

Intervento introduttivo di Barbara Pettine

Svolgiamo questo nostro incontro a più di un anno di distanza dal precedente.

E' stato e continua ad essere un periodo duro , regressivo e amaro per le condizioni economiche e di vita di milioni di donne e uomini .

La crisi si è manifestata con grande violenza e persistenza, interessando tutti i comparti produttivi ,ma con una maggiore gravità essa ha colpito le aziende metalmeccaniche , che negli ultimi 12 mesi hanno perso circa un terzo della loro capacità produttiva.

Nel corso del 2009 oltre 600.000 metameccaniche e metalmeccanici sono state/i coinvolti dalla cassaintegrazione e hanno visto diminuire i loro redditi di circa il 50% : la precarietà del lavoro è diventata condizione di tutte/i, perché le crisi aziendali (alcune vere, altre costruite ad arte da un padronato cinico e corrotto) minacciano la stabilità e il futuro lavorativo di centinaia di migliaia di operaie/i e impiegate/i.

Chi aveva un lavoro precario è già stato lasciato a casa (calcoliamo che circa 200.000 solo nella nostra categoria, sono le persone con contratto temporaneo a vario titolo, che hanno perso il lavoro dall'inizio della crisi ad oggi) .

Solo le lotte e la resistenza di lavoratrici e lavoratori contro le chiusure aziendali e le delocalizzazioni, hanno permesso alla Fiom di realizzare accordi sulla cassa integrazione a rotazione e la sperimentazione dei contratti di solidarietà , che hanno impedito che una situazione già molto preoccupante precipitasse in un vero e proprio disastro sociale, con decine di migliaia di licenziamenti collettivi.

Oggi la cassa ordinaria e, per alcune aziende anche la cassa straordinaria per crisi, si sta esaurendo e gli strumenti, cosiddetti in deroga non saranno in grado di offrire le risposte necessarie.

Ma il Ministro Sacconi ha considerato una provocazione che la Commissione Lavoro della Camera, unitariamente abbia ritenuto opportuno allungare di almeno altri sei mesi l'utilizzo della cassa Ordinaria (la Fiom dall'ottobre del 2008 , con la piattaforma approvata dall'Assemblea nazionale delle delegate e dei delegati di Roma, chiede che la Cigo sia raddoppiata fino a raggiungere le 104 settimane). La Ragioneria generale dello Stato ha detto che per l'aumento della Cassa ordinaria non c'è copertura economica e decretato la sua incompatibilità con il Bilancio dello Stato.

Lo stesso governo che affonda negli scandali delle mazzette per gli appalti della Protezione Civile, che ha emanato lo scudo fiscale a protezione dei capitali illegalmente esportati, che diminuisce le sanzioni per il lavoro nero e per chi ha abusato dei contratti precari, non trova i soldi per la cassa integrazione .

Il fatto è ancora più scandaloso se si pensa che in effetti l'aumento della cassa ordinaria non costerebbe niente al Bilancio dello Stato perché è interamente finanziabile dai fondi Inps, ovvero dai versamenti contributivi di lavoratori e aziende, che sono ad oggi in largo attivo (oltre 7 miliardi è il consuntivo di fine 2009) . Ma questo attivo ogni anno viene automaticamente trasferito dall'Istituto al Ministero del Tesoro che ne dispone per dare copertura all'attività corrente, ovvero per tutt'altre finalità da quelle per cui i versamenti contributivi vengono fatti, espropriando , così, ogni anno lavoratrici e lavoratori di risorse che sarebbero accantonate e finalizzate proprio per interventi di sostegno al reddito.

Il fatto vero è che il governo non è interessato neanche a provare a risolvere le questioni drammatiche sul piano sociale ed occupazionale che la crisi ha determinato, il governo , il Ministro del lavoro, la Confindustria e gli altri sindacati, al contrario stanno utilizzando la crisi per portare avanti con protervia un attacco frontale ai diritti di donne e uomini nel lavoro e nella società, portando fino alle estreme conseguenze la rottura del contratto nazionale e l'annullamento di ogni forma di contrattazione collettiva .

L'accordo separato confederale sul sistema di regole contrattuali e delle relazioni sindacali ha aperto la strada all'accordo separato nei metalmeccanici, all'esproprio totale della democrazia dai posti di lavoro, ad un nuovo sistema autoritario e corporativo che il nuovo " Collegato lavoro" sancisce nella sua forma più organica ed esplicita, privando le donne e gli uomini anche della possibilità di ricorrere liberamente al giudice del lavoro, quando ritengono di aver subito un'ingiustizia .

Ma , cosa ancora più insidiosa, si prevede attraverso la certificazione dei rapporti di lavoro individuali di arrivare alla stipula di veri e propri contratti individuali, in cui potranno essere contenute condizioni normative, anche riferite alla giusta causa, diverse e peggiorative rispetto ai contratti collettivi. Una vera e propria giungla contrattuale che permetterà l'insinuarsi di tutte le possibili discriminazioni.

Pensate solo alla maternità, che già oggi viene usata illegittimamente nei colloqui di assunzione come intrusione indebita nei progetti di vita delle giovani donne in cerca di lavoro per scoraggiarle o addirittura minacciarle, come potrebbe essere usata direttamente ed indirettamente tra le clausole che potrebbero far scattare la "giusta causa", oppure il

riferimento a un numero eccessivamente ridotto di assenze , o la possibilità di avvalersi di congedi e permessi a qualsiasi titolo, potrebbe essere oggetto di nuova tipizzazione di giusta causa e, in questo modo, rendere legittimo il conseguente licenziamento , non più opponibile da parte della lavoratrice e del lavoratore.

Ma Cisl e Uil ci rassicurano, non dobbiamo spaventarci, questa svendita dei diritti non sarà senza paracadute, ci penseranno loro, sono già con la penna in mano per sottoscrivere un nuovo accordo separato con padronato e Ministro Sacconi, che darà ai sindacati (ai loro sindacati, perché la Fiom e la CGIL non vi parteciperanno) attraverso gli Enti Bilaterali il ruolo di certificatori dei nuovi contratti di lavoro individuali.

Ed ecco che il cerchio si chiude.

Espropriati dei contratti nazionali cioè di un sistema di diritti normativi e salariali di carattere universale a parità di condizioni lavorative, impediti nell'esercizio della libera espressione e autodeterminazione degli obiettivi contrattuali, parcellizzati e ricattabili all'interno di contratti individuali lavoratrici e lavoratori diventeranno clienti di potenti corporazioni, che gestiscono il collocamento attraverso proprie agenzie, convalidano il contratto d'assunzione attraverso la certificazione, gestiscono con i padroni gli ammortizzatori sociali e la formazione, l'assistenza sanitaria, e pensionistica, istituiscono camere arbitrali per dirimere il contenzioso.

A questo modello corporativo e autoritario nel lavoro fa sponda l'operazione ideologica e fortemente simbolica contenuta nel libro bianco di Sacconi sul welfare, che consiste nel riportare il ruolo e il valore delle donne all'interno della famiglia come perno di un sistema sociale che risolve nel privato tutte le questioni di assistenza e gestione dei bisogni sociali. Operazione anch'essa realizzabile solo a condizione di mistificare la realtà e descrivere una presenza femminile nel lavoro, che non corrisponde al vero , manipolando in maniera piuttosto disinvolta i dati statistici sulla partecipazione delle donne alla vita attiva e operando delle scelte regressive in termini di sostegno all'occupazione femminile, puntando a consolidare la fragilità e precarietà della presenza nel mercato del lavoro come dimensioni femminili tipiche, che vanno sostenute e implementate in quanto tali.

Ma è proprio sui modelli femminili di riferimento che più insidioso e pervasivo si è fatto l'attacco dell'ideologia berlusconiana, portando alla ribalta un modello di emancipazionismo da avanspettacolo, in cui il desiderio di successo e la voglia di emergere sono pagati in moneta sonante con l'asservimento agli stereotipi sessuali dell'immaginario maschile.

Non è solo il mondo dello spettacolo e della comunicazione che è invaso da un modello di donna di plastica, che propone la bellezza come oggetto di consumo e di culto anche quando esercita un ruolo professionale, o scende in politica.

Lo svilimento del corpo femminile di cui è infarcita la cultura che viene diffusa a reti unificate nelle serate della famiglia italiana, ha generato perdita di senso per la ricerca della bellezza come percorso soggettivo, come delicato equilibrio tra mondo interiore e aspetto fisico, come affermazione della piena signoria su se stesse.

“Il corpo è mio e lo gestisco io”, ai tempi dell’estetica al silicone e della chirurgia plastica a buon mercato, che significa veramente? che pratiche e percorsi di identità femminile evoca? Il vecchio slogan porta con sé il bisogno di rielaborare il discorso sul corpo partendo da sensibilità nuove e da vissuti ambivalenti in bilico tra identità e estraneazione.

C’è la necessità di lavorare più in profondità per una ripresa di parola collettiva delle donne sui corpi e sui desideri.

Il tema della bellezza come stereotipo ossessivo e socialmente riconosciuto, ritorna anche nei diversi ambiti di lavoro come requisito “professionale” richiesto e introiettato, quasi alla stessa stregua della competenza e capacità professionale, in molti ambiti spesso più valorizzato delle stesse competenze professionali. Questo crea ulteriore pressione sulle donne cui viene richiesto non solo di essere brave ed efficienti quanto i loro colleghi, ma anche di essere belle, seduttive, accoglienti e giovanili.

Sintomatica da questo punto di vista è stata per esempio la vicenda dei prepensionamenti Alitalia/cai in cui quasi tutte le donne dai 48 anni in su sono state messe obbligatoriamente nel bacino delle mobilità lunghe, mentre ciò non è accaduto per colleghi con lo stesso profilo professionale e uguali requisiti pensionistici. E’ evidente che nel non detto aziendale le signore quasi cinquantenni sono state considerate “anziane” e quindi meno adatte a proseguire nella loro attività mentre la stessa valutazione non è stata fatta per i colleghi maschi, per i quali l’età avanzata non è considerata un requisito negativo o comunque di minor valore.

L’altro elemento da considerare è la permanenza di un modello familistico molto tradizionale, in cui si valuta come un’opportunità per la donna e per la sua famiglia il suo ritiro precoce dall’attività lavorativa, consentendole in questo modo di dedicarsi completamente al lavoro di cura o rivolto ai bimbi piccoli (le nonne sono il servizio di

assistenza alla prima infanzia più diffuso in assoluto nel nostro paese) o a sostenere anziani non più autosufficienti .

Quello che non si è considerato è stato il fatto che non tutte le quasi cinquantenni Alitalia avevano versamenti contributivi sufficienti a garantire loro una futura pensione dignitosa e, avendo utilizzato il criterio della obbligatorietà ,numeroso di loro si sono trovate in una situazione mortificante sul piano retributivo.

Nel frattempo il Ministro Brunetta ha portato a casa l'aumento progressivo dell'età di pensionamento per le dipendenti pubbliche, indipendentemente dai requisiti contributivi e dalla volontarietà delle singole: un provvedimento odioso, perpetrato contro la volontà delle lavoratrici , che ha aperto la strada all'innalzamento dell'età pensionabile per tutte. A questo progetto ci siamo opposte come metalmeccaniche, costruendo iniziative comuni con le donne della FPCGIL, e mettendolo al centro dello sciopero delle due categorie del 13 febbraio 2009, tuttavia non siamo riuscite a creare sul tema una mobilitazione di massa che avesse la forza di impedire l'approvazione della legge. Debolezza che è stata più ampia se guardiamo a livello confederale dove non sono mancate prese di posizione puntuali da parte di dirigenti sindacali e di strutture, ma dove non si è riusciti a far diventare l'opposizione all'innalzamento dell'età di pensione delle donne obiettivo di lotta e mobilitazione generalizzato. Su questo ha pesato negativamente anche l'incertezza nella ricerca di una posizione unitaria con le altre confederazioni, che alla fine, come era prevedibile, hanno scelto di condividere l'operato governativo, facendo finta di condizionarne gli effetti pesanti sulle lavoratrici con un non meglio precisato impegno alla finalizzazione dei risparmi realizzati dall'innalzamento dell'età di pensione, per non meglio precisati interventi a favore dell'occupazione femminile.

Noi ribadiamo il nostro No all'innalzamento dell'età della pensione e all'estensione di questo provvedimento anche alle dipendenti dei settori privati, ma consapevoli che il tema ritornerà di attualità, magari in prossimità della prossima finanziaria se non prima, dobbiamo discutere delle forme della nostra opposizione e di come lo facciamo diventare un obiettivo di lotta generalizzato nella categoria e nella confederazione.

Sicuramente un primo appuntamento in tal senso saranno i congressi nazionali della Fiom e della CGIL, ma io penso anche alla vasta campagna che intraprenderemo nei prossimi mesi per la raccolta di firme attorno alla proposta di legge di iniziativa popolare promossa dalla Fiom sulla rappresentanza e la democrazia nel lavoro.

Questa potrebbe essere l'occasione per raccogliere il consenso e l'adesione più vasta di donne e uomini di tutte le generazioni attorno anche all'obiettivo di contrastare l'ulteriore peggioramento delle condizioni pensionistiche per le donne.

I'occupazione femminile nella crisi e le ricette dei ministri Sacconi e Carfagna

Un recente studio dell'Istat *sugli effetti della crisi sull'occupazione femminile ci segnala come nel 2009 si sia registrato il calo di oltre un punto in percentuale su base annua dell'occupazione femminile. La diminuzione interessa tutte le figure presenti sul mercato del lavoro: le dipendenti a termine, le collaboratrici, le autonome, fino a coinvolgere le occupate a tempo indeterminato.

Per la prima volta si registra un arresto nel tasso di crescita del lavoro femminile delle immigrate, che nella seconda metà dello scorso anno registra un andamento molto più contenuto rispetto a quello degli anni precedenti.

Il settore industriale segna un andamento negativo maggiore, infatti **registra una caduta di -127.000 unità su base annua quasi analoga a quella maschile in termini assoluti (-129.000 unità) ma molto più elevata in termini percentuali: -10,5% contro -4,2%**. La riduzione riguarda non solo le imprese di minori dimensioni ma anche quelle più grandi, soprattutto nei comparti dove è maggiore la presenza delle donne.

La caduta dell'occupazione si accompagna a un allargamento dell'area della disoccupazione soprattutto nelle regioni settentrionali. Nel Mezzogiorno, invece, il tasso di disoccupazione femminile ha registrato una continua flessione a partire dal IV trimestre del 2008, rimanendo pur sempre a livelli più che doppi rispetto alle altre aree del Paese.

Tuttavia nelle regioni meridionali il fenomeno che desta maggiore preoccupazione è il progressivo aumento dell'inattività femminile che a fine 2009 interessa oltre 4.500.000 donne.

L'aumento dell'inattività femminile che, nell'ultimo periodo riguarda sia le italiane che le straniere, è legata a fenomeni di scoraggiamento ovvero al ripresentarsi del tradizionale ruolo in famiglia con l'abbandono della ricerca di un impiego per lo meno nel mercato del lavoro ufficiale. Mentre recenti studi dell'Isfol ci testimoniano di un allargarsi della presenza femminile nel lavoro nero e irregolare come risposta individuale di sopravvivenza

* "Esame sui disegni di legge nn. 784-1405-1718 in tema di partecipazione delle donne alla vita economica e sociale" – Testo dell'audizione della dell'Istat alla Commissione Lavoro del Senato del 26 gennaio 2010

in un mercato del lavoro meridionale asfittico e sempre più chiuso all'accesso delle donne e in cui prevale ancora un modello di loro sostanziale esclusione dal lavoro regolare se si considera che solo una donna su tre è occupata, nonostante gli ormai alti livelli di istruzione e specializzazione raggiunti dalle giovani .

Tra il 1993 e il 2009, le occupate in Italia sono cresciute di 1.792.000 unità, di cui solo 218.000 nel Mezzogiorno.

Questa drammatica sperequazione che allontana le donne del sud Italia di oltre 30 punti in percentuale rispetto agli standard europei, invece che essere visto dal governo come un grande problema nazionale da mettere al centro delle politiche attive del lavoro e delle politiche di promozione industriale delle zone meridionali, è segnalato solo come palla al piede delle performance nazionali ,. *“ Il ritardo rispetto all’Europa e ai benchmark di Lisbona è pertanto attribuibile per intero ai modesti tassi di occupazione femminile nelle Regioni del Mezzogiorno che, infatti, si colloca sui livelli più bassi di tutti i restanti Paesi dell’Unione. In un trend positivo di crescita (1998 – 2008) le problematiche della occupazione femminile nel nostro Paese sono, dunque, largamente imputabili ai persistenti differenziali tra Nord e Sud rispetto alla domanda di lavoro e alle reali opportunità occupazionali offerte dalle economie locali”**.

Questione a cui il governo si guarda bene dal rispondere con politiche d'intervento diretto o indiretto .

Tra le cinque linee d'intervento previste nel recente piano governativo per l'occupazione femminile non c'è niente che riguardi un programma per l'occupazione femminile nel Mezzogiorno , se non la riproposizione di strumenti spuntati quali i contratti di inserimento che prevedono la possibilità di un sotto inquadramento e quindi l'abbassamento del costo del lavoro, tuttavia nemmeno finalizzato all'assunzione stabile.

Al contrario la ricetta del governo è quella dell'allargamento a dismisura di tutte le forme del precariato (voucher, lavoro a chiamata, staff leasing , part time) come via maestra per l'allargamento dell'occupazione femminile, tanto al Nord quanto al Sud, per cui non vengono previste né forme di incentivo alla stabilizzazione, né politiche di Welfare a sostegno alle cosiddette esigenze di conciliazione.

Obiettivo dichiarato è quello di incentivare la risoluzione privatistica, nell'ambito della famiglia , del carico del lavoro di cura intendendo favorire un modello di organizzazione familiare ,basato sulla solidarietà intergenerazionale che esiste già nell'autorganizzazione di gran parte delle famiglie (ovvero... “, di madre in nonna” come argutamente richiama nel titolo l'articolo di Del Boca che commenta questa strategia governativa)

* *“ITALIA 2020 -Programma di azioni per l'inclusione delle donne nel mercato del lavoro “*
MARA CARFAGNA - MAURIZIO SACCONI; 1 Dicembre 2009

“ A queste famiglie vanno garantire opportune agevolazioni fiscali o anche trasferimenti monetari e in natura, sia pure con un attento controllo delle condizioni di accesso

La leva fiscale appare la più idonea a sostenere la domanda, la libera scelta del cittadino o della impresa, in modo da rovesciare il tradizionale impianto tarato tutto sulla offerta – una offerta essenzialmente pubblica – in una logica monopolistica che spesso ha dato luogo a insopportabili inefficienze.”

Dice esplicitamente il documento di Sacconi e Carfagna e si capisce dove vuole andare a parare, alla revisione del sistema fiscale verso un calcolo basato sul quoziente familiare, i cui vantaggi saranno percepiti esclusivamente dal soggetto economicamente più forte (di solito maschile) e i redditi femminili rischiano di veder aumentare la propria tassazione relativa. A tutto vantaggio di un ‘ulteriore subordinazione economica delle donne al “ capofamiglia”, attraverso una politica fiscale, che come per l’ICI dice di voler favorire tutti, ma invece peggiora o lascia invariata la situazione dei redditi medio bassi per favorire quelli medio alti. (Vedi articolo inserito in cartella).

In questo quadro il lavoro delle donne migranti viene considerato e menzionato solo ed esclusivamente come strumento privato, utile alla risoluzione del lavoro di cura delle famiglie italiane e incentivato attraverso l’uso dei voucher, ossia una forma di acquisto del lavoro ad ore al di fuori di contratti regolari e condizioni dignitose. Quindi con un’impostazione di malcelato razzismo vengono ignorate le problematiche proprie delle donne migranti derivanti dalla doppia discriminazione che spesso vivono per inserirsi in tutti i settori dell’economia, con conseguenze negative sui livelli di retribuzione, di condizioni lavorative e abitative e di relazioni sociali, che non garantiscono sempre rispetto della dignità della persona e delle tradizioni etniche e religiose del paese d’origine.

La mobilitazione che si è realizzata dopo i fatti di Rosarno e che ha visto culminare nella giornata del 1 marzo una prima grande scadenza nazionale delle lavoratrici e lavoratori migranti, è stata fortemente segnata da un protagonismo delle donne migranti, che hanno promosso l’iniziativa ed organizzato, tessuto relazioni importanti per la riuscita di quella giornata.

Anche noi all’interno delle fabbriche metalmeccaniche dobbiamo affinare gli strumenti che ci permettano di rappresentare meglio e di far emergere il protagonismo delle lavoratrici di altre nazionalità, dobbiamo insistere per averle numerose nei gruppi dirigenti della Fiom a tutti i livelli, non solo nella partecipazione al coordinamento migranti che ha e continua ad avere ruolo politico decisivo per l’iniziativa politica della Fiom.

Resistere nella crisi, difendere e valorizzare il lavoro delle donne

La Fiom in questi mesi ha messo tutte le sue risorse e il suo impegno politico per evitare la distruzione e il ridimensionamento di interi comparti produttivi, difendendo l'occupazione.

Si è impegnata in una aggressiva battaglia politica contro lo smantellamento del contratto nazionale e dei diritti collettivi, diffidando tutte le aziende dall'applicare l'accordo separato del 15 ottobre, ha affermato la rappresentatività e la democrazia di mandato come unici vincoli alla propria azione negoziale.

La fase che si è aperta ora è quella della riconquista della piena agibilità e applicazione del contratto nazionale legittimo, attraverso i ricorsi ex art. 28 contro le aziende che applicano l'intesa separata, e la campagna di raccolta di firme a sostegno della proposta di legge di iniziativa popolare sulla rappresentanza e la democrazia sui posti di lavoro.

Ma al tempo stesso si dovrà riprendere l'iniziativa negoziale nei posti di lavoro per riconquistare contrattualmente contenuti economici e normativi migliorativi che preparino il rinnovo del CCNL che scade nel 2011.

Contemporaneamente bisognerà continuare a fronteggiare le tante crisi aziendali, la persistente congiuntura recessiva che interessa le industrie meccaniche e metallurgiche.

Attraverso l'uso esteso dei contratti di solidarietà si dovrà evitare che pezzi più fragili dell'occupazione delle aziende metalmeccaniche, si trasformino in esuberi strutturali, anticamera dei licenziamenti collettivi. In quest'ottica sarà necessario che le rsu controllino che le aziende non usino le crisi per spingere le donne ad accettare esodi agevolati non liberamente scelti e che non vengano operati scambi impropri tra diritti acquisiti e sospensioni in cigs. Va sperimentata anche la contrattazione del CDS, coinvolgendo in un unico accordo sindacale anche ditte di appalto e servizio, allargando l'uso dello strumento a tutte le lavoratrici e lavoratori di un medesimo sito produttivo, in modo da poter dare uno strumento efficace di tutela anche alle ditte dell'indotto e a lavoratori interinali e temporanei, che vanno mantenuti in il più possibile in costanza di rapporto di lavoro con la società capofila.

E' necessario che il Governo rafforzi ulteriormente il ricorso al CDS difensivo, ripristinando la defiscalizzazione per le imprese in modo di incentivarne l'uso, ma anche rifinanziando i CdS estensivi per incentivare le aziende a fare nuove assunzioni, magari stabilizzando lavoratrici e lavoratori precari.

La strategia della riduzione dell'orario di lavoro, va rilanciata come strumento fondamentale per evitare la disoccupazione strutturale, perché il sistema delle imprese ci metterà anni per recuperare i volumi produttivi precedenti alla crisi.

Nella contrattazione aziendale acquisitiva, vanno **sperimentati istituti che favoriscono il superamento dei differenziali salariali di genere**, monitorandone le dimensioni e le cause e insistendo su un sistema premiante che favorisca il superamento di questo gap, eventualmente redistribuendo i pesi su voci e attività a cui possano concorrere più equamente i due sessi.

Per esempio una strategia efficace potrebbe essere quella **di inserire istituti collegati alla gestione della genitorialità condivisa e dell'attività di cura nell'ambito della quota del salario aziendale destinato alla detassazione**, puntando ad incentivare la contrattazione di maggiorazioni dell'indennità dei congedi parentali (es. portandola al 50-60% della retribuzione e/o allargandone la fruizione per causali diverse quali l'assistenza ai figli fino a 14 anni di età e alle persone anziane non autosufficienti) oppure istituendo un congedo di paternità aggiuntivo e non alternativo a quello della madre. Altro tema da affrontare è la contrattazione di forme di promozione e incentivazione dell'assunzione di donne negli stabilimenti del mezzogiorno, o attraverso accordi con gli Enti locali e le Regioni, per forme di incentivazione o, contrattando negli accordi integrativi quote di occupazione femminile sia per nuove assunzioni che per stabilizzazioni di precarie precari.

Il nostro modo di lavorare nella fiom

Il nostro modo di lavorare fino ad oggi non è stato sufficiente.

Troppo episodico ed estemporaneo non ci ha consentito di dare continuità all'analisi e all'iniziativa politica e contrattuale e neanche di strutturare una relazione di scambio di informazioni, di esperienze che sedimentasse pratiche comuni.

Dobbiamo valutare insieme se e come proseguire, con uno spazio di donne dentro la Fiom, che non sia solo momento di approfondimento d'analisi, ma anche supporto all'azione di ognuna e motore di un sapere collettivo, che dia forza e iniziativa alle scelte e alle azioni della Fiom.

Scambiandoci le opinioni tra le compagne del nazionale in preparazione di questo nostro incontro di oggi, ci è sembrato importante, mettere a frutto la ricchezza di una presenza così estesa di compagne nella nostra categoria, proponendo intanto **la realizzazione**

di un progetto formativo rivolto a delegate e sindacaliste di diverse generazioni ed esperienze proprio per favorire uno scambio ampio di contributi.

Pensiamo ad incontri a tema da organizzare in rapporto con le strutture regionali e territoriali, da svolgere con caratteristiche aperte al contributo / confronto con esperte esterne e donne di altri luoghi e esperienze di movimento.

Se questa proposta fosse condivisa dovremmo alla fine dell'incontro di oggi costituire un gruppo di lavoro incaricato di articolare meglio il progetto.

Infine dovremmo dar vita a partire da oggi ad una "*Rete donne fiom*" effettivamente comunicante e dialogante via internet, utilizzando il sistema di *Web-Community*, che riteniamo più efficace e rispondente ai nostri obiettivi.