



FATICA E LIBERTA'

Donne, sindacato, rappresentanza

Dati

Le metalmeccaniche sono circa 1/5 dei lavoratori della categoria; sono concentrate soprattutto nei settori dell'elettronica e in particolare nella produzione di microcomponenti, nell'informatica, nelle produzioni di massa in particolare nell'elettrodomestico e nel motociclo, negli uffici amministrativi di tutti i settori.

Fra gli iscritti alla Fiom, i dati qualitativi a nostra disposizione che riguardano il 91,8% della categoria ci dicono che le donne sono il 15,6% , con percentuali che vanno dal 17 al 21 % In Piemonte, Lombardia, Emilia-Romagna, Marche e sotto al 10% in Sardegna, Sicilia, Calabria, Basilicata, Puglia, Molise, Umbria. Nelle regioni dove le iscritte sono vicine al dato della media nazionale ci sono punte assai più elevate nelle province dove è forte la presenza di manifatturiero a occupazione femminile, come ad esempio Belluno (28%) e Treviso (22%) in Veneto, Pordenone (27%) in Friuli-Venezia Giulia. Quindi nei settori operai dove è più alta la sindacalizzazione e fra questi nei comparti a maggiore presenza femminile, le iscritte alla Fiom sono sopra la media nazionale, ma decisamente al di sotto della presenza delle donne fra gli addetti, che ad esempio nell'elettrodomestico sfiora il 50%.

In sostanza, il 20% di tutti i lavoratori metalmeccanici sono iscritti alla Fiom (360.000); se consideriamo le aziende che applicano i due maggiori contratti nazionali (Federmeccanica e Unionmeccanica), presumibilmente questa percentuale va oltre il 30%; fra questi, circa il 16% sono donne, a fronte di una percentuale complessiva di addette di poco superiore al 20%; anche per le donne vale il dato generale che la sindacalizzazione è più forte nel manifatturiero.

Per quanto riguarda i direttivi provinciali, su 5.808 componenti le compagne sono 772, pari al 13,29%. Il 92,67% dei componenti è in produzione (5.382) , di cui donne 704 (13,08%); mentre abbiamo 427 funzionari, di cui 67 donne, pari al 15,69%. I migranti componenti dei direttivi provinciali sono 77 (1,33%), fra cui 3 donne. La presenza delle compagne nei direttivi provinciali non corrisponde automaticamente alla percentuale delle iscritte, nel senso che di media nelle regioni a più alta presenza femminile è un po' al di sotto e in quelle a più bassa presenza è un po' al di sopra. Va rilevato che l'unica regione del Sud che supera il 10% delle iscritte (13%) è la Campania, con circa il 10% di compagne nei direttivi, mentre le Marche sono la regione in cui c'è maggiore scarto fra iscritte (21,5%) e componenti dei direttivi (10%). Anche se le funzionarie hanno una percentuale un po' più alta rispetto alla presenza delle donne nei direttivi, va considerato che in questo caso sono interessanti i numeri assoluti. Infatti delle 67, 21 sono in Lombardia, 18 in Emilia-Romagna, 7 nel Lazio, 6 in Piemonte, 4 in Veneto e in Friuli-Venezia Giulia, 3 in Toscana, 1 nelle Marche, in Campania e in Sicilia, 10 regioni sono a zero. Nel numero delle funzionarie in alcuni casi sono comprese le compagne della struttura tecnica che in alcuni territori sono nei direttivi. I dati presi in esame non considerano i regionali e fanno riferimento ai direttivi eletti al congresso. Essendo questi dati aggregati per regione, ma

provinciali, è assolutamente evidente che in moltissimi dei 120 territori che compongono la nostra categoria i funzionari a tempo pieno sono solo uomini, e questo dato non può che condizionare fortemente la rappresentazione fisica e concreta della Fiom.

Nel Comitato centrale, su 181 componenti le donne sono 34, pari al 18,8%, un po' sopra la percentuale delle iscritte. Ci sono 5 segretarie generali di strutture provinciali, di cui 4 in Lombardia (Milano, Brescia, Brianza, Cremona) e una a Roma Sud, la segretaria generale della Sicilia e – da quando con Alessandra Mecozzi le donne sono entrate nella Segreteria nazionale della Fiom – c'è sempre stata una compagna, indipendentemente dal numero dei componenti che è molto variato nel tempo.

Purtroppo, non abbiamo disponibili le serie storiche della composizione dei direttivi per fare un raffronto.

Per quanto riguarda le delegate, non abbiamo una banca dati qualitativa sulle Rsu e molto faticosamente stiamo riuscendo a costruire solo adesso una banca dati numerica sufficientemente aggiornata. Sulla composizione di genere delle Rsu possiamo dedurre alcune cose prendendo a riferimento la ricerca sulle condizioni di vita e di lavoro, naturalmente con l'avvertenza che si tratta del campione della ricerca e non di un dato statistico preciso. Sui 100.000 questionari, quelli compilati da donne sono 20.000, pari al 22,5%. I delegati della Fiom che hanno risposto sono 3.065; di questi il 14,5% sono donne. Considerando che la percentuale delle lavoratrici è un po' superiore alle addette, che fra queste la percentuale delle delegate è un po' superiore alle componenti dei direttivi, tenendo conto della diversa qualità fra banche dati vere e proprie e campione della ricerca, è presumibile che le delegate della Fiom siano fra il 13 e il 14% dei delegati. Sono il 15% delle Rsu Fiom al Nordovest e al Centro, il 17% al Nordest, il 4% al Sud. Sono evidenti le differenze per attività produttiva: sono donne il 34% dei delegati nei servizi informatici, il 27% nell'elettronica, il 18% nella produzione di massa, una percentuale che sale soprattutto per effetto dell'elettrodomestico. Anche in questi settori dove sono più rappresentate, le delegate sono molto al di sotto della percentuale delle addette, con l'eccezione dell'informatica dove lo scarto è minore. Negli altri settori le delegate sono pochissime.

Ancora due dati che emergono dalla ricerca, interessanti pur considerando che il campione complessivo è un po' più giovane rispetto alla media degli addetti: fra chi ha risposto ai questionari, la percentuale di delegate uguale fra le donne con e senza figli conviventi, e la presenza di donne nelle Rsu è un po' più alta all'interno della fascia di età più bassa (il 16,3% dei delegati sotto i 35 anni, il 15,7 sotto i 45, il 12,2 sopra i 45).

Rispetto a questi dati, in sintesi possiamo dire che su circa 400.000 donne presenti in tutta l'industria metalmeccanica, 55-60.000 sono iscritte Fiom. Naturalmente sappiamo che la sindacalizzazione è concentrata negli addetti delle aziende dei due contratti maggiori. La percentuale cresce nelle aree manifatturiere (più bassa nell'auto), nell'elettronica e nell'informatica, ed è bassa al Sud. La percentuale delle iscritte è più bassa di quella delle addette, con uno scarto di circa 4 punti; la percentuale delle delegate è più bassa di quella delle iscritte, con uno scarto presumibile di circa 2 punti; la percentuale delle componenti dei direttivi è più bassa delle delegate con uno scarto di 1 punto. In molti territori, fra i sindacalisti della Fiom a tempo pieno non ci sono donne. Non avendo serie storiche dei dati, non siamo nelle condizioni di costruire paragoni

con i periodi precedenti. Però possiamo affermare che siamo tutt'altro che in presenza di politiche di azioni positive.

Alcune riflessioni

Questo quadro ci è utile sia per conoscere che per fare alcune riflessioni su donne, sindacato e rappresentanza, modello organizzativo e contrattuale.

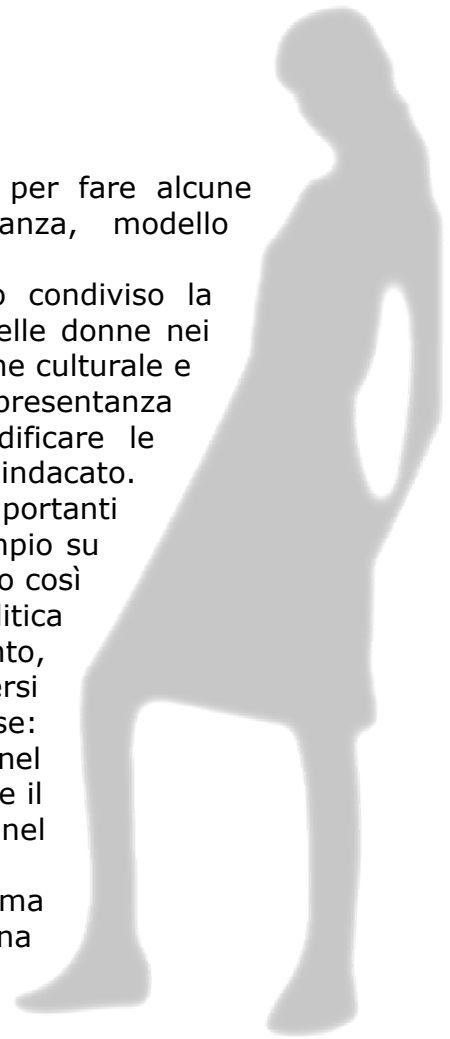
Le compagne della Fiom da sempre non hanno condiviso la politica delle quote per promuovere la presenza delle donne nei gruppi dirigenti, considerandole veicoli di cooptazione culturale e politica, e rivendicando invece un'idea di rappresentanza generale delle dirigenti, con l'ambizione di modificare le politiche rivendicative e il punto di vista di tutto il sindacato.

L'impegno in questo senso ha prodotto risultati importanti nella contrattazione nazionale e articolata, ad esempio su orari e professionalità, sulle molestie sessuali, dando così un segno visibile e concreto del rapporto fra politica delle donne e organizzazione. A un certo punto, questa relazione si è arrestata. È necessario chiedersi perché anche in rapporto a due questioni diverse: l'efficacia generale della contrattazione nel miglioramento delle condizioni di lavoro e dei diritti, e il nesso fra modalità organizzative delle donne nel sindacato e effetti sulle politiche contrattuali.

Il passaggio in Cgil dalle quote alla norma antidiscriminatoria nello Statuto ha segnato una modifica d'impostazione importante. Questa modifica è stata accompagnata da una discussione sulla necessità di non produrre automatismi nel rapporto fra presenza maschile e femminile nei gruppi dirigenti e di tenere conto nell'applicazione della composizione di genere della categoria. Ciò per evitare di ricadere di fatto nella logica delle quote, e quindi della cooptazione politica delle compagne, pur rischiando una efficacia relativa della norma. L'introduzione della norma antidiscriminatoria nello Statuto ha paradossalmente coinciso con un forte rallentamento della contaminazione del sindacato rispetto alle tematiche poste dalle donne; come se l'aver affermato la presenza delle donne negli organismi fosse già il risultato da raggiungere. La realtà dimostra invece come il rapporto fra politica delle donne e politica generale del sindacato non è automaticamente rilevabile per il semplice fatto che le donne sono in numero significativo nei gruppi dirigenti; ad esempio la parità uomo-donna nella Segreteria nazionale della Cgil non ha prodotto cambiamenti visibili di priorità e di attenzione.

Condividere la scelta di non legare la presenza delle donne a una regola sanzionatoria che prescinde dal riconoscimento della rappresentanza, ci pone ancora di più nella necessità di riflettere sulla del tutto insoddisfacente presenza di donne nella Fiom ai vari livelli.

Intanto vale la pena interrogarsi in che misura e perché sono le donne che scelgono di non impegnarsi nel sindacato (nella Fiom, per quanto ci riguarda) e in che misura e in quale modo è il sindacato (la Fiom) che disincentiva o respinge l'impegno delle donne.



È evidente che il lavoro di cura continua enormemente a pesare sulle lavoratrici, e non c'è dubbio che il lavoro sindacale comporta tempi difficilmente compatibili con la somma del lavoro produttivo e riproduttivo. Questo può incidere sulla scelta di impegnarsi a fare le delegate. D'altra parte sappiamo anche che esiste una forte resistenza a processi di rinnovamento delle Rsu, che i delegati storici fanno fatica a fare spazio e che quando questo rinnovamento avviene, la percentuale di donne cresce; le modalità di elezione a grandi collegi che scollegano il delegato/la delegata dalla relazione diretta con chi li elegge, può essere un altro elemento di blocco, che ha a che fare con le relazioni di potere nella costruzione delle liste, con le modalità con cui si affronta la relazione di rappresentanza, con il senso che si dà al proprio agire rispetto agli effetti sulle persone che si rappresentano. La qualità della relazione e l'efficacia della contrattazione sulle condizioni possono essere elementi che pesano, come anche i privilegi e il riconoscimento che derivano dall'essere delegati possono essere elementi di blocco verso le donne.

Non siamo in grado di valutare quanto lo scarso numero di delegate rispetto alle addette pesi sulla sindacalizzazione femminile, provocando una maggiore distanza fra lavoratrici e sindacato o quanto invece al contrario le delegate siano poche perché la percentuale delle iscritte è relativamente più bassa. Sicuramente, si pone un problema di attrattività del sindacato per le donne che possono non riconoscersi sufficientemente nelle modalità, nei tempi e nei contenuti. D'altra parte, come Fiom ci stiamo interrogando sulle Rsu e sul modello di rappresentanza nei luoghi di lavoro in generale; il tema del rapporto lavoratori, delegati, sindacato, del modello di rappresentanza e di democrazia, del legame con la contrattazione, è oggi tema generale e centrale per tutta l'organizzazione.

Contemporaneamente, non c'è dubbio che nella composizione dei gruppi dirigenti territoriali, nella scelta di chi mettere in distacco e su chi investire, la Fiom mette in evidenza la sua impostazione maschile, producendo fin da lì un collo di bottiglia, scegliendo gli uomini. Questo dato ha qualche simmetria con quanto dice la ricerca sulle gerarchie in azienda: raramente una donna comanda. La Fiom quindi da questo punto di vista è dentro un modello di promozione dei quadri e dei gruppi dirigenti che non punta a dare valore e riunificare nella rappresentanza le differenze, ma che riproduce conservazione.

In questi anni poi il peggioramento delle condizioni di lavoro, la sua frantumazione, la centralità delle imprese e del profitto, la concorrenza fra lavoratrici e lavoratori per non perdere l'occupazione, il legame del salario con la produttività e con la disponibilità individuale, l'inefficacia dell'azione contrattuale sulle condizioni, ha comportato per il sindacato l'assunzione di posizioni sostanzialmente di difesa; questo dentro un attacco sociale fortissimo alle conquiste delle donne e in un clima diffuso di arretramento culturale, del senso dei diritti individuali e collettivi. Al contrario di rendere generali contenuti fortemente connotati dall'interesse delle donne, la centralità dei temi posti dall'impresa ha fatto arretrare una discussione che marginalizza le donne e gli uomini, ha portato a un arretramento generale su questioni quali ad esempio l'orario di lavoro, riproponendo per tutti il tema della precarietà dei tempi e delle condizioni di vita e di lavoro.

Il modello contrattuale e di rappresentanza, le priorità nella contrattazione e i rapporti di forza, incidono quindi nel rapporto donne-sindacato. Quanto più è al centro il profitto e marginale la persona, tanto più le donne non sono rappresentate; quanto più prevale la concorrenza individuale su una dimensione collettiva, tanto più le donne sono penalizzate.

Contemporaneamente, va anche detto che in questi anni si è radicata nelle giovani donne e lavoratrici la consapevolezza della propria libertà di scegliere, di impegnarsi quando si ritiene di farlo, dentro una percezione individuale di sé molto più forte che nel passato.

Per il sindacato, quanto più si evita la complessità nella valorizzazione delle differenze, tanto più non si distingue la qualità dell'elaborazione e della presenza delle donne nelle politiche generali.

Le politiche di conciliazione che in questi anni sono state considerate centrali, non hanno prodotto effetti positivi, né per le lavoratrici, né per la presenza delle donne nel sindacato.

C'è bisogno di una fortissima democratizzazione della vita interna, sia nell'assunzione delle decisioni sia nella costruzione dei gruppi dirigenti. Un modello autoritario che delega le decisioni a pochi e impone le compatibilità dell'agire sindacale, è contro le donne. Questo chiama in causa anche il modello di sindacato e c'è un nesso forte con i temi aperti con la Conferenza d'organizzazione della Cgil. Se il modello è fondato sul vincolo di rappresentanza, per un sindacato di rappresentanza, non può essere centralizzato, ma deve prevedere la continua relazione con le lavoratrici e i lavoratori. Una struttura organizzativa vissuta in modo burocratico, scollega i gruppi dirigenti dai luoghi di lavoro e non produce efficacia nel rapporto contrattazione/rappresentanza.

Questo seminario ci serve anche per capire se siamo interessate a impegnarci per discutere altre ipotesi sulla rappresentanza, sul rapporto donne organizzazione, su cosa per noi significa. Sapendo che l'efficacia dell'esperienza delle donne nel sindacato, delle metalmeccaniche, è stata fortemente contrassegnata da forme organizzative di totale autonomia, insieme alla ricerca nella pratica del radicamento sociale.