

RELAZIONE DELL'ESECUTIVO DONNE FISAC

ASSEMBLEA NAZIONALE DELLE DELEGATE

CERVIA 9 NOVEMBRE 2011

Care compagne,

Siamo in un momento politico e sociale molto difficile perché la crisi economica, finanziaria e etica, di dimensioni epocali, che stiamo vivendo si è abbattuta sulle conquiste, sui diritti e sulla dignità di milioni di lavoratori e di lavoratrici.

In Italia abbiamo un'aggravante alla crisi globale: un clima politico esacerbato da conflitti e polemiche sterili, inutili per il paese ma che rendono la società italiana ancora più esposta alle conseguenze della crisi economica e avviliscono il significato più alto della parola politica, allontanando le persone anziché coinvolgendole.

E la crisi non è neutra. A pagare gli effetti della crisi sono soprattutto le donne. Penalizzate da una politica governativa pesante a partire dall'abrogazione della legge sulle dimissioni in bianco, alla sperimentazione della RU 486, agli attacchi continui alla legge 194, all'innalzamento dell'età pensionabile. Inoltre siamo in un Paese dove la dignità delle donne è stata ridotta a mera immagine assunta come valore assoluto, ad unico metro di valutazione. In questa società dell'immagine, della mercificazione e dell'abuso del corpo delle donne, è vero che alcune sono riuscite a sfondare il soffitto di cristallo, ma è altrettanto vero che per la maggioranza di noi il ruolo nella società, l'identità e i valori di riferimento vengono distorti dall'immagine stereotipata della donna che utilizza il proprio corpo per acquisire visibilità, consenso, carriera. Donne a cui vengono indicati, quale riferimento ed esempio da seguire per uscire dalla precarietà, modelli di vallette e veline che - grazie alla propria disponibilità - hanno sconfinato dall'ambiente dello spettacolo per poi diventare protagoniste del panorama informativo e politico.

Ma in questo contesto le donne sono state capaci di avere una reazione

superba. E noi vorremmo evidenziare il ruolo che hanno avuto in questi ultimi tempi nel sollecitare, guidare, fare rivivere quel sentimento di responsabilità civile e politica, quella voglia di esserci e di partecipare, che sembrava ormai sopita dalle spire del berlusconismo e dall'antipolitica.

Ci riferiamo, naturalmente, alla grande manifestazione delle donne del 13 febbraio di quest'anno, a quel movimento indignato, arrabbiato, ma anche consapevole "se non ora quando"

Si è capito che era possibile uscire dall'isolamento, dall'impotenza, dalla sola denuncia.

Il segno impresso dalle donne è stato l'annuncio di un sussulto di dignità politica, qualcosa di grande, di emozionante che ha travalicato e travalica le frontiere delle divisioni ideologiche, anche quelle delle varie anime dei movimenti femminili, attraverso una nuova consapevolezza, la volontà di vincere la frammentazione che ci penalizza tutte, ma soprattutto di combattere insieme contro un'ideologia retriva che vorrebbe ancora distinguere le donne fra madri, spose e puttane, in ogni caso subordinate al potere del maschio e al controllo patriarcale, e riportarci a quelle condizioni contro cui tante di noi hanno combattuto per tanti e tanti anni.

Ma noi abbiamo una enorme forza, una straordinaria energia che abbiamo tirato fuori il 13 febbraio, esprimendo libertà e autonomia.

Chiediamo, esigiamo cambiamenti: dell'etica pubblica prima di tutto, ma anche del modello di sviluppo poiché quello di riferimento è un modello ostile, ispirato alla mercificazione dei corpi, del lavoro e dell'ambiente, è il modello che ha prodotto la misoginia di questa e di altre manovre finanziarie; quello che condanna alla precarietà per la vita una intera generazione.

Sono domande di cambiamento delle forme della politica e dei partiti che ancora oggi escludono le donne dalla vita pubblica.

Dignità, partecipazione, democrazia sono oggi parole chiave per milioni

di donne e uomini, parole e valori che travalicano i confini nazionali e la cultura europea, così come le rivoluzioni arabe ci mostrano.

E' la richiesta che sale dalle donne arabe, protagoniste delle rivolte che hanno fatto crollare i regimi in Tunisia, Egitto e Libia, e che le vede attivamente impegnate anche nelle proteste in Siria, nello Yemen, in Giordania e perfino nell'impenetrabile Arabia Saudita.

Se le donne non avessero presidiato Piazza Tahrir al Cairo, non si sarebbe mai ottenuto il risultato raggiunto! Le donne hanno agito un ruolo chiave durante la primavera araba: hanno protestato, organizzato, gestito blog, praticato scioperi della fame. Ora resta da vedere se i loro diritti saranno formalmente riconosciuti e se il loro impegno politico porterà a delle riforme in grado di cambiare veramente la vita delle donne nel mondo arabo.

In Marocco la nuova costituzione approvata nel luglio scorso introduce il principio della parità fra uomo e donna.

In Algeria le donne hanno un ruolo importante nelle professioni e nella società civile, ma sono ancora poco rappresentate in politica.

In Turchia (Paese islamico, ma non arabo), secondo la parlamentare Nursuna Memecan, le donne partecipano attivamente alla politica, anche all'interno del partito Akp del premier Erdogan.

L'attivista libica Huda El Abdelaziz Mohamed dice: “deve essere imposta la presenza delle donne nel processo decisionale”. “Inoltre”, spiega, “la parità di genere deve diventare un elemento chiave nel programma di transizione verso la democrazia, di cui tener conto nelle riforme costituzionali e nella realizzazione della futura costituzione libica”.

Da tempo si cita il dato più preoccupante di tutti: quello che segnala l'Italia come ultima in Europa, con Malta, per occupazione femminile. Il tasso di occupazione, complice anche la crisi, è fermo al 46% come media nazionale, con punte sotto il 35% nel Mezzogiorno .

Sono circa 9 milioni le donne che non lavorano.

Infatti, anche se l'ultimo rapporto del Cnel 2010/ 2011 evidenzia che l'andamento dell'occupazione femminile, nel corso degli ultimi anni, è stato più favorevole rispetto a quella maschile, bisogna comparare questo dato con un altro e cioè che la quantificazione del Cnel riflette essenzialmente gli effetti di una composizione settoriale e quindi parziale, poichè in realtà in quei settori dove si è registrata una caduta maggiore dell'occupazione, quelli dell'industria e delle costruzioni, l'incidenza della manodopera femminile è bassa.

Inoltre, la creazione di posti di lavoro nei servizi ad alta intensità di lavoro e a bassa qualificazione, se ha favorito l'occupazione femminile (in seguito anche alle massicce regolarizzazioni che negli ultimi anni hanno riguardato le donne straniere prevalentemente impiegate nei servizi di cura e assistenza alle famiglie), ha anche accentuato la segregazione femminile in questo segmento del mercato del lavoro, parallelamente ad una caduta dell'occupazione qualificata femminile.

E, nel contempo, il divario di genere si è ulteriormente ampliato nel sottoutilizzo del capitale umano, dato che è aumentata, più di quanto osservato per gli uomini, la quota di occupate con un impiego che richiede una qualifica inferiore a quella posseduta.

Nonostante i dati dai quali risulta che è in aumento il lavoro autonomo, anche quello femminile, bisogna dire che i dati Istat rilevano come sia falsa la ripresa dell'occupazione autonoma in quanto, in realtà, una parte dei così detti “liberi professionisti” o “lavoratori in proprio”, sono ben poco autonomi, grazie all'utilizzo, fiorito negli ultimi anni, delle partite Iva individuali per impiegare professionisti, soprattutto giovani, in forme di lavoro parasubordinato, con posizioni lavorative assimilabili, per condizioni e prospettive, a quelle dei dipendenti a termine.

Non lo dicono le donne, lo dice l'Europa della politica e dell'economia: la questione femminile non ha solo a che fare con le rivendicazioni di genere

che hanno caratterizzato il movimento femminista degli anni settanta. ma è un problema che investe il futuro di tutti i Paesi, perciò anche dell'Italia, con implicazioni pesanti sulla competitività e la ripresa.

Troppo spesso le donne restano a casa nonostante abbiano alle spalle brillanti percorsi formativi!

Molte di voi ricordano certamente il seminario svolto nel giugno 2009 a cui parteciparono Grazia Cotti Porro, anche oggi qui con noi, e l'economista Luisa Rosti, che ci raggiungerà domani; Luisa ci spiegò bene che, purtroppo, in questo paese non si attinge all'intelligenza di tutti i cervelli a disposizione ma solo ad una metà.

Non noi, che sarebbe visione parziale, ma tutte le teorie economiche ritengono essenziale per lo sviluppo di un Paese il contributo delle donne al mondo del lavoro. Noi rivendichiamo che, nel nostro Paese, lavorino più donne, vogliamo che le intelligenze e le professionalità acquisite dalle donne vengano valorizzate e contribuiscano a creare ricchezza.

La scarsa valorizzazione delle donne è un vero e proprio spreco di talenti.

Il reddito delle donne contribuisce non solo al benessere familiare, ma anche alla massa fiscale e previdenziale, nonché alla domanda di servizi di cura alle persone.

In questo modo l'occupazione femminile attiva un circolo virtuoso che genera, oltre al reddito, anche occupazione e imprenditoria aggiuntiva.

Dai lavori del convegno su «Crescita economica, equità, uguaglianza: il ruolo delle donne» organizzato dalla Banca d'Italia, prendendo spunto dal Rapporto 2012 «sull'uguaglianza di genere e sviluppo» elaborato dalla Banca Mondiale e da una serie di studi e ricerche condotti dagli economisti dell'Istituto è emerso che, nel confronto internazionale, la parità di genere nel nostro Paese si attesta a livelli davvero bassi.

«L'Italia nel divario di genere è tra i Paesi più arretrati». Nelle classifiche mondiali è al 74° posto su 134, «fanno meglio di noi tutti i Paesi europei, peggio solo il Giappone tra le maggiori economie industrializzate». Se si

guarda ad altre voci del confronto col resto del mondo, l'Italia ha una posizione un poco migliore per quanto riguarda l'istruzione – 49° posto – e decisamente peggiore se si guarda alla partecipazione della donna all'economia».

Che vuole dire lavoro e occupazione: nel 2010 era occupato il 46,1% delle donne tra 15 e 64 anni, contro il 67,7% degli uomini. «Il divario è particolarmente pronunciato nel Mezzogiorno, dove solo 3 donne su 10 lavorano».

Il dato preoccupa se si guarda alla crescita che è bassa anche perché il paese non utilizza appieno le risorse dei giovani e delle donne. La Banca d'Italia ha calcolato che se il Paese riuscisse a centrare l'obiettivo di Lisbona dell'occupazione femminile al 60% il Prodotto interno lordo crescerebbe del 7%..

Per quanto riguarda la presenza femminile nelle posizioni di vertice i dati che vi riporto sono decisamente significativi: sul 40% di lavoratrici dipendenti nel settore privato tra i 15 e i 44 anni, le dirigenti sono il 24%; se si sale alla fascia d'età tra 45 e 64 anni sono il 15% sul 36% di presenza femminile occupata.

La situazione è migliore per le dirigenti donne nel settore pubblico dove rappresentano, a seconda dell'età, rispettivamente il 45% e il 36%.

La partecipazione al mondo del lavoro sta migliorando ma i mutamenti sono lenti, troppo lenti. Secondo alcune stime ci vorranno oltre 50 anni per arrivare ad una pari presenza nelle posizioni apicali, come, ad esempio, nelle carriere accademiche.

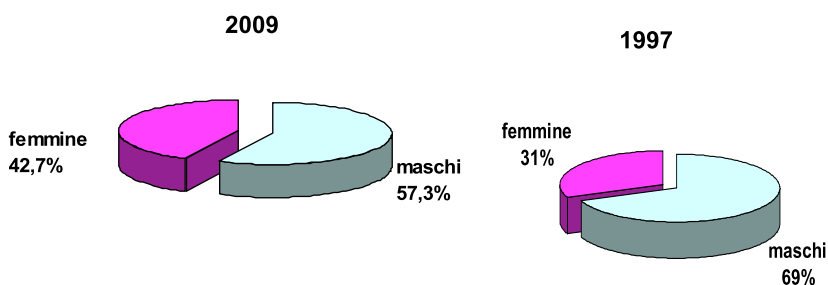
Veniamo ora a qualche dato dei nostri settori.

DATI SETTORE

ABI:

I nostri settori *in genere*: ABI

ABI: personale ripartito per genere

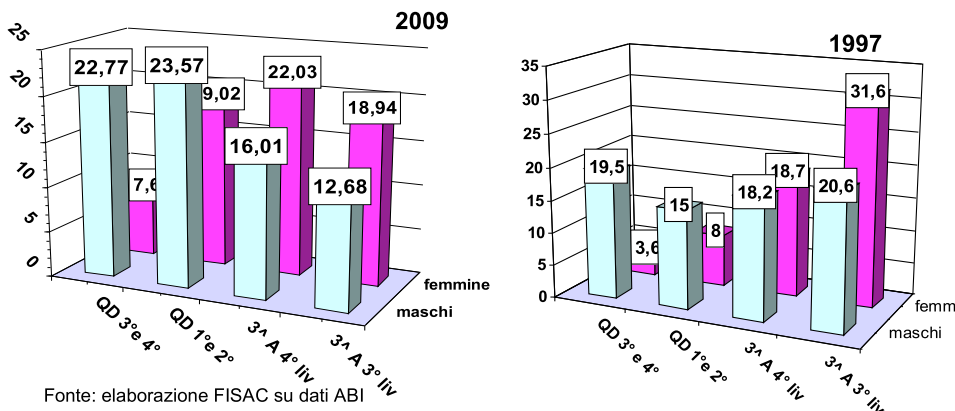


Fonte: elaborazione FISAC su dati ABI

donne occupate 1997 31%, nel 2009 42,7%

La carriera *in genere*: ABI

Nel '97 la maggioranza delle donne (50,3%) era inquadrata nella 3^a area, nel 2009 il 41%.
Le donne QD sono ancora troppo poche: il 26,6% contro il 46,3% degli uomini



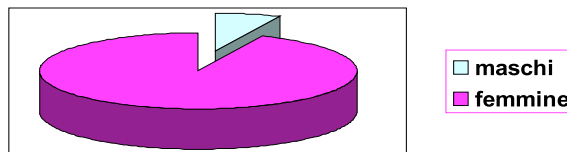
Fonte: elaborazione FISAC su dati ABI

Inquadrate **nella 3^a area** nel 97 50,3%, nel 2009 il 41%

Quadri direttivi donne 26,6% contro il 46,3% **uomini**

Il part-time: ABI

- Per il settore del credito abbiamo solo dati percentuali:
le donne sono il **93.4%** del personale P.T.



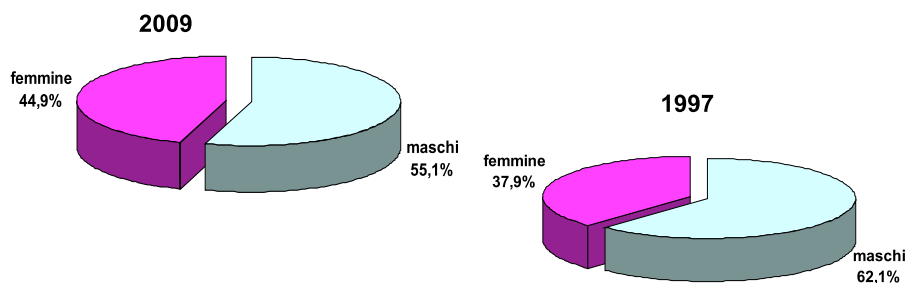
Fonte: elaborazione FISAC su dati ABI

Del personale a pt il 93,4 % è donna

ANIA:

I nostri settori *in genere*: ANIA

ANIA: personale ripartito per genere



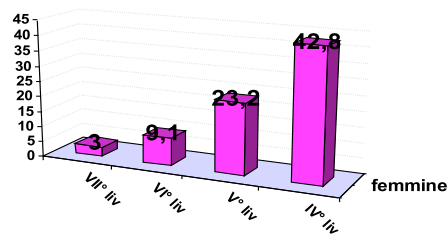
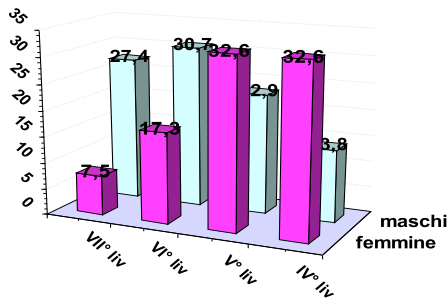
Fonte: elaborazione FISAC su dati ANIA

Donne occupate 97 37,9%, nel 2009 44,9%

La carriera *in genere*: ANIA

2008: il 65,2% delle donne è inquadrato al IV e V livello, mentre in quei livelli c'è solo il 36,7% degli uomini. La maggioranza degli uomini (58,1%) è inquadrata nei livelli + alti (VI e VII)

1997: il 66% delle donne è inquadrato al IV e V livello



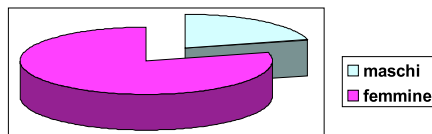
Fonte: elaborazione FISAC su dati ANIA

Nel 97 66% donne inquadrato al 4 e 5 livello, nel 2008 65,2% sempre al 4 e 5 liv. In quei livelli c'è solo il 36,7% di uomini, la maggioranza **dei quali** (58,1) è inquadrata nei livelli più alti 6 e 7

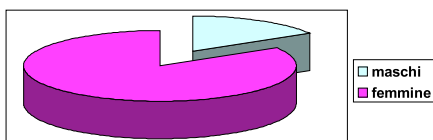
I Call Center di settore

- 2008: nei call center (in cui la retribuzione media è c.a. il 50% di quella degli impiegati) su un totale di 2214 addetti il 79% (1747) è donna, di queste 1264 (72,4%) sono a P.T.

Totale addetti



Part-time



Dei 467 operatori maschi, solo il 53,2% (248) sono a P.T.

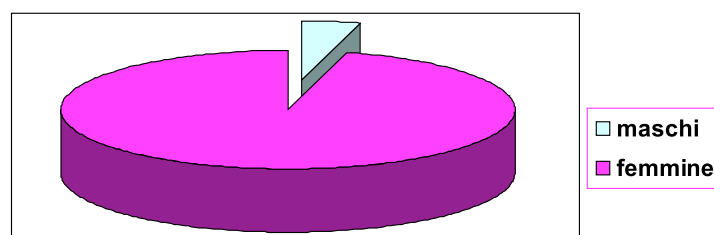
Fonte: elaborazione FISAC su dati ANIA

CALL CENTER (che percepiscono una retribuzione pari a circa il 50% rispetto agli impiegati): su 2214 addetti, 1797 sono donne -pari al 79%- di queste 1264 sono pt -pari al 72,4%- Dei 467 uomini solo 248 sono pt,

pari al 53,2%

Il part-time: gli impiegati ANIA

- Personale in P.T. 2008: sono 3.383 (pari al 7,5% dei dipendenti amministrativi) di cui 3.242 donne (pari al 95,8%)



Fonte: elaborazione FISAC su dati ANIA

PERSONALE PT **Amministrativo**: nel 2008 sono 3383, di cui 3242 donne, pari al 95,8%

SETTORE RISCOSSIONE TRIBUTI

Sul totale del personale 8.010, sono uomini il 62,25% e donne 37,74%. Nelle Aree professionali sono uomini 60,36% e donne 39,63%. I part time sono uomini per lo 0,96% del personale mentre le donne il 20,90%

SETTORE BANKITALIA

A fronte di un costante incremento della componente femminile del personale dell'Istituto (che ha raggiunto il 33%) le donne rappresentano tuttavia non più del 22% della dirigenza nel 2011 (18,4% del personale di grado superiore e 25,7% del personale con il grado di condirettore). In particolare, nel periodo 2006-2011, si nota un aumento nella percentuale di donne fra il personale di grado superiore: si passa dal 15,8% del 2006 al 18,4% del 2011).

Passiamo ora ad un breve BILANCIO ATTIVITA' svolta dal coordinamento in questi quattro anni

All'inizio del nostro mandato abbiamo voluto analizzare, con un confronto all'interno della prima riunione del Coordinamento Donne, quali fossero le esigenze più sentite dalle compagne. Ne emerse la necessità di una formazione tesa a rafforzare le competenze e la visibilità delle donne all'interno della nostra organizzazione; la necessità di portare a patrimonio comune una cultura delle pari opportunità, di una politica dei quadri sindacali femminili più incisiva all'interno dell'organizzazione volta a dare attuazione reale alla norma antidiscriminatoria.

Come esecutivo abbiamo quindi assunto l'impegno di progettare un percorso formativo per le compagne più giovani o, comunque, di più recente esperienza nell'attività sindacale, volto a rafforzare – da un lato - le competenze specifiche sui temi della parità sostanziale, anche inserendole nell'ambito generale dei diritti del lavoro e – dall'altro – a consolidare le capacità personali nel confronto dialettico con gli altri.

Il corso denominato *“Pari Opportunità e Pari Merito: un percorso tra leggi e competenze”*, si è svolto in diverse sessioni, nelle sue due articolazioni. Una riguardava appunto la conoscenza delle leggi, l'altra era mirata ad acquisire e migliorare le capacità di relazionarsi. Questo corso ha visto la partecipazione di circa 150 compagne, (nello specifico: percorso competenze 4 corsi 75 compagne – parlare in pubblico 3 corsi 70 compagne) e dai ritorni che ci sono pervenuti, ci pare abbia risposto agli obiettivi che ci eravamo proposte.

Sempre in ambito seminariale e formativo :

Nel giugno 2009, si è tenuto un seminario dal titolo *“La FISAC in Genere: economia, diritto, psicologia del lavoro e relazioni industriali per le politiche di genere”* nel quale abbiamo approfondito, attraverso gli

interventi di esperte (tra cui le già citate Cotti Porro e Rosti), la necessità politica, economica ed organizzativa delle politiche di parità: da allora è cominciato il percorso (ancora lungo e accidentato) che la FISAC ha intrapreso per far sì che le politiche di genere non siano più materia riservata alla discussione del Coordinamento Donne, ma entrino nella prassi quotidiana dell'attività sindacale di tutti e diventino materia di confronto con le aziende.

Nel Giugno 2010 è stato affrontato il tema delle misure della disuguaglianza di genere dal rapporto biennale sulla situazione del personale (ex art 9 legge 125) da cui è poi scaturita l'esigenza di fare un corso sulle C.P.O. Aziendali, di cui avevamo fatto precedentemente una mappatura a livello nazionale. Di questo corso, svolto con la docenza della Dott. Maria La Salandra, si sono tenute due sessioni una a Roma ed una a Milano, con la partecipazione di 45 compagne.

Questi corsi di formazione riteniamo abbiano aiutato le compagne nello svolgimento del loro ruolo di sindacaliste anche per fare sì che sempre più donne si avvicinino alla politica attiva della nostra organizzazione, perché è sempre valido il ragionamento che per molte compagne, il primo approccio all'organizzazione è l'esperienza nel coordinamento, luogo dove ci si trova a proprio agio molto di più che nei luoghi misti, vissuti ancora oggi con una sorta di disagio perché ancora permeati di dinamiche prettamente "maschili".

Pianificare un percorso formativo che ci permetta di inserirci con sempre maggiori competenze nei ruoli dell'organizzazione significa riempire di significato la norma antidiscriminatoria. Con l'ulteriore obiettivo che nessuno si possa più nascondere dietro la scusa che si metterebbero volentieri le donne negli organismi se solo ci fossero e fossero preparate.

Da non sottovalutare, poi, la collaborazione con l'ufficio RSI. La sinergia e collaborazione con questa struttura ha prodotto un importante lavoro di ricerca con la realizzazione di risultati all'interno delle aziende per la costituzione delle cpo, degli organismi paritetici di formazione e, in particolare, con la costruzione e la promozione degli avvisi FBA sulle PO

e la realizzazione di due workshop .

Sono stati presentati 13 piani formativi sulle pari opportunità e 5 piani sulla responsabilità Sociale d' Impresa .

La possibilità di integrazione tra responsabilità sociale delle imprese e politiche a favore delle P.O. è un'opportunità che non va sottovalutata, per cui riteniamo di continuare su questa strada consolidando l'esperienza e la sinergia fin qui acquisita.

Vorremmo anche ricordare le nostre proposte per il rinnovo del CCNL del credito (parzialmente recepite in piattaforma per problemi unitari ma sulle quali occorre insistere anche nella contrattazione di 2 livello e, se fosse possibile, in sede di chiusura del CCNL)

1. La previsione esplicita che il congedo di maternità obbligatorio non interrompa i percorsi professionali. È già così in alcuni gruppi, va tutelata la funzione sociale della maternità, riconosciuta dalla legge.

2. Sistema incentivante: nel passaggio che si intende fare da contrattazione debole a contrattazione forte, tenere conto che quelli che si basano sulla presenza al lavoro sono discriminatori nei confronti delle donne (P.T.; congedi di maternità; difficoltà a fare straordinari. Difficoltà particolare per le donne di essere valutate per le proprie competenze e meriti)

3. Obbligo di concessione del P.T. al genitore che ne faccia richiesta entro i 3 anni di età del figlio, anche in deroga alle percentuali massime di P.T. contrattualmente previste. Pur rendendoci conto che il P.T. può essere strumento di conciliazione segregante, non riusciamo ad individuare strumenti altrettanto efficaci nel dare sollievo alle mamme lavoratrici (anche se qui parliamo di genitori nella speranza di invertire la tendenza per cui a richiederlo sono solo le donne) nella totale carenza di servizi pubblici.

4. Norme cogenti per rendere operative la CPO nazionale e quelle aziendali.

5. Incentivare fruizione del congedo di paternità con un'integrazione

aziendale della retribuzione al 100%, per quei padri che fruiscano di 15 gg di congedo parentale nel periodo di congedo obbligatorio della madre (una specie di “congedo di paternità obbligatorio”). Questa norma, qualora approvata, costituirebbe un’azione concreta a sostegno della corresponsabilità e condivisione dei ruoli familiari e al superamento dei vecchi stereotipi di genere. Il congedo parentale, retribuito al 30%, certo non incentiva questo processo.

Abbiamo poi segnalato la necessità di approfondire la diversa condizione delle donne rispetto alla previdenza e al fondo di sostegno al reddito: la discontinuità lavorativa della donna è fattore di criticità sia durante la vita attiva per gli effetti depressivi sul reddito, sia sul livello della prestazione pensionistica; inoltre alle donne vengono applicati coefficienti attuariali diversi e penalizzanti rispetto agli uomini nella previdenza complementare!

Ricordiamo anche gli emendamenti del coordinamento donne Fisac ai documenti della conferenza di Organizzazione che sono poi stati accolti alla conferenza nazionale e fanno ora parte, quindi, del nuovo statuto della CGIL:

Conciliazione dei Tempi. Anche in Cgil, come nelle aziende, la quantità del tempo impiegato viene valutata più della qualità. Le donne sono particolarmente colpite dall’esclusione da percorsi interessanti proprio perché assorbite certo da carichi familiari ma anche perché, spesso, l’Organizzazione richiede tempi e riti che scoraggiano la partecipazione. La conciliazione deve diventare una priorità per stabilire i tempi: per esempio nel fissare l’orario delle riunioni, ci si chieda quali sono i momenti e gli orari che favoriscono la partecipazione delle donne e comunque delle persone in genere. Il nostro emendamento consisteva nel chiedere che l’inizio e la fine delle riunioni abbiano tempi certi.

Rappresentanza

La norma statutaria antidiscriminatoria ha l’obiettivo di arrivare alla parità di rappresentanza. In capo al Segretario generale e al suo esecutivo la responsabilità politica della piena applicazione. L’applicazione parziale

determina una violazione statutaria . Quindi esistono norme e sanzioni, ma poca consapevolezza.

Luoghi di elaborazione e proposta delle donne

Partendo dal fatto che l'esperienza del Forum delle donne della Cgil ha fatto sentire poco la sua voce negli ultimi anni, abbiamo ribadito la necessità di avere un luogo autonomo, che deve avere un nome, di elaborazione e proposta, per riuscire a permeare l'organizzazione del pensiero delle donne. I coordinamenti a oggi esistenti (purtroppo solo il nostro e quello dello SPI) sono ancora luoghi di esempio positivo.

In questo senso, registriamo positivamente l'impegno preso pochi giorni fa dalle Segretarie Confederali per l'avvio di un programma di lavoro che porterà nei prossimi mesi ad un'Assemblea delle donne della CGIL.

La Formazione

La formazione gioca un ruolo fondamentale, in particolare per consentire l'ingresso dei giovani e delle donne in generale. Una formazione mirata, che privilegi la conoscenza delle donne, che dia loro "una marcia in più" nelle competenze necessarie.

La necessità di una formazione espressamente dedicata alle donne non per tipologia di argomenti ma per accrescere specificamente le loro conoscenze, attuando una azione positiva.

Inoltre sulla formazione a distanza che proponeva il documento e che non ci entusiasma nelle aziende, tanto meno nel sindacato, proponemmo che la FAD non può essere mai sostitutiva di quella in presenza.

Per ultimo vogliamo ricordare l'iniziativa "Donne Diritti Dignità" che si è svolta a Roma alla casa del Cinema il 7 Marzo scorso e che ha rappresentato un momento alto, importante per parlare a tutto tondo della situazione delle donne in questo paese, prendendo spunto dalle sollecitazioni estremamente toccanti dello spettacolo "Libere" di Cristina

Comencini e di cui troverete una sintesi tra il materiale che avete ricevuto.

In questi anni abbiamo cercato, con l'aiuto, le segnalazioni e le attività di tutte le compagne del coordinamento, di essere sempre presenti e puntuali sulle battaglie civili che ci riguardano, tenendo alta l'attenzione sulla L. 194, nella battaglia contro la violenza sulle donne, rispondendo con comunicati stampa alle patetiche dichiarazioni dei vari ministri, partecipando alle iniziative messe in campo e costruendo una rete che ci permettesse la socializzazione fra noi delle esperienze vissute.

Abbiamo partecipato alla campagne di UNI DONNE sulle differenze retributive, vi ricorderete la raccolta delle cartoline.

Nel contempo, nei territori, le compagne hanno realizzato ulteriori, interessanti iniziative che non voglio anticipare, saranno loro a raccontarle approfittando di questo importante momento di confronto quale è l'assemblea nazionale delle delegate.

Noi pensiamo di potere cominciare questa assemblea consegnandovi un bilancio che riteniamo positivo, anche se sappiamo perfettamente che molte cose devono ancora essere fatte e molte recuperate dai nostri vissuti, come, ad esempio, attraverso una maggiore elaborazione collettiva, saper incidere maggiormente sulle politiche della nostra Organizzazione ritrovando quel grande patrimonio della trasversalità delle politiche di genere, che rimane un valore fondante per il Coordinamento Femminile e al quale, dobbiamo dircelo, non sempre siamo capaci di ispirarci.

In questi giorni insieme, oltre a fare il punto sulle attività svolte, vorremmo gettare le basi del lavoro che il prossimo coordinamento dovrà affrontare. Per questo vi proponiamo l'iniziativa di domani mattina che, come dice il titolo, partendo dalle piazze apre una riflessione sulle donne e il potere, sul rapporto che abbiamo con lo stesso e sulle problematiche che comporta. Come esecutivo uscente riteniamo inoltre, se insieme lo riterremo importante, consegnare al nuovo coordinamento la necessità di un'analisi puntuale e dettagliata delle inevitabili ricadute sul futuro e sulla qualità della vita delle donne a seguito dei nuovi provvedimenti legislativi in materia pensionistica, prevedendo momenti seminariali per poterci

dotare tutte degli strumenti necessari per una risposta forte e consapevole.

Vorremo ricordare tutte le donne vittime di violenze attraverso il nostro impegno del prossimo 25 novembre nei territori in occasione della Giornata Internazionale contro la violenza sulle donne.

Chiudiamo questa relazione ricordando le donne vittime della tragedia di Barletta, che ci riportano con la memoria ad altre donne chiuse in un capannone e lì bruciate vive in un 8 di marzo di più di cent'anni fa. Cinque donne del sud che, oggi, sono morte, come quelle di ieri, perché lavoravano in nero in uno scantinato senza sicurezza. Lo scantinato è crollato, e insieme è crollato il mondo di affetti e di relazioni che ciascuna di loro era.

Non è una tragica fatalità, è una morte annunciata.

Queste donne lavoravano senza dignità.

Lavoravano nelle stesse condizioni in cui lavorano le lavoratrici e i lavoratori nei paesi cosiddetti in via di sviluppo, ma dove non esistono diritti e non esiste democrazia.

L'Italia è una Repubblica fondata sul lavoro: ogni giorno uomini e donne nel nostro paese muoiono mentre lavorano, e muoiono nel silenzio e nell'indifferenza di troppi. E' ora di dire basta. Se non ora, QUANDO?