego più efficienti, ammortizzatori sociali finalizzati al reinserimento, strumenti di formazione continua.. **Rafforzare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro e nei gruppi dirigenti del sindacato,..**”

Dal documento finale della FISTEL

“Governare una società aperta e complessa è possibile solo **indirizzando gli sforzi** di tutte le componenti economiche, politiche e sociali nella distribuzione equa del reddito **per la persona e per la famiglia.**”

Per la formazione “Costituzione nelle aziende di **commissioni sulle pari opportunità**. Gruppi di lavoro monotematici su quadri e alte professionalità, **donne e sindacato**, giovani e precariato. Curare l'**applicazione “reale” della legge 53/2000** sui congedi parentali e sulla legge quadro sul volontariato(principio di sussidiarietà). “ “Dovremo sviluppare progetti per formare gruppi dirigenti in grado di pensare, contrattare e promuovere iniziative in molti ambiti: dalla **negoziazione della flessibilità**”

Dal documento finale della FISASCAT

Sul “**Mercato del lavoro**. Gli interventi legislativi sul mercato del lavoro ci preoccupano seriamente almeno per tre motivi, oltre che per la filosofia complessiva della “Legge 276”: Sono ostacolo alla libera contrattazione ed esaltano la via legislativa; aggiungono precarietà nel lavoro e peggiorano istituti quali ad esempio part-time e apprendistato; diminuiscono le reali capacità di rappresentanza sociale.”

Un capitolo intero dedicato “**La politica di genere**. Il contributo di elaborazione, di intelligenza e di sensibilità portato dalle donne della FISASCAT di Milano nelle battaglie per l'emancipazione femminile costituisce un capitale che non può essere disperso. **Occorre passare dalla fase dell'interesse alla fase dell'attuazione**, abbandonando pregiudizi che ancora permangono nell'organizzazione. Sono auspicabili, poi, **momenti di dibattito e di verifica** per trovare strumenti nuovi da porre in essere o rivitalizzare quelli del passato, attraverso una **formazione mirata e/o specifici progetti**. Le diversità di genere per la Federazione rappresentano una ricchezza da preservare. **La FISASCAT di Milano si impegna a realizzare una contrattazione che metta al centro i bisogni delle donne (congedi parentali, flessibilità d'orario, professionalità...)**. E' oltretutto evidente che inevitabilmente molte rivendicazioni avrebbero ricadute positive, senza distinzione di genere, per tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori. Contrattare condizioni di lavoro migliori, infatti, significa intervenire direttamente sulla qualità della vita.”

Dal documento finale della FIBA

“POLITICHE DI GENERE - L'organizzazione si **impegna a sviluppare le politiche di genere** sia nella contrattazione di secondo livello sia come **promozione di maggiore e migliore partecipazione delle donne** nell'organizzazione, nella consapevolezza che ciò avvantaggi sotto tutti i punti vista la FIBA CISL. Per questi motivi il Congresso fa suoi i **principi ispiratori del documento presentato dal Coordinamento Donne** affinché le Segreterie Nazionale, Regionali e Territoriali, per quanto attiene alle problematiche della **parità e delle pari opportunità della valutazione dell'impatto di genere delle politiche dell'organizzazione, della conciliazione lavoro-famiglia**, ed in generale dell'approfondimento delle tematiche che riguardano **la condizione della donna, si avvalgano del contributo di studio, di elaborazione e proposta del coordinamento donne**. Il Congresso si impegna, attraverso i suoi delegati, a far condividere detta mozione nei Congressi Regionali e Nazionali della Fiba.

FAMIGLIA - La promozione del lavoro come valore capace di dare sicurezza materiale non può però prescindere dalla consapevolezza che la **qualità della vita, intesa come tempo per la famiglia** e tempo lavorativo “buono”, sono alla base delle politiche contrattuali al fine di **tutelare la famiglia come valore sociale**.

PREVIDENZA COMPLEMENTARE - Condividiamo lo sviluppo e il rilancio della previdenza complementare, non solo come indispensabile pilastro aggiuntivo per i giovani, che in seguito alle vicende della previdenza pubblica degli ultimi 15 anni avranno livelli pensionistici minimi, ma anche per tutte le categorie che ne sono prive o che, **come le donne, richiedono accordi specifici di parità.**”

Dal documento finale della FAI

“..alla ricerca di soluzioni per superare **l'annoso problema delle lavoratrici** e dei lavoratori dell'agricoltura, che oggi non si vedono riconosciuti, in busta paga, i trattamenti assistenziali (**maternità, malattia, infortuni e assegni familiari**), **alla pari** di quanto avviene per i lavoratori occupati negli altri settori”

Dal documento finale della FLAEI

“**Valutano** positivamente la recente esperienza dell'Arca Lombardia e sostengono la linea politica della Federazione in materia di **istituti sociali** e di maggior vicinanza ai **bisogni delle famiglie dei lavoratori**”

Dal documento finale della FIM

Nella lettura del documento finale della FIM non si menzionano le donne, il periodo è stato estratto perchè chiede alla CISL di Milano eccellenza e innovazione e questo potrebbe rientrare nel progetto “Empowerment”.

“Nei rapporti con la CISL di Milano, dopo l'elezione di Fulvio Giacomassi, occorre rimarcare la centralità del territorio nella politica sindacale, investire nelle sedi periferiche caratterizzando le

zone con l'insieme dei servizi; Milano deve tornare ad essere, in ambito regionale e nazionale, centro di **eccellenza, elaborazione e innovazione**".

Dal documento finale della FPS

"2° - **Pubblica amministrazione** Molto opportunamente la relazione del Segretario Generale evidenzia le contraddizioni esistenti tra quanto sancito a livello normativo sul ruolo della Pubblica Amministrazione e il mancato riconoscimento da parte di coloro che hanno responsabilità istituzionali nella **difesa dei diritti e delle pari opportunità per tutti i lavoratori**, pubblici e privati."

Nella mozione finale non si fa nessun riferimento ne a contrattazioni, ne a politiche per il miglioramento di una presenza più qualificata delle donne nell'organizzazione

Dal documento finale della FILCA

Non c'è nessuna affermazione specifica sulla condizione della donna nel documento presentato. Solo una generica affermazione del perseguimento di un lavoro e una città più vivibile e armoniosa

"I processi di rinnovamento del mercato del lavoro e le politiche nel territorio, gestendo una contrattazione territoriale che sappia **conciliare lo sviluppo, l'inclusione** degli stranieri e la tutela dei più deboli, nel **realizzare una città più vivibile e armoniosa.**"

Dal documento finale della SCUOLA

Il documento della CISL Scuola non esplicita azioni particolari in riferimento alla problematica delle donne anche se sviluppa ragionamenti inclusivi sul valore della partecipazione e sulla necessità della formazione permanente dei membri RSU e organismi dirigenti ai vari livelli.

Dal documento finale della FNP

La lettura del documento finale dei pensionati i problemi evidenziati non fanno emergere nessuna politica specifica in favore delle donne.

LETTURA DI GENERE - dei documenti del Coordinamento nazionale donne della CISL ¹⁶

Dal resoconto del Coordinamento nazionale donne del 19 ottobre 2004

Il XV congresso della Cisl deve mettere al centro la questione della partecipazione delle donne alla vita della nostra organizzazione e di un riequilibrio della rappresentanza di genere nei gruppi dirigenti.

Tutte le organizzazioni di rappresentanza e le istituzioni stanno affrontando questo tema che attiene alla realizzazione di una democrazia compiuta nelle società moderne.

E' intervenuta a questo scopo anche una riforma della nostra Carta costituzionale con la modifica dell'art. 51: "tutti i cittadini dell'uno e dell'altro sesso possono accedere agli uffici pubblici e alle cariche elettive in condizioni di eguaglianza, secondo i requisiti stabiliti dalla legge. A tal fine la Repubblica promuove con appositi provvedimenti le pari opportunità tra donne e uomini".

Sono attualmente in discussione in Parlamento proposte per leggi elettorali coerenti con il principio costituzionale.

Già la legge elettorale europea che prevedeva nelle liste che "nessuno dei due sessi può essere rappresentato in misura superiore al due terzi dei candidati", ha consentito di aumentare le donne elette. Come Cisl siamo presenti attivamente in un Comitato di pressione per le leggi elettorali e abbiamo espresso in più occasioni la nostra posizione per un riequilibrio di rappresentanza di genere nelle istituzioni.

Sul fronte sindacale, la celebrazione del 18°congresso mondiale della Cisl internazionale, ha previsto nel suo regolamento che le delegazioni al congresso siano composte da 50% di donne e 50%di uomini.

In virtù di questo scenario e a fronte di un mondo del lavoro sempre più femminilizzato, la scarsa presenza delle donne nei gruppi dirigenti della cisl a tutti i livelli, appare una realtà molto critica e allarmante per una grande organizzazione come la nostra, come evidenzia anche una ricerca esterna finanziata dalla Comunità europea che vede la Cisl agli ultimi posti in Italia tra le organizzazioni di rappresentanza in tema di presenza delle donne nei luoghi decisionali.

Riequilibrio di genere nelle liste

Pertanto il Coordinamento nazionale donne, in attuazione delle decisioni dell'assemblea organizzativa, ritiene necessario nei regolamenti per l'elezione dei delegati al XV Congresso confederale Cisl e per lo svolgimento del XV congresso confederale di "riconfermare le quote per favorire la presenza femminile negli organismi".

In particolare si propone per la composizione delle liste dei congressi un concetto più aderente al tema di un riequilibrio di rappresentanza: "nessuno dei due sessi abbia una rappresentanza al di sotto del 30% del totale dei candidati e delle candidate in applicazione dell'articolo 29 dello Statuto confederale. In applicazione dell'art. 30 dello Statuto confederale le federazioni di categoria e le USR stabiliranno la soglia minima di rappresentanza di genere secondo la propria base associativa".

¹⁶ Fonte: Sito Internet CISL Nazionale – coordinamento donne (www.cisl.it/)

E' indispensabile inoltre che la regola sia applicata e per questo resa più chiara e vincolante con una dicitura: nel caso la lista non contenga almeno una rappresentanza del 30% dei candidati di entrambi i sessi "la lista non è valida". Per quanto riguarda la composizione delle liste dei congressi delle strutture orizzontali ad ogni livello, nessuno dei due sessi può essere rappresentato al di sotto del 30% del totale dei candidati e delle candidate.

Riequilibrio di genere negli organismi

Il motivo della scarsa presenza di donne nei consigli generali e nei direttivi di categoria a ogni livello è che, a composizione compiuta degli organismi, mettendo insieme la parte elettiva, quella designata e cooptata la maggioranza è di gran lunga maschile.

Si propongono pertanto dei meccanismi che possano assicurare la presenza non inferiore al 30% per ciascuno dei due sessi nei consigli generali e nei direttivi:

laddove la presenza di uno dei due sessi sia inferiore al 30%, il Consiglio generale, deve designare la quota mancante al raggiungimento della percentuale del 30% oppure nella eventualità che le elette non raggiungono il 30% faranno parte del consiglio generale le prime non elette, fino al raggiungimento della quota mancante.

Si propone inoltre che in tutte le Commissioni per lo svolgimento del Congresso, a partire da quella Statuto, che sarà proposta a Principina, ci sia una presenza adeguata di donne e che il linguaggio dei documenti contenga i due generi.

Le donne in segreteria

E' necessaria inoltre per il coordinamento nazionale donne, sempre in attuazione delle decisioni dell'Assemblea organizzativa, una modifica del regolamento allo Statuto o allo Statuto stesso perché "si garantisca un donna in segreteria, nelle strutture dove la realtà associativa registra una presenza femminile superiore al 30% degli iscritti.

Coordinamento donne

Per dare attuazione alle decisioni dell'Assemblea organizzativa in merito alla valorizzazione del ruolo del coordinamento donne, è necessaria una previsione statutaria e regolamentare della Costituzione dello stesso e della sua funzionalità, che attualmente non è esplicitata, per fare in modo che al "coordinamento femminile siano affidate, oltre al ruolo tipico, competenze specifiche nel campo delle politiche coordinamento femminile siano affidate, oltre al ruolo tipico, competenze specifiche nel campo delle politiche".

Le Tesi congressuali (2005)

Nel corso dei lavori della Commissione Tesi, Annamaria Parente, membro della Commissione, ha proposto l'introduzione di alcune tematiche riguardanti le donne, la maternità, il concetto di genere e il riequilibrio della rappresentanza femminile nell'Organizzazione, che sono state accolte dalla Commissione e comprese nella stesura definitiva delle Tesi (citate di seguito):

Premessa di quadro e di orientamento

3. Nella metamorfosi del sistema produttivo

In questa prospettiva, la prima sfida che sta di fronte al sindacalismo è quella di un nuovo sviluppo. Si è molto discusso sul fatto che il nostro paese e l'Europa siano già dentro una fase di declino, che in ogni caso sta producendo una profonda e inarrestabile metamorfosi del sistema italiano.

Le difficoltà sono tutt'altro che enfatizzate, i parametri di confronto con altri paesi ci vedono spesso perdenti, l'indebolimento del tessuto produttivo e la crisi della grande impresa un fatto reale che incide profondamente sulla struttura e sulla qualità dell'occupazione. Ma la metamorfosi va «declinata» variamente, reinterpretata non solo alla luce degli aspetti di criticità e di degrado che sono presenti e che destano non poche preoccupazioni, ma anche volgendo l'attenzione a quegli elementi comunque vitali che la nostra economia manifesta, e che vanno letti anche alla luce del deficit di politiche industriali che da troppi anni segna le responsabilità del governo del nostro paese. C'è tra l'altro oggi il valore aggiunto dell'orizzonte europeo definito a partire dalla strategia di Lisbona e che può essere utilizzato per un progetto cui il sindacato è in grado di dare un contributo determinante: un approccio ai problemi del mercato del lavoro che assicuri flessibilità ma sostenga anche il bisogno di sicurezza secondo formule inedite e specifiche e con un ruolo ancora decisivo della contrattazione; la crescita contestuale della qualità

dell'istruzione e del lavoro; l'innovazione e la ricerca; più elevati tassi di attività che coinvolgano in particolare le donne e la popolazione anziana. Si tratta di rilanciare l'idea del lavoro non solo come risorsa, ma anche come valore, come cifra interpretativa e progettuale della cittadinanza e dei processi partecipativi e democratici. In pratica si tratta di ripersonalizzare il lavoro, grazie anche alla crescente importanza assunta nei processi di produzione e di riagggregazione di funzioni e mansioni che il fordismo teneva invece nettamente separate. Bisogna mirare come dice Beck « a progettare una società civile dove il lavoro salariato che resta, e i molteplici lavori necessari per la comunità e la famiglia, siano allo stesso tempo un diritto e un dovere per tutti. Al fine di ridare sicurezza materiale ad un numero maggiore di persone, perché senza di questa non esiste vera libertà politica, dunque non si dà democrazia».

E' essenziale assumere anche la differenza di genere come uno dei principali criteri organizzativi della vita sociale e guardare ai mutamenti della condizione femminile come una delle chiavi di lettura per interpretare le trasformazioni dell'economia, del lavoro, della famiglia, degli andamenti demografici e dei sistemi sociali. Per generare sviluppo e benessere occorrono politiche strettamente connesse tra loro: l'occupabilità femminile e la costruzione di servizi di welfare adeguati, la tutela della maternità come valore sociale, e la ricerca di un nuovo equilibrio familiare economico e sociale. Solo così si può restituire fiducia alle giovani generazioni e affrontare realmente il tema della denatalità del nostro paese.

Tesi N. 1 - Lavoro, nuovi soggetti sociali, nuove politiche - Proposte

1.2.4 - Gli elementi di una strategia unificante nelle scelte di rappresentanza e tutela vanno collocati nell'azione contrattuale e di concertazione che deve orientarsi a valorizzare le specificità delle condizioni di lavoro e le aspettative personali. Il rafforzamento e l'estensione della partecipazione delle donne al mercato del lavoro costituisce una priorità per la Cisl che deve assumere, come riferimento costante della sua azione politica e contrattuale, le specificità che oggi caratterizzano il

lavoro femminile nelle diverse zone del paese. La Cisl, inoltre, deve adeguare la propria politica contrattuale alle problematiche di genere, rafforzare il ruolo del coordinamento donne, e dare un generale impulso alla presenza femminile nei gruppi dirigenti del sindacato.

Tesi N. 3 - Il welfare della cittadinanza attiva

3.2.5 - Le famiglie italiane sono interessate da rilevanti trasformazioni, si sono affermati nuovi modelli, sono cresciute esigenze e difficoltà, è diventato più impegnativo il loro ruolo nella società. Da parte dei poteri pubblici continua invece a manifestarsi un forte deficit d'azione politica a partire dai più recenti provvedimenti nazionali varati dal governo. A fronte di vecchie e nuove responsabilità familiari, restano pertanto scarse e scoordinate le misure che dovrebbero costituire il punto di convergenza di specifiche politiche riferite al fisco, al lavoro, ai servizi sociali, all'organizzazione degli orari, ai trasporti, all'istruzione, alla casa. Occorre mettere la famiglia al centro di tutte le politiche pubbliche, sostenendo positivamente la rete di relazioni e rapporti che al suo interno si sviluppano. Per la Cisl occorre in questo senso utilizzare il parametro famiglia nelle politiche fiscali, utilizzando come punto di riferimento non la situazione del singolo, ma quella della famiglia. Per la Cisl occorre poi un maggiore impegno sul tema della lotta alla povertà, attivando anche uno strumento di carattere nazionale, coordinato con le politiche attive del lavoro e con la riforma degli ammortizzatori sociali, che associ alla prestazione economica misure d'inclusione sociale. Emerge poi l'esigenza di una maggiore azione a favore di nuove politiche di conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro, così da favorire l'occupazione femminile, e sostenere il carico di cure gravanti sulle famiglie, in particolare attraverso una adeguata politica di servizi per l'infanzia.

Tesi N. 7 - Un nuovo modello contrattuale di segno partecipativo

7.1 Analisi e valutazioni:

- favorire l'inclusione sociale valorizzando la presenza femminile nelle aziende e nel mercato del lavoro anche attraverso misure tese a conciliare i tempi di vita con i tempi di lavoro e definendo misure antidiscriminatorie. Particolare attenzione va rivolta alle persone con abilità diverse e con ridotte disponibilità all'impiego nelle forme standard del lavoro, persone che vanno inserite nei luoghi di lavoro attraverso specifiche previsioni contrattuali e l'azione dei servizi per l'impiego.
- estendere la rappresentanza ai lavoratori atipici, ai quali deve essere garantita la partecipazione alle elezioni della rappresentanza e alle iniziative sindacali, ivi compreso il diritto di assemblea. I diritti sindacali stabiliti nei contratti nazionali devono garantire la rappresentanza dei lavoratori e l'agibilità dei dirigenti sindacali nelle piccole e medie imprese. La soluzione da privilegiare è quella di tipo mutualistico: affidare a strutture bilaterali di categoria una quota di risorse per garantire l'agibilità ed il supporto organizzativo alla rappresentanza sindacale nelle realtà produttive minori.
- migliorare le tutele in materia di salute e sicurezza coniugando gli aspetti che appartengono all'organizzazione del lavoro con un'adeguata tutela dell'integrità psico-fisica e della dignità delle persone che lavorano, affidando al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza un ruolo determinante.

Tesi n. 10 - L'Europa della coesione sociale

10.2.2 - La realizzazione del mercato interno ha conseguito risultati importanti nella libera circolazione delle merci, dei capitali e, in parte, dei servizi e delle persone. Resta del tutto carente invece la libera circolazione dei lavoratori, penalizzata dalla mancanza di regole certe e di parità di trattamento soprattutto in materia previdenziale e di tutela in genere. La Cisl chiede che siano salvaguardati i capisaldi legislativi della politica comunitaria in materia di diritti sociali (orario, parità e non discriminazione, salute e sicurezza...) e che le nuove esigenze di tutela siano integrate anche attraverso l'azione negoziale tra Ces e Unice.

Tesi N. 11 - Abitare il mondo

11.2.1 - La Cisl è oggi sempre più impegnata a promuovere una globalizzazione rispettosa dei diritti sociali e del lavoro di ogni popolazione. In coerenza con questa analisi, è e resta decisa a sostenere l'attuazione degli obiettivi del Millennio definiti dall'Onu. Che, però, per essere realmente efficaci, devono essere integrati da un forte impegno per la promozione dell'occupazione e del lavoro dignitoso, contro il lavoro minorile e per l'istruzione universale obbligatoria e gratuita per tutti i bambini e le bambine, per il rispetto e la promozione dei diritti fondamentali sindacali e del lavoro. Questi sono, strumenti indispensabili per la lotta alla povertà. Senza di essi, non senza i piani strutturali di riduzione dell' FMI, non può esservi sviluppo duraturo.

11.2.9 - Nel quadro di uno sforzo complessivo che ricomprenda anche una più puntuale capacità di conoscenza e d'analisi sarà promossa la diffusione in tutte le regioni di referenti per le politiche internazionali e delle sedi Iscos e l'individuazione di programmi di cooperazione e solidarietà internazionale per il rafforzamento delle organizzazioni sindacali nei paesi in via di sviluppo, con particolare attenzione alla piena inclusione delle donne e dei giovani, alla sindacalizzazione nelle zone franche e nell'economia informale, alla lotta al lavoro minorile e forzato, alla lotta all'AIDS.

Su decreto legge delle quote rosa in Parlamento (novembre 2005)

Annamaria Parente, responsabile del Coordinamento nazionale donne Cisl ha ribadito la necessità di andare alle prossime elezioni con una regola elettorale per un riequilibrio della rappresentanza tra donne e uomini.

Secondo il Coordinamento "è un tema che riguarda non solo la politica, ma la società italiana. Anche all'interno della Cisl ci sono poche donne nei gruppi dirigenti. All'ultimo Congresso Confederale abbiamo ottenuto la nullità delle liste in caso di non rispetto delle quote.

Ci aspettiamo un analogo impegno dei legislatori per regole elettorali effettivamente valide.

Nei prossimi giorni come sindacato continueremo a fare pressione presso il Senato perché la bocciatura delle quote rosa alla Camera sia sanata.

Deve essere una conquista trasversale di uomini e donne per il bene della democrazia italiana, al di là degli schieramenti.

LETTURA DI GENERE - della Relazione di Savino Pezzotta al XV Congresso Confederale della CISL (2005)

... “Va anche tenuta presente la “rimonta” delle donne nel lavoro che, in questi ultimi anni, rappresenta uno degli aspetti più significativi dei cambiamenti della sua stratificazione. Il lavoro femminile cresce più di quello degli uomini e in maniera molto più veloce e, soprattutto, aumenta la qualità della prestazione lavorativa femminile. D’ora in avanti, anche per questo, la dimensione di genere non sarà ininfluente sulla concezione del lavoro e sull’emergere di nuovi e più articolati bisogni.” ...

... “Il nostro modello organizzativo risente in profondità del modello fordista e di quello statual-centralista d’organizzazione, che nel passato ha funzionato, ma oggi funziona molto di meno perché, come sappiamo bene, le situazioni sono profondamente cambiate.

Dobbiamo tenere conto che nelle dinamiche di cambiamento, il fattore critico che deve essere preso preliminarmente in considerazione per la definizione del nostro modello organizzativo è la velocità della trasformazioni sociali, economiche e politiche. Oggi dobbiamo fare i conti con il fatto che l’organizzazione del lavoro è mutata in profondità, con modalità lavorative, operative e produttive sempre più orientate, anche per effetto delle nuove tecnologie della comunicazione, a flessibilizzarsi e a creare dimensioni di complementarietà.

L’impresa industriale, dei servizi e del terziario e analogamente il servizio pubblico stanno lentamente e progressivamente andando su modelli organizzativi di natura reticolare che comprendono intere filiere, persone, imprese, servizi e territori differenti. Questa dimensione è attiva in almeno quattro varianti, tutte presenti nel nostro Paese, ma diffuse anche oltre i nostri confini:

- L’impresa estesa (il termine impresa in questo caso non è riferito solo a quella industriale ma ai servizi, al terziario e anche al pubblico), ossia un’impresa che usa molte catene di out-sourcing esterno;
- La catena di fornitura, che collega una o più imprese leader alla sub fornitura o ad altre imprese terziste;
- Il distretto industriale, che concentra un settore composto di molte micro-imprese in un ristretto territorio.
- Le filiere di attività, che hanno imparato a stabilire rapporti stabili, anche a prescindere dalla loro appartenenza a un distretto, con una catena di fornitura o un settore merceologico di tipo tradizionale.

I processi di organizzazione produttiva, distributiva e dei servizi pubblici e privati sembrano orientarsi verso una organizzazione del lavoro che abbandona i rigidi schemi del fordismo e tende a sostituirlo con reti e filiere che si intrecciano e interagiscono. Certo non tutto è così, ma le tendenze sono in corso e non possono non interrogarci.

Occorre, poi, fare i conti con il costituirsi a livello locale, attraverso il decentramento amministrativo che negli ultimi tempi ha anche assunto una nuova e forte dimensione politica, di nuovi poteri legati alle nuove categorie di beni pubblici da gestire e governare. Anche le mutazioni

sociali, soprattutto quelle demografiche, le nuove sensibilità giovanili, la femminilizzazione del lavoro, la presenza strutturata di popolazione immigrata, rompono i vecchi schemi.

L'organizzazione, dunque, la nostra, ha bisogno di una riforma profonda; non bastano più i semplici e necessari correttivi di cui abbiamo discusso fino a ieri.

Abbiamo la necessità di delineare i tratti della nuova confederalità prima che le tensioni, le preoccupazioni, le giuste esigenze che abbiamo riscontrato durante il dibattito congressuale possano determinare incongruenze e magari, anche, turbolenze. Si deve lavorare per una nuova confederalità, che ripensi in maniera solidale la pratica della sindacalizzazione, dell'uso delle risorse, delle forme cooperative e del rapporto tra orizzontale e verticale.

Anche per il sindacato la possibilità di rispondere ad un sistema economico e sociale complesso ed in continua trasformazione, ai bisogni diversificati dei nostri iscritti, attuali e potenziali, e di tutti i lavoratori è legata alla capacità di non presentarsi come una struttura chiusa, che ripartisce i compiti su rigide e isolate sfere di competenza, in una logica tutta gerarchica che non fa dialogare punti distinti, che parcellizza compiti e relazioni tanto da lasciar trasparire un approccio che anche in un'associazione di lavoratori può aver sentore di burocrazia.

Occorre, invece, rafforzare l'essere di un sindacato radicato fortemente nelle sue origini, ma sempre vivo nella tensione verso la solidarietà e la giustizia, nella capacità di fare coalizione, nel reinventare percorsi e soluzioni nuovi. Non è questo un processo programmabile a tavolino, verticisticamente guidabile. Ma non germina nemmeno da sé, spontaneamente." ...

... "Bisogna seminare ancora. Tutti, ognuno in riferimento al proprio ruolo, siamo chiamati a contribuire alla valorizzazione del capitale umano di cui disponiamo. Questo significa investire in formazione: dalla primissima linea, i nostri rappresentanti di base, ai dirigenti che operano sullo scenario europeo ed internazionale, passando per i quadri e dirigenti intermedi, prestando particolare attenzione all'investimento verso i giovani e le donne." ...

... "C'è la questione della famiglia, sulla quale bisogna che anche noi usciamo dagli schemi: Una donna sola con figli è una famiglia o no? Se prendete il libro realizzato dal nostro Coordinamento donne, frutto di un apprezzato lavoro, vedrete quanto sia diffusa questa situazione di madri sole con figli che non ce la fanno ad arrivare a fine mese. Allora, se noi vogliamo affrontare il tema della famiglia, dobbiamo affrontarlo con occhi diversi dal passato, tenendo conto di quello che è avvenuto dentro la famiglia. Questo non perché noi proponiamo un modello di famiglia, non tocca al sindacato, quello che noi proponiamo è un atteggiamento di adattamento, sostegno e accompagnamento delle persone che dentro l'istituto familiare possono essere in difficoltà. Occorre che anche noi su questo terreno cambiamo." ...

... "Allora le sfide che abbiamo lanciato, la complessità dei temi e dei tempi che stiamo attraversando sicuramente, come è uscito nel dibattito congressuale, richiedono l'esigenza di un'organizzazione adeguata ai problemi. Io credo che la prima cosa che possiamo fare, la possiamo fare senza cambiare granché ma solo con un atto di volontà politica: è quella di dare più spazio alle donne, più spazio ai giovani, più spazio agli immigrati. Questo lo possiamo fare." ...

TESTO DEL DDL SULLE QUOTE ROSA

(approvato dal Consiglio dei Ministri – novembre 2005)

Art. 1: (Disposizioni in materia di pari opportunità tra uomini e donne nell'accesso alle cariche elettive della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica).

1. Per la prima e la seconda elezione della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica, successive alla data di entrata in vigore della presente legge, in ciascuna lista di candidati ogni sesso non può essere rappresentato in misura superiore ai due terzi dei candidati della lista medesima. In caso di quoziente frazionario si procede all'arrotondamento all'unità prossima. Nel caso in cui la presentazione delle candidature debba avere luogo per gruppi di candidati, la medesima proporzione deve essere rispettata da ciascun gruppo di candidati.
2. Fermo restando quanto previsto dal comma 1, qualora ciascuna lista debba essere composta da un elenco di candidati presentati secondo un determinato ordine: a) per la prima elezione della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica successiva alla data di entrata in vigore della presente legge, ogni sesso non può altresì essere rappresentato in una successione superiore a tre; b) per la seconda elezione della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica successiva alla data di entrata in vigore della presente legge, ogni sesso non può altresì essere rappresentato in una successione superiore a due.
3. Per la prima elezione della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica successiva alla data di entrata in vigore della presente legge, per i movimenti e i partiti politici presentatori di liste ovvero di gruppi di candidati che non abbiano rispettato la proporzione di cui al comma 1 o la successione di cui al comma 2, lettera a), l'importo del rimborso per le spese elettorali di cui alla legge 3 giugno 1999, n. 157, e successive modificazioni, è ridotto per ogni candidato in più rispetto alla proporzione o alla successione massima consentite, da un minimo del 10 per cento ad un massimo del 50 per cento in misura direttamente proporzionale al numero totale dei candidati del complesso delle liste o dei gruppi di candidati.
4. Per la seconda elezione della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica, successiva alla data di entrata in vigore della presente legge, non sono ammesse le liste o i gruppi di candidati che non abbiano rispettato la proporzione di cui al comma 1 o la successione di cui al comma 2, lettera b). La disposizione di cui al periodo precedente non si applica nel caso in cui la proporzione o la successione non risultino rispettate a seguito di decesso di un candidato. Nel caso in cui la proporzione o la successione non risultino rispettate a seguito di ricasazione o cancellazione di una candidatura ovvero di rinuncia alla candidatura, si applica in misura doppia la riduzione dell'importo del rimborso per le spese elettorali di cui al comma 3.
5. Entro tre mesi dalla prima e dalla seconda elezione della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica successive alla data di entrata in vigore della presente legge, il Presidente del Consiglio dei Ministri, ovvero il Ministro da lui delegato, riferisce alle Camere in ordine all'applicazione della presente legge ed alle misure necessarie per promuovere ulteriormente le pari opportunità nell'accesso alle cariche elettive.

INDICE

PARTE I - LA RICERCA

INTRODUZIONE	1
IL CONTESTO GENERALE	1
LE POLITICHE SINDACALI ITALIANE A FAVORE DELLE DONNE	3
LA PRESENZA FEMMINILE NEL SINDACATO ITALIANO	4
I CONGRESSI CISL DEL 2005	5
<i>TABELLA 1 - Composizione dei Consigli Generali dopo i Congressi 2005</i>	5
<i>TABELLA 2 - Scomposizione degli eletti e non eletti nei Consigli Generali nei Congressi 2005</i>	6
<i>TABELLA 3 - Composizione delle Segreterie Politiche dopo i Congressi 2005 e 2001</i>	7
LE DONNE NELLA CISL DI MILANO - PRIMA E DOPO IL CONGRESSO 2005	8
<i>TABELLA 4 - Composizione organismi delle categorie della CISL di Milano - Congressi 2005</i>	9
<i>TABELLA 5 - Tasso di femminilizzazione dei Consigli Generali delle categorie della CISL di Milano</i>	10
<i>TABELLA 6 - Confronto iscritti alle categorie della CISL di Milano (2004 e 2001)</i>	11
I CONGRESSI DELLA FIT CISL DEL 2005	11
<i>TABELLA 7 - Composizione dei Consigli Generali (Organismi Direttivi) dopo i Congressi 2005</i>	12
<i>TABELLA 8 - Scomposizione degli eletti e non eletti nei Consigli Generali nei Congressi 2005</i>	12
<i>TABELLA 9 - Composizione delle Segreterie Politiche dopo i Congressi 2005 e 2001</i>	13
L'ANDAMENTO DELL'OCCUPAZIONE NELLE AZIENDE DI TRASPORTO PUBBLICO	13
<i>TABELLA 10 - Composizione degli occupati all' ATM di Milano (2003 e 1998)</i>	15
<i>TABELLA 11 - Composizione degli occupati alla Gestione Laghi (2003 e 1998)</i>	15
<i>TABELLA 12 - Composizione degli occupati in AGI (2005 e 1998)</i>	15
<i>TABELLA 13 - Composizione degli occupati in CTNM (2005 e 1998)</i>	15
<i>TABELLA 14 - Variazione dell'occupazione femminile su occupati donne</i>	16
<i>TABELLA 15 - Variazione % dell'occupazione femminile su occupati totali</i>	16
LE POLITICHE CONTRATTUALI E L'ASSOCIAZIONISMO DELLE DONNE NELLE AZIENDE DI TRASPORTO PUBBLICO	17
<i>TABELLA 16 - Composizione degli iscritti alla FIT CISL all'ATM di Milano (2005-2000)</i>	18
<i>TABELLA 17 - Composizione degli iscritti alla FIT CISL alla Gestione Laghi (2005-2000)</i>	18
<i>TABELLA 18 - Composizione degli iscritti alla FIT CISL in AGI (2005-2000)</i>	19
<i>TABELLA 19 - Composizione degli iscritti alla FIT CISL in CTNM (2005-2000)</i>	19
<i>TABELLA 20 - Percentuale delle donne iscritte alla FIT CISL sul totale delle donne occupate</i>	19
CONCLUSIONI	21

PARTE II - I DOCUMENTI

EMPOWERMENT – VALORIZZAZIONE ALTI POTENZIALI – CISL MILANO	24
<i>Dall'idea al progetto</i>	24
<i>L'impegno per le pari opportunità</i>	24
<i>Le risorse umane della CISL di Milano.....</i>	25
"OLTRE IL TETTO DI CRISTALLO" – PERCORSI DI ALTA FORMAZIONE NEI LUOGHI DI RAPPRESENTANZA	28
<i>Il contesto in cui si situa il progetto</i>	28
<i>A quali problemi intende far fronte il progetto?</i>	29
<i>Intervento proposto e soggetti destinatari.....</i>	30
<i>Laboratorio di formazione politica-sociale.....</i>	30
I RISULTATI RAGGIUNTI IN TEMA DI PARITA' E PARI OPPORTUNITA' NEI PRINCIPALI DOCUMENTI UFFICIALI CISL	31
<i>XIV Congresso Confederale (2001)</i>	31
<i>Assemblea Programmatica e Organizzativa (2003).....</i>	31
<i>Il Consiglio Generale di Principina (2004).....</i>	32
<i>XV Congresso Confederale (2005).....</i>	32
LETTURA DI GENERE - DEI DOCUMENTI FINALI DEI CONGRESSI TERRITORIALI DEL 2005 DELLA CISL E DELLE CATEGORIE DI MILANO	34
<i>Dal documento finale della UST (CISL Milano)</i>	34
<i>Dal documento finale della FEMCA</i>	34
<i>Dal documento finale della FIT.....</i>	35
<i>Dal documento finale della FISTEL.....</i>	35
<i>Dal documento finale della FISASCAT.....</i>	35
<i>Dal documento finale della FIBA</i>	36
<i>Dal documento finale della FAI</i>	36
<i>Dal documento finale della FLAEI.....</i>	36
<i>Dal documento finale della FIM</i>	36
<i>Dal documento finale della FPS.....</i>	37
<i>Dal documento finale della FILCA</i>	37
<i>Dal documento finale della SCUOLA</i>	37
<i>Dal documento finale della FNP.....</i>	37
LETTURA DI GENERE - DEI DOCUMENTI DEL COORDINAMENTO NAZIONALE DONNE DELLA CISL	38
<i>Dal resoconto del Coordinamento nazionale donne del 19 ottobre 2004</i>	38
<i>Le Tesi congressuali (2005)</i>	39
<i>Su decreto legge delle quote rosa in Parlamento (novembre 2005).....</i>	42
LETTURA DI GENERE - DELLA RELAZIONE DI SAVINO PEZZOTTA AL XV CONGRESSO CONFEDERALE DELLA CISL (2005)	43
TESTO DEL DDL SULLE QUOTE ROSA.....	45