uilca notizie

Periodico di informazione UILCA - IntesaBCI - n. 3 - marzo 2002

SPECIALE 8 MARZO

L'8 marzo non è una ricorrenza, ma una giornata della memoria e della riflessione. Noi sindacaliste della UILCA del Gruppo Intesabci vogliamo dedicare, alle iscritte ed iscritti, spunti, memorie, esperienze di ciascuna di noi, per suggerire tanti modi diversi di leggere questa data.

Raccontare la storia di una donna.
Una donna è la storia delle sue azioni e dei suoi pensieri, di cellule e neuroni, di ferite e di entusiasmi, di amori e disamori. Una donna è inevitabilmente la storia del suo ventre, dei semi che vi si fecondarono, o che non furono fecondati, o che smisero di esserlo, e del momento, irripetibile, in cui si trasforma in una dea.
Una donna è la storia di piccolezze, banalità, incombenze quotidiane, è la somma del non detto.
Una donna è sempre la storia di molti uomini. Una donna è la storia del suo paese, della sua gente. Ed è la storia delle sue radici e della sua origine, di tutte le donne che furono nutrite da altre che la precedettero affinché lei potesse nascere: una donna è la storia del suo sangue. Ma è anche la storia di una coscienza e delle sue lotte interiori.
Una donna è la storia di un'utopia. *(Marcela Serrano)*

MAI IN OMBRA !!

Valeria Cavrini

1971…Legge di tutela delle lavoratrici madri, prima ancora quella sull'istituzione degli asili Nido, ***1977***…Legge di Parità, ***1991***… Legge n. 125 sulle Azioni positive e poi ***2000***…Legge sui congedi parentali ed infine ***2001***…il Testo Unico che regolamenta le norme su maternità e paternità ed in mezzo le leggi che hanno regolamentato il part time e la discussa legge sulla violenza sessuale.

Qualcuna di queste leggi è entrata in vigore quando già lavoravo, di altre conoscevo l'esistenza da studente ... facevano parte dei tanti slogan delle manifestazioni dove le donne, insieme alle ragazze, cominciavano ad essere visibili e colorate.

Poi il lavoro, l'impegno nel sindacato e le battaglie perché anche nei nostri Contratti entrassero quelle norme che la società civile e politica avevano già voluto, per rispondere alle domande delle donne.

Entrare nel mondo del lavoro ha significato per me toccare con mano l'assenza di parità effettiva: famiglia, amici, mondo della scuola, non mi avevano mai fatto sentire *il peso della differenza*.

Poi la differenza è diventata un valore, il valore delle donne, dei cosiddetti *nuovi agenti sociali* che tra interpellanze, convegni, riunioni, manifestazioni si interrogavano su come imporre il rispetto delle loro differenze in un mondo che si era accorto di non poterle più tenere ai margini, ma che le voleva omologate al modello dominante maschile.

La passione e la tenacia hanno aperto interrogativi e falle anche nel mondo del lavoro, dopo lo stupore, lo scandalo e l'ironia degli uomini spaventati.

Azioni Positive per le lavoratrici … da slogan è diventato un intervento ai tavoli delle trattative e poi un articolo del contratto e poi una legge dello Stato.

All'inizio non è stato facile neppure in sindacato - ed in un sindacato laico e riformista - risvegliare sensibilità, garantire un impegno preciso verso queste tematiche e dare spazio e visibilità alle donne. I coordinamenti donne del sindacato sono diventati il luogo di queste riflessioni prima che tutto il sindacato le facesse proprie. L'Europa (e alcune tra le sue parlamentari) è stata la sede legislativa che ha guidato le nazioni più recalcitranti. Qualche donna *famosa,* tra le imprenditrici, le politiche, le intellettuali, ha rassicurato i perplessi e tradotto in pratica quella politica di pari opportunità che con tanta confusione veniva avanti anche nel nostro mondo del lavoro italiano.

Sussulti, arresti, fughe in avanti, il cammino delle donne non è mai costante: risente del clima esterno, delle emergenze, delle diverse priorità, ma non si è mai fermato un momento. Sotto i riflettori per un lungo periodo storico, ci sembra a volte di essere *passate di moda*, ci sembra di combattere battaglie di retroguardia rispetto ad una cultura riemergente che sembra volersi ancora ribellare alla storia e riappropriarsi di noi per ricalarci in uno stereotipo, magari modernizzato, ma di nuovo troppo lontano dal nostro modo di sentire la nostra dignità di persona.

Ancora molto da dire, tanto da fare, molto da combattere, ma mai troppo da aspettare se vogliamo che nel mondo del lavoro le lavoratrici non siano più racchiuse in alcune norme specifiche del contratto, ma siano rappresentate, non per differenze, ma per esigenze di pari dignità in ogni capitolo della vita lavorativa.

LO *STILE* DELLE DONNE ...

Flavia Castiglioni

Le donne sono da sempre portatrici di una cultura diversa, di un diverso modo di vedere la vita, la società, il lavoro: è un valore la cui consapevolezza accresce in qualità il nostro agire.
Ed è un valore ormai conosciuto, sul quale si scrive, si fanno dibattiti, si sottolinea e si ammira, ma ... ancora lungi dall'essere riconosciuto!
Come donne ci poniamo nel mondo del lavoro con scelte consapevoli, con preparazione adeguata se non superiore ai colleghi uomini, con aspettative, ambizioni e bisogni. Nelle nostre scelte, da sempre diamo importanza alla centralità della persona, alle relazioni, ai valori della solidarietà.
Chiediamo di avere le stesse opportunità per poter scegliere: scegliere l'impegno, la carriera o la subordinazione; l'orario pieno o parziale; la flessibilità del tempo di lavoro e di vita; rivendicando il potere di ... conquistare beni sfuggenti e fondamentali come la creatività, la felicità, la libertà, la pace ....
Nel frattempo siamo entrate a pieno titolo in tutte le figure professionali, dimostrando professionalità, competenza, affidabilità, capacità di relazione.
Ma ancora, e ciò nonostante, i percorsi professionali e di carriera caricano pesanti handicap sulle nostre spalle, le nostre retribuzioni sono (a parità di caratteristiche) sempre inferiori del 20-30% rispetto ad un uomo, le regole del "gioco" restano quelle rigide e misogine di una cultura al *maschile universale*.
Nella riorganizzazione del mercato del lavoro e nelle ristrutturazioni delle aziende, le capacità e le potenzialità delle donne, la loro flessibilità e maggiore disponibilità al cambiamento, sono spesso qualità conosciute ma non riconosciute.
L'organizzazione del lavoro ha bisogno di modelli nuovi e di nuovi criteri di valutazione delle persone: più trasparenti, oggettivi, verificabili, affinché siano garantite le stesse opportunità alle persone.
Molti dei temi oggi divenuti qualificanti nella contrattazione (orario, part-time, lavori *atipici*, formazione, per citarne alcuni) sono argomenti chiave nelle politiche di pari opportunità.
Nella storia delle tre banche, che oggi si sono unite in Intesabci, si sono scritte delle pagine significative, relative a progetti di Azioni Positive realizzati e consolidati nella contrattazione aziendale e nazionale di categoria.
Nonostante tali esperienze - valutate positivamente sia dalle aziende che dal Sindacato - oggi sembra che si siano spenti i riflettori: la fusione e il Gruppo, l'evoluzione di problematiche molto più complesse in tema di occupazione, organizzazione del lavoro e professionalità, hanno relegato in secondo piano gli interventi di pari opportunità.
Eppure non è certo questo il momento di *abbassare la guardia*!! E' proprio nel momento di trasformazione che aumenta il rischio e si creano le opportunità.
Le ristrutturazioni e gli esuberi, le politiche di "svecchiamento" ed il sempre più esasperato emergere di modelli che vogliono lavoratori con massima flessibilità e minime garanzie, creano nuovi presupposti, che vanno ad aggiungersi agli ancora numerosi ostacoli, purtroppo non rimossi, alla realizzazione di pari opportunità nel lavoro per donne e uomini.
Intanto la discriminazione indiretta continua a colpire; il *tetto di cristallo* non è stato ancora infranto e le lavoratrici continuano a scontrarsi con una realtà che non riconosce il loro valore ma le penalizza, non solo nella carriera, ma nella professionalità e nella vita all'interno delle organizzazioni (sono sempre più numerosi i casi di donne arrivate a livelli dirigenziali, che rinunciano a favore della qualità della propria vita, contro una cultura che ancora non permette di assicurare pari dignità alla vita privata e a quella professionale; che non rappresenta, ma vorrebbe al contrario annullare, le differenze: i diversi obiettivi, le diverse attese, la diversa etica e i diversi modelli di donne e uomini).
Ma ... si creano le opportunità: ogni momento di cambiamento presuppone l'apertura di spazi che, se fruttati con intelligenza e preparazione, possono offrire nuove chances: utilizzare le necessità organizzative per recuperare spazi, definire nuovi metodi di valutazione delle competenze e della professionalità, delle esperienze e delle potenzialità, in un'ottica di flessibilità che coniughi le esigenze delle persone con quelle delle aziende, migliorandone i risultati.

Un impegno, dunque, della **UILCA**, nel far sì che le novità che andremo a trattare traggano vantaggio dall'impegno volto alla eliminazione delle discriminazioni indirette, verso un reale e concreto cambiamento di cultura.
Una cultura che metta al centro le persone, che rappresenti gli uomini, migliorando l'equilibrio tra vita professionale e privata; e che rappresenti le donne, quelle donne che hanno sopportato e sopportano ogni sorta di insulto e umiliazione professionale da parte di uomini di minor talento, e che, anche se ogni tanto inveiscono e si lamentano, vanno avanti a fare quel che sanno fare, vivendo e lavorando, imparando e ridendo, sempre con stile, e senza mai chiedere scusa...

NUOVI MODELLI, NUOVI VALORI

Silvia Boniardi

La nuova struttura organizzativa di Intesabci sta prendendo forma: la trasformazione del lavoro, l'idea di un cambiamento delle regole e delle sue strutture, è un tema che si intreccia con quello della valorizzazione del lavoro femminile. E' in via di definizione la struttura *fissa* fatta di divisioni, regioni, aree geografiche, ristrutturazioni delle sedi e delle filiali, con ricollocazione delle varie lavorazioni.
A questo nuovo modello si deve affiancare la costruzione di una nuova organizzazione del lavoro formale o codificato che definisca ruoli, profili professionali, percorsi di carriera, sistema incentivante, modalità di valutazione. E' centrale la definizione dei ruoli organizzativi e delle mansioni collocati nella distribuzione aziendale di opportunità e potere, in rapporto a percorsi e sfere di influenza. La natura del sistema, nella sua globalità, è importante ai fini della determinazione del rapporto di ogni singolo con la propria attività lavorativa. Tutti gli aspetti informali, invece, quali il riconoscimento di valore alle capacità personali ed il superamento degli stereotipi culturali, dovrebbero essere assunti dall'azienda come momento di riflessione rispetto a quale modello di banca costruire, e con quale cultura.
La risposta non è neutra rispetto alla vita di tutto il personale, non solo di quello femminile. Ma per le lavoratrici è ancora più importante che capacità tipicamente femminili, quali l'attenzione alla relazione, l'empatia e l'intuizione, vengano riconosciute e valorizzate.
Questo significherebbe anche riequilibrare la *misurazione* della qualità del lavoro in azienda,

che finora ha privilegiato valori quali la disponibilità oraria ed al trasferimento, nonché il cosiddetto modello *passivo-conforme*.
La nostra volontà è che Intesabci, approfittando della riorganizzazione ancora tutta da costruire, inauguri un nuovo modello di gestione del personale in un'ottica di reali pari opportunità, di valorizzazione e di riconoscimento delle capacità e delle potenzialità delle persone, sulla base del *valore comparabile* dei diversi lavori.

BANCARIA? UN SOGNO!!!

Deborah Diana

Un posto così è da sogno!!!
Un posto di lavoro dove non ci sono carrieristi , imposizioni e dove lo stipendio non è in base agli obiettivi e al grado ma all'impegno e alle capacità.
Un posto di lavoro che ti permette di dedicarti alla famiglia. Già, perché se vuoi il part-time, te lo concedono subito, e poi il lavoro …..che magnifica organizzazione. Le procedure infatti sono così efficienti da non obbligarti a far straordinario e quindi riuscire ad andare a prendere i figli o in palestra in orari sensati.
Non parliamo poi del trattamento speciale fatto alle mamme!!!! E' da non credere come il personale direttivo non faccia discriminazioni nei percorsi professionali!!!!
E poi diciamocelo è un POSTO FISSO, sicuro e ben pagato !!
Senza contare tutte le agevolazioni in fatto di assistenza sanitaria, fondo pensioni, condizioni di conto corrente e mutuo…..quest'ultimo infatti mi è stato concesso subito , senza disguidi e senza perdere giornate a compilare moduli e documenti!!!
Ho persino imparato l'inglese grazie ad una ricca terminologia indispensabile per noi bancari (*Bisiai, Uman risors, Migrescion, Governans,...*).
I ritmi e i carichi di lavoro sono equilibrati e sostenibili e quindi, quando esco, mi posso dedicare al resto: figli, casa, tempo libero e…..alla sera, tutta la carica vitale che non ho sprecato, la dedico anche al marito!!!
Sto proprio bene! In fondo, mi è successo poche volte di infilare il pollo in lavatrice e il golfino in forno, oppure di mettere il gatto nel seggiolone e il mio bimbo nella lettiera…non capisco perché mia mamma continua a dirmi che ho bisogno di riposo!? Stressata io? Non scherziamo…chi sta meglio di me??!!

LA MIA FORZA … LA MIA FORTUNA …

Laura Bittante

Ancora oggi, dopo due anni, non mi so definire *sindacalista*, mi ritengo invece "*Don Chisciotte contro i mulini a vento*".
E' il mio difetto: se qualcuno ha bisogno non riesco a tirarmi indietro; incasinarmi la vita fa parte del mio carattere e buttarmi a capofitto sulle ingiustizie è proprio la mia caratteristica.
Tutto ha avuto inizio quando, tra matrimoni e bebè, *Centro Torri* ha avuto bisogno di sindacalisti UILCA; ecco che mi sono sentita chiedere *"Laura, traghetteresti i colleghi fino al rientro della titolare dalla maternità?*". Rifletto e accetto, ma con titubanza: il sindacato? Ma cosa abbiamo in comune?

Forse sono la sola persona visibile a Centro Torri, mentre tutti gli altri colleghi hanno bevuto la magica pozione della trasparenza? E poi, proprio io, che ho sempre regalato ai figli i volantini sindacali per disegnare, non riuscendo a capirli? Boh, proviamo, qualcuno mi aiuterà!
E così prendo nota dei problemi e, dopo valida assistenza, porto successivamente la risposta, ma senza rendermi conto, comincio a farmi prendere la mano ed il passaggio da BAV a ISS mi fagocita direttamente in trincea.
La collega rientra dalla maternità, ma si sa, i bebè si ammalano, esigono attenzioni e così: *"Laura, per piacere, rimani finché Denise non sarà operativa con serenità?*"; come posso dire di no: hanno bisogno di un aiuto e non sarò certo io a tirarmi indietro!
Arrivano le prime "*gite*" a Milano: io che ho sempre dichiarato: *a Milano che ci vadano i capi e chi ha voglia di andarci, io sono mamma e moglie e la mia famiglia non può e non deve vivere con gli orari ferroviari; non fa certo per me la vita della pendolare; Milano = fuori continente: no, io no!!*
Io sì: treno, metrò (io, claustrofobica, in metrò); incontri con responsabili … ma i colleghi contano su di me, lo devo fare!
E la cena? … *pronto? ragazzi, in frigo trovate la pentola pronta con …*
E' il mio turno per portare in palestra mia figlia? … *ciao, scusa, per piacere potresti scambiare il tuo giro con il mio questa settimana, sai sono a Milano …*
E stirare? Meglio farlo oggi, domani non ci sarò, non è il caso di lasciare arretrati …
La mia forza? Gli splendidi colleghi UILCA di Milano, Parma e Vicenza, che mi hanno accolta come fossi stata una di loro da sempre, dandomi tutto l'aiuto e l'appoggio che mi erano necessari.
Il mio cruccio? Non riuscire a risolvere tutti i problemi in cui mi imbatto, non avere – da parte aziendale – degli interlocutori solerti, che mi permettano di portare a compimento ciò che inizio in tempi ragionevoli.
La mia qualità? Essere una collega tra i colleghi (e una sindacalista) che vive i problemi in prima persona, partecipando ai sentimenti di ciascuno: la rabbia, la gioia, la preoccupazione di tutti, sono anche miei e, non sapendo mentire, sono certa che questo traspare.
La mia fortuna? Una meravigliosa famiglia, che mi sopporta così come sono!

PARI OPPORTUNITA' …ovvero … *BRAVA COME UN UOMO*

Elisa Malvezzi

Mi ricordo che, quando ero piccola, mia mamma, riferendosi ad una ragazza che abitava vicino a noi, una delle poche patentate all'epoca, era solita dire: "*che brava, guida come un uomo!*"
Allora mi veniva naturale pensare: *che differenza c'è? Non siamo tutti uguali?*
Il detto della mia mamma l'ho capito più tardi, nel corso degli anni: sul posto di lavoro c'è un codice non scritto per cui una donna, per avere le stesse opportunità di un uomo, deve in molti casi essere molto più preparata, efficiente, ed avere sensibilità ed intelligenza, affinché tali doti non suscitino invidie e rivalità … una fatica spaventosa che, di fatto, si traduce in *non parità.*
So bene che non è sempre così; esistono isole felici: il sindacato, ad esempio, ma vorrei che fossero molte di più. Molti uomini condividono questo mio modo di sentire, ma purtroppo sono ancora una minoranza.
Un mio carissimo collega, appartenente alla *specie minoritaria*, è solito dire: *noi uomini siamo solitamente sposati con donne più intelligenti di noi, peccato che non ce ne accorgiamo …*!

Fortunatamente non è sempre così (sarebbe una vera tristezza e una noia); a volte, tuttavia, mi piace sentirglielo dire: ascoltandolo con la dovuta dose di ironia ed adattando la situazione al mondo del lavoro, soddisfa un po' il mio ego e mi rimetto in pace con il mondo.
Concludendo, mi auguro che, tutte assieme, sapremo utilizzare al meglio gli strumenti messici a disposizione per garantirci vere pari opportunità.
Nel frattempo, sarebbe bello che qualche maschietto, appartenente alla *specie maggioritaria*, leggesse queste nostre *ciacole* al femminile e si accorgesse che – in realtà – nel lavoro non vogliamo superbamente rivaleggiare come *prime della classe* (tra l'altro, sono le più antipatiche): vogliamo semplicemente e serenamente contare per quello che siamo, senza dovere – nostro malgrado – sostenere esami che ci certifichino *brave come un uomo*.

LAVORIAMOCI …?!

Katia Alberton

Sin da bambini, pur non rendendocene conto, subiamo molti condizionamenti dalla società e dalla cultura nelle quali viviamo.
Io ero una bambina molto vivace, spericolata, forse un po' prepotente e certamente poco incline ai capricci e alle lacrime facili.
Queste mie caratteristiche, proiettate nella società di allora, bastavano per essere definita con il termine di "maschiaccio".
Io nei panni del "maschiaccio" ho vissuto piacevolmente per qualche anno, infatti dava i suoi vantaggi: non subivo dispetti o angherie perché ero rispettata e temuta dai maschi, e al contempo le femmine mi ammiravano e si sentivano protette da me.
Insomma, ho erroneamente creduto per qualche tempo che l'essere "maschio" fosse sinonimo di forza, tenacia, potere e prestigio.
Ed è forse proprio l'aver vissuto questa condizione che mi ha fatto notare ancor di più le differenze e le difficoltà dell'essere maschi o femmine e a capire meglio come i condizionamenti e le diversità siano troppo spesso determinati da una crescita che a seconda del sesso cambia le proprie regole, rigidità, tabù, speranze ed aspettative.
Io oggi credo negli individui "femmine o maschi che siano" purché abbiano voglia di confrontarsi, aiutarsi, collaborare, lottare e crescere per superare insieme le difficoltà e le ingiustizie.
Penso che l'8 marzo sia una giornata che, pur non avendo significato per qualcuno, non merita di avere una chiave di lettura solo al femminile ma sociale, e che quindi coinvolga tutti e va a mio giudizio festeggiata, come chiunque meglio creda, senza perdere di vista né l'evento drammatico che ricorda, né che la società siamo noi, femmine e maschi insieme.
Allora io dico lavoriamoci!

VOGLIAMO ALTO

Sandra Pierluigi

8 marzo, festa della donna!

Ecco, ci risiamo! Nella piccola provincia dove vivo e nella mia città, (ormai da troppo tempo sonnacchiosa e solo per pensionati), questa giornata trascorrerà, come sempre, con sporadici gruppi di ex femministe incallite che, con in mano un piccolo mazzo di mimose, passeranno l'intera giornata a rinverdire gli allori del passato e a discutere sui soprusi che ancora *l'essere donna* subisce.

Tra una lacrima e un ghigno, poi, arriverà finalmente la sera e …. via, tutte al ristorante a godere di quel momento di gloria dove un cameriere, possibilmente in mutande, servirà tarallucci e vino a sazietà.

Io non ci sto! Non ho mai accettato tutto questo *(tra l'altro odio i fiori recisi, figuriamoci le mimose!*) auspico, quindi, che ciò che avviene qui non succeda altrove…. chissà!

Quest'anno però, per me è diverso; grazie, infatti, all'opportunità di scrivere le mie impressioni sul nostro giornale, non ripeterò il rito delle congratulazioni che puntualmente in questo giorno scambio davanti allo specchio con il mio clone, per poi farmi venire, immancabilmente un attacco di …. varicocele acuto.

In questa premessa traspare la mia rabbia, chi mi conosce ci è abituato e mi sopporta (almeno lo spero), essa mi è necessaria, però, per non abbassare la guardia e per continuare a combattere nel sindacato dove anche altre colleghe stanno dimostrando la stessa tenacia e fermezza.

Si! parlo solo al femminile, perché molti colleghi, negli incontri aziendali e nei vari congressi o riunioni, a differenza di noi, stanno dando cenni di stanchezza con una tendenza irreversibile alla depressione.

Sono demotivati e sfiduciati nell'affrontare una controparte sempre più spavalda e arrogante che non rispetta né accordi, né intese, né contratti, né diritti acquisiti; proprio come l'attuale Governo che a me piace e per questo spero che porti a termine il suo mandato. Non scandalizzatevi! Ora vi spiego: i soprusi e le ingiustizie che sta mettendo in atto hanno rinvigorito il mio essere sindacalista per difendere i diritti dei lavoratori e mi hanno ridato lo sprint e quella sana rabbia che molti hanno dimenticato e chiuso nel cassetto. In questa lotta, viva Dio! non sono sola, altre colleghe hanno reagito come me, iniziando proprio nelle trattative aziendali e portandosi a casa piccole conquiste iniziali che trainano e motivano quei colleghi di cui parlavo.

Vorrei che questa mia grinta fosse contagiosa. Smettiamola di piangerci addosso, il passato gioca a nostro favore. Quante conquiste abbiamo ottenuto il secolo scorso? Tante e poi tante, esse mi spingono ad affermare che il 20° secolo dovrà essere ricordato come il secolo dell'emancipazione femminile.

Negli ultimi tempi, ed ecco la rabbia, cosa abbiamo fatto per mantenere e valorizzare queste conquiste? Niente. Ci siamo lasciate andare ottenendo solo una recrudescenza del fenomeno.

Dobbiamo ammettere che nei nostri confronti permangono discriminazioni difficili da superare; pur essendoci stata riconosciuta pari dignità rispetto all'uomo sia sul piano giuridico che sociale; il problema è di cultura e su questo punto va improntata una sana lotta, senza fanatismi né distinzioni, con l'arma dell'intelligenza e l'orgoglio di essere donna in tutte le sue peculiarità.

Non vi pare, quindi, giunto il momento di scuoterci? Vogliamo sfruttare questa giornata che, non dimentichiamolo, dovrebbe essere di commemorazione e non di festa, per organizzare, a prescindere dai colori politici, dalla professione, dalla religione e quant'altro, momenti d'incontro e di riflessione, partendo sì dal passato ma per progettare meglio il nostro futuro?

Molte donne, ancora troppo poche purtroppo, hanno raggiunto posti di altissimo livello e stanno nelle stanze dei bottoni ricoprendo incarichi da top-manager. Non sono *superdonne*, ma hanno una prerogativa che le contraddistingue: sono testarde e non si sono mai arrese, non sentendosi diverse hanno vinto.

Seguiamo il loro esempio e riprendiamo quel percorso che abbiamo abbandonato, ma affrettiamoci siamo ancora in tempo!

Ciclostilato in proprio ad uso interno