

Il Pungolo



Newsletter Febbraio 2014



NASCE LA LISTA

“ONESTA’ E COMPETENZA IN CSR”

La Cassa Sovvenzioni e Risparmio – patrimonio di inestimabile valore per tutti i dipendenti e per il personale in quiescenza della Banca d'Italia – vive gli anni più delicati della sua storia.

Le modifiche statutarie, ispirate dall'organo di vigilanza e sottoposte ai soci, non hanno ricevuto il consenso necessario per la loro approvazione. Prendiamo atto con grande rispetto di questa circostanza ma vogliamo guardare al futuro e affrontare le elezioni, che ci saranno il prossimo 29 aprile secondo il vecchio sistema (rinnovo del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale).

Noi crediamo che da tutto il personale, in servizio e in pensione, sia arrivata forte la domanda di apportare i necessari cambiamenti nella gestione della Cassa affinché essa continui a essere patrimonio di tutti i soci, portatori di interessi diversificati.

Per questo il nostro sindacato ha deciso di partecipare a un progetto che vede 5 sindacati (noi, Cida, Dasbi, Fabi e Sibs)

intenzionati a formare una lista per il serio rilancio dell'attività della Cassa.

Come candidato Presidente abbiamo raccolto la disponibilità di una persona davvero “super partes”, in possesso di altissimi requisiti professionali e di autorevolezza, con una storia personale di sobrietà, onestà e indipendenza di giudizio comune a pochi.

Il dott. Giovanni Castaldi, già Capo del Servizio Normativa della Vigilanza all'epoca dell'OPA della Popolare di Lodi di Fiorani, ex Direttore dell'Unità di Informazione Finanziaria, sarà indicato quale candidato a Presidente della CSR di una lista che mandi un segnale di chiara e forte discontinuità con il passato.

Accanto a lui, nella Lista “Onestà e competenza in CSR” sono candidate persone di assoluto valore, rappresentanti di quella società civile, presente in Banca d'Italia, stanca di assistere al “malgoverno” della Cassa da parte di soggetti senza scrupoli.

Resta il rammarico per non aver potuto ricandidare il nostro Consigliere Claudio

Polselli a causa della discutibile revisione del regolamento elettorale imposto dalla vigilanza. L'organo di controllo ha chiesto il completo ricambio degli amministratori, rendendoli incompatibili per un nuovo incarico. Anziché distinguere tra chi ha operato per il bene della Cassa e chi ha trasformato il cda in un terreno di battaglia, è stato fatto “di tutta un'erba, un fascio”. Non è così che si incoraggiano i comportamenti virtuosi.

Nella competizione elettorale del 29 aprile la nostra lista si confronterà con altre due che vedono, come candidati Presidenti, Filippo Anfosso per la Falbi (ex Capo del Servizio Organizzazione e relatore del progetto di riassetto della rete territoriale) e Carlo Pisanti per la Cgil (ex Funzionario Generale per la Circolazione Monetaria).

Per vincere le elezioni in CSR occorre la partecipazione al voto e il convinto appoggio di tutti voi.

La Segreteria Nazionale



Il Rischio dell'irrelevanza
(La Redazione)

Rufus (La Redazione)

Il Sindacato in Banca d'Italia
(T.Nocera)

Tavolo Filiali (La Redazione)

Siamo Numeri? (La Redazione)

"Se firmi, li fermi" (La Redazione)

Facebook CISL Banca d'Italia
Un profilo di qualità (E.Giannini)

Acquisti Intelligenti (A.Recchi)

Adolescenti e Web
(F.Marcantoni)

I Giovani e il lavoro (G.Lucarelli)

Why We Fight? (T.Nocera)

La Salute e il Lavoro
(C.Spaziani)

Misure di sostegno in Azienda
(S. Cicin)

Parliamo di quote?
(La Redazione)

Percorsi di Genere
(L.Nizza e D.Garrè)

Matriarchè
(F.Colombini e M.Di Bernardo)

Incontro con Maria Lisa Cinciari
Rodano (La Redazione)

Le Leggi delle Donne
(La Redazione)

Arte di Genere (La Redazione)

Lo Sciopero delle Donne
(La Redazione)

Dalla Redazione

Il Rischio dell'irrelevanza

La Redazione

In Banca d'Italia viviamo un periodo di grandi cambiamenti che richiedono al sindacato di svolgere il ruolo di attore principale, coprotagonista.

Eppure il nostro sistema sindacale mai come in questo momento, corre il rischio dell'irrelevanza. Si trova a un bivio: coraggio di cambiare o rischio di perire.

Il sistema di regole di contrattazione vigente in Banca d'Italia prevede che gli accordi, per essere validi, devono essere sottoscritti almeno dai sindacati maggiormente rappresentativi della carriera operativa e della carriera direttiva.

Nessun sindacato in Banca d'Italia (eccezion fatta per la Cida, per la carriera direttiva) ha mai avuto la maggioranza della rappresentatività dei lavoratori. Per essere in condizione di sottoscrivere accordi, è sempre stato necessario formare alleanze tra sindacati.

Le alleanze, larghe o strette che fossero, non sono mai state stabili perché mai basate su piattaforme rivendicative votate dai lavoratori, bensì su accordi stipulati tra i responsabili dei diversi sindacati.

Più volte abbiamo indicato nel "balletto delle alleanze" la ragione del ritardo con cui vengono governati i processi che riguardano il personale.

Attualmente l'alleanza Falbi Cgil e Uil è largamente rappresentativa della carriera operativa, mentre l'alleanza Cida e Dasbi lo è per la carriera direttiva.

Se le maggioranze sono significative e coese, allora come si spiega lo stallo negoziale? Basta davvero che il sindacato dica "NO" per impedire cambiamenti che non condivide?

E' sotto gli occhi di tutti che i cambiamenti avvengono lo stesso, non basta rifiutarsi di sottoscrivere accordi per fermarli. Dal caso dei Dipartimenti in AC, al continuo depauperamento dei compiti delle Filiali più piccole, all'applicazione dei coefficienti di trasformazione delle rendite del Fondo Complementare, agli incarichi e funzioni attribuiti in barba all'ordine gerarchico, e così via.... Sono tutti cambiamenti che il sindacato non sta governando.

Questa è la cruda verità.

In ricordo dei vecchi tempi, sono state avviate ben due procedure di raffreddamento, i cui esiti sembrerebbero essere stati disastrosi. E ora, che si fa?

Occorrerebbe trovare nuovi percorsi che privilegino l'efficacia dell'azione.

Noi vogliamo prenderci la nostra parte di

colpa, ma è evidente che la maggiore responsabilità riguardo alla definizione, o non definizione degli accordi, fa capo ai sindacati maggiormente rappresentativi.

Dopo due anni di trattativa sull'orario di lavoro è possibile non essere riusciti a risolvere i nodi più critici? Cosa ha indotto decine di colleghi e colleghe delle strutture della Banca a lavorare su un progetto e altrettanti sindacalisti a prendere parte agli incontri, formulare controproposte e svolgere assemblee sull'argomento?

Se l'accordo non vedrà la luce (siamo purtroppo arrivati all'ultimo giro di boa) si tratterà di pura incapacità delle parti in causa, oppure di semplice malafede?

Se verrà gettata alle ortiche la possibilità di un accordo come quello sull'orario di lavoro, in cui la quasi totalità delle richieste sono state accolte e resta solo da formulare diversamente un paragrafo, chi può credere che un giorno avremo una riforma delle carriere e dei sistemi gestionali?

Time is over! Tutti i sindacati devono farsi carico di svolgere la mission per cui sono legittimati dai lavoratori.

Occorre passare al tempo della responsabilità e farsi carico di portare a casa buoni accordi.

Il rischio di essere irrilevanti è dietro l'angolo.



Rufus di Corte

La Redazione

Nella folta platea degli osservatori Falbi che assistono alle riunioni della sede dedicata alle Filiali si annida una "ardita" figura di fustigatore.

Il suo nomignolo è Rufus, *cognomen* utilizzato da svariate *gentes* dell'antica Roma.

Rufus non perde una battuta del confronto tra Banca e Sindacati e stila vibranti resoconti che vengono trasfusi nel giornalino chiamato "Laboratorio Falbi".

E che "ardimento" Rufus! Un vero cuor di Leone!

Un giorno attacca a testa bassa il "coraggioso" capo della Tesoreria, un altro giorno si scaglia, con fragor di spade, contro l' "infelicitissima" Direttrice di Como e nel bel

mezzo, con l'innata eleganza che lo distingue, dà del "sado-maso" al sindacalista Fiba, reo di formulare domande sensate.

Peccato che all'acuto osservatore sfuggano, regolarmente, i "buchi nell'acqua" che con certificato spirito – questo sì "sado-maso" – colleziona il "suo" sindacato: ultima, in ordine di tempo, la **sonora bocciatura in giudizio** per la bizzarra pretesa di tenere gli incontri della sede dedicata alle Filiali (ottenuta dagli otto sindacati insieme) a tavoli separati.

Ma sulle cose scomode, evidentemente, Rufus deve tacere perché ... nessuno deve sapere! Alla corte del Capo, del resto, funziona così: botte da orbi ai "nemici", salamelecchi agli "amici".

E Rufus, coraggiosamente, si adegua.

Anche a costo di rendere evidente che col suo nomignolo – appartenuto a consoli, generali e oratori dell'antica Roma – lui non ci azzecca niente. A dirla tutta egli pare, più che altro, ... un **Ruf(us)iano** di corte!



Sindacato in Banca d'Italia

Tonino Nocera

Il sindacato ha ancora un ruolo? Oppure è solo un oggetto d'antiquariato o peggio da conferire all'isola ecologica? Molti tentano di convincerci che il sindacato abbia, ormai, fatto il suo tempo. Errore e orrore. Certo, farne a meno è possibile: ma sarebbe una società più giusta? Ne dubito. Il mondo è cambiato e anche il sindacato deve adeguarsi ai tempi per affrontare nuove sfide: impensabili nel passato. Non è stato facile lottare contro lo sfruttamento ma, dinanzi alla tecnologia che erode posti di lavoro o, peggio, ai processi di delocalizzazione, il confronto è impari. In Banca d'Italia la realtà è più complessa: aggravata da una ristretta e autartica visione; dall'incapacità di motivare ed entusiasmare ma, soprattutto, dal non avere un progetto per il futuro. Seguo - dal mio lontano avamposto alla periferia dell'Impero - gli incontri della commissione sul ruolo delle Filiali. Stupisce l'arida elencazione di dati: figlia della cultura del prospetto. Mi sarei aspettato di più. Per esempio come, l'attuale gruppo dirigente, immagina la Banca d'Italia nel 2034. Così come mi colpisce che ogni modifica organizzativa è proposta perché produrrà efficienza e risparmi. L'abolizione delle mance agli addetti delle pulizie cosa ha

prodotto? In me solo vergogna. Altre domande, se mai poste, rimangono senza risposta: quanto costa la gestione del patrimonio immobiliare dell'Istituto? Ci sono margini per ridurre i costi? Ma - ripeto e ribadisco - risparmiare sugli immobili non sugli esseri umani. Perché tutte le volte che si parla di tagli si pensa solo al personale (non a tutto ovviamente) ma mai alle cose? Quel personale che – così ci viene detto - è una risorsa preziosa (e aggiungo unica) ma poi è trattato peggio dell'intonaco delle Filiali.



Tavolo unificato Filiali

La Redazione

Il 7 marzo p.v. termineranno gli incontri dedicati all'esame delle singole funzioni istituzionali al fine di valutare le ricadute sulle attività poste in essere dalle Filiali all'utenza. Subito dopo, finalmente, il confronto entrerà nel "vivo" con l'esame delle piattaforme presentate dalle Organizzazioni Sindacali. E' evidente che, prima di allora, è prematuro formulare giudizi o avventarsi in bilanci.

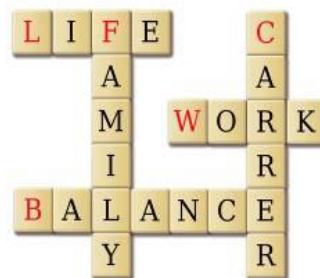
Al momento registriamo con soddisfazione che il "protocollo d'intesa", fortemente "consigliato" e "voluto" dalla nostra sigla, è servito a sbloccare una situazione che sembrava irrimediabilmente destinata a impantanarsi (come altre tematiche contrattuali) nella "palude di Via Nazionale". Riteniamo, come già affermato, che la sede dedicata alle filiali, rappresenti per noi l'unico luogo in cui sarà possibile trovare soluzioni organizzative condivise e di completa tutela dei lavoratori. La nomina di un Funzionario Generale - con varie esperienze di conduzione di Filiali - va in questa direzione, anche se la Banca deve evitare di assumere, come nel caso della procedura Limit, decisioni che non hanno una "ratio" comprensibile e paiono esclusivamente finalizzate al tentativo di svuotare di significato la "sede dedicata" per ridurla a mero "luogo di ratifica" di decisioni assunte altrove. Siamo soddisfatti che il tentativo, a dir poco "autolesionistico", di creare tavoli separati da parte di Falbi-Cgil-Uilca sia naufragato; apprendiamo con piacere che il loro ricorso sia stato sonoramente bocciato

dai giudici. Mai come in questo momento il tavolo unico può davvero rappresentare un "valore aggiunto" e si coniuga perfettamente con le richieste che sempre più numerose salgono dai colleghi impegnati nei vari territori.

Nel merito dei compiti relativi, illustrati dalle varie funzioni esaminate, non vi è dubbio che alcuni di essi potrebbero essere demandati alle filiali all'utenza, così come nuovi ed altrettanti servizi, che vengono "richiesti" dal territorio, potrebbero affiancarsi a quelli esistenti, garantendo quella continuità alla rete periferica che resta un baluardo fondamentale nella vita del nostro Istituto.

Conveniamo con il dott. Sopranzetti che nel corso dell'ultimo incontro ha parlato di alcune linee guida che ci accompagneranno nella discussione sulle filiali: occorre realizzare una non facile combinazione alchemica che tenga conto di efficienza, efficacia e motivazioni del personale.

Ma restiamo anche convinti che tutta la partita in corso dovrà misurarsi con la "volontà politica" dell'Istituto, che dovrà dirci - al più presto - come intende condurla poiché essa rappresenta, per il nostro sindacato, il primo dei problemi con cui la banca dovrà fare i conti, senza sotterfugi o scappatoie.



DAVVERO SIAMO SOLO NUMERI?

La Redazione

Il 27 Gennaio scorso è stato attuato il provvedimento di riorganizzazione strutturale dell'Amministrazione Centrale su base dipartimentale.

Una riforma che, nelle dichiarazioni della Banca, determinerà "una migliore allocazione delle risorse, rendendo maggiormente efficace ed efficiente l'azione amministrativa, sia sul fronte interno, che esterno, comportando notevoli risparmi nei costi di gestione e nei tempi di attuazione dei provvedimenti".

La questione sottaciuta, è stato il trattamento riservato al personale.

A seguito delle modifiche organizzative, unilateralmente decise, erano state date

ampie e dettagliate garanzie alle OO.SS. che non sarebbero occorse ricadute e disagi sulla compagine operativa. Si sarebbe garantita la continuità fisica e professionale all'ambiente lavorativo, utilizzando eventualmente in strutture diverse i lavoratori non disponibili al trasferimento di sede. Ciò non è avvenuto.

A fronte di uno *startup* fissato, ancora a pochi giorni precedenti, il Servizio PGR non aveva dato notizia della effettiva destinazione lavorativa e mansionistica dei dipendenti interessati allo scorporo e riaccorpamento funzionale.

Credo si tratti di un atto di scarsa considerazione sia del ruolo sindacale, cui sono state date le notizie più imprecise e discordanti nel corso delle settimane, sia di poca attenzione nei confronti dei dipendenti, ancora una volta considerati matricole e non persone, portatrici di vicende, esperienze e situazioni familiari e personali.

Spostare forzatamente Persone, può generare difficoltà gravi dal punto di vista del *work life balance*. Impatti che non è necessario dover "giustificare" per perorare le proprie difficoltà, perché esulano dal normale utilizzo della forza lavoro.

Spostare in modo coercitivo "per pochi mesi" o "per pochi chilometri" colleghi, cui in cambio non è concesso nulla, può creare disagi che vanno oltre le statistiche e le elaborazioni di dati, perché le Persone sono vita, non numeri e grafici.

Per discutere su basi solide i prossimi, importanti, provvedimenti che riguarderanno il futuro della nostra Istituzione, occorre superare l'approccio formalistico e rimettere al centro la Persona.

Che sia una, venti, cento o mille. Il rispetto esula la platea dei fruitori.

La forza delle Idee La progettualità dell'azione: Disegno di Legge FIBA CISL

Un Tetto agli Stipendi Top Manager

Anche la FIBA CISL Banca d'Italia ha aderito alla RACCOLTA FIRME per la campagna "Se firmi li fermi, se non firmi chi li ferma?".

In poche ore i collegi* di tutte le forze politiche e sindacali hanno risposto con vivacità alla nostra iniziativa.

È stata una gioia vedere finalmente una partecipazione non condizionata da

preclusioni campanilistiche che, invece, purtroppo, separa la compagine oltre la ragionevolezza.

Se firmi li fermi, se non firmi chi li ferma?

FIRMA ANCHE TU!
per un tetto alle retribuzioni
dei top manager



Disegno di legge della Fiba Cisl



Ci piace sottolineare che questa attività riflette i principi fondanti la nostra organizzazione sindacale: la SOLIDARIETÀ CIVILE, l'impegno nell'esercizio della DEMOCRAZIA DIRETTA, la ricerca dell'EQUITÀ e dell'ETICA SOCIALE, coniugati alla forza PROPOSITIVA nella ricerca di soluzioni.



Siamo davvero felici del successo e ringraziamo tutti i colleghi e le colleghe, i privati cittadini e cittadine, d'aver sostenuto la nostra idea ed aver permesso la consegna del nostro progetto di Legge che verrà sottoposto alla discussione parlamentare.

300.000 GRAZIE!



fb CISL Banca d'Italia Profilo di qualità

Enrico Giannini

Il profilo Facebook della CISL Banca d'Italia nasce da uno scambio di opinioni tra me ed il

collega Giuseppe Rossi sull'esigenza di trovare un modo nuovo e più efficace di comunicare con i giovani all'esterno della Banca d'Italia.

Il punto di partenza è stato il nostro ingresso nei forum dedicati ai concorsi pubblici, nei quali moltissimi giovani che intendevano partecipare ai concorsi banditi dalla Banca si scambiavano informalmente opinioni ed informazioni, spesso parziali e non troppo precise.

Nel corso di questi dibattiti abbiamo potuto riscontrare, visti anche i tempi, un grande fermento intorno alle problematiche del lavoro e, soprattutto, una forte esigenza di reperire informazioni certe e materiale didattico aggiornato. Con l'intensificarsi dei contatti, viste anche le forti limitazioni imposte dai moderatori, non eravamo più in grado di gestire le risposte direttamente dai forum.



Ecco quindi che è iniziata una prima sperimentazione sui canali "social", con lo scopo da un lato di fornire velocemente informazioni certe ed omogenee all'esterno e dall'altro di assicurare assistenza puntuale ai giovani inseriti nelle graduatorie dei concorsi ai quali la Banca d'Italia non fornisce un'adeguata assistenza. In questo modo i contatti in pochissimo tempo sono cresciuti in modo considerevole.

Nasce così l'attuale pagina Facebook della CISL Banca d'Italia che è diventata oltre che una fonte di informazione certa per i colleghi anche un valido canale di diffusione dei valori del nostro sindacato all'esterno della Banca d'Italia. Oggi molte persone si avvicinano alla nostra Organizzazione ancor prima di essere assunti proprio in virtù della disponibilità e dell'assistenza data nella fase iniziale.



L'unione fa...il prezzo!

Acquisti Intelligenti Gruppi d'Acquisto

Angelo Recchi

Spesso trattarsi bene a tavola (e non) è sinonimo di grandi spese. Troppo spesso, purtroppo, le esigenze del portafoglio

sacrificano non solo i sapori, ma anche la salute e la genuinità dei prodotti che si portano in tavola. Recentemente stiamo assistendo al pullulare della grande distribuzione a discount (LIDL ed ECU per nominare i più conosciuti) dovuta al fatto che in tempi di magra, anche in tavola si operano dei tagli significativi. Tutto ciò è normale, eppure esistono alcuni compromessi: il primo che ci viene in mente è il fatto che tanti alimenti, i quali oltre ad essere genuini sono anche poco costosi, sono stati letteralmente emarginati negli ultimi vent'anni, come i tagli minori della carne, il cosiddetto "quinto quarto", che peraltro a Roma è molto conosciuto.

Un secondo compromesso, meno ovvio, che tuttavia ultimamente ha conquistato popolarità, è quello dei gruppi di acquisto. I gruppi di acquisto più conosciuti sono i gruppi di acquisto solidale (abbreviati in GAS), che sovente si propongono di sostenere le produzioni locali, artigianali e di dimensioni limitate, iniziativa senz'altro lodevole in ottica di sostegno in tempi di crisi. Eppure i gruppi di acquisto hanno in sé un'altra caratteristica fondamentale: come ovvio, riescono ad ottenere un forte potere contrattuale nei confronti della controparte, la quale peraltro trova convenienza nel vendere a grandi stock. Non va dimenticato, infatti, che sono nati gruppi di acquisto per recarsi ad outlet di grandi firme, per aprire conti in banca, addirittura per acquistare case all'estero, per abbattere quei costi che ciascuno di noi affronta quando si accosta a prodotti di alto profilo, ed al contempo per ottenere sconti sostanziosi.

Il gruppo di acquisto che ci piace pensare per il Casc intende avvalersi della forza del gruppo dei Soci per acquistare a forte sconto prodotti di alta qualità: perciò arance siciliane, pasta artigianale adorata dagli chef newyorkesi, riso tra i migliori d'Italia, pasticceria secca, tonno siciliano di altissimo livello, insomma tutte quelle eccellenze della penisola che, acquistate singolarmente, sarebbero difficili da reperire ed avrebbero un ricarico molto elevato. La nostra idea è quella di proporle ad un prezzo molto più accessibile, facendo sorridere anche il produttore. Quali produttori contattare, e come farlo? Il nostro Angelo Recchi vanta una discreta esperienza pre-banca nel settore dell'agroalimentare di alta qualità, e può mettere a disposizione i contatti acquisiti all'epoca. Trovarsi nella bacheca del Casc un prodotto che fino a ieri avevi sentito nominare solo da Vissani o da Cracco, e che troveresti in botteghe selezionate ad un prezzo molto più alto, non sarebbe una cattiva idea. Non solo per il portafogli, ma anche (e soprattutto) per il palato.



Gli acquisti solidali e di acquisto collettivo sono stati oggetto anche del nostro programma CASC, risultato poi vincente anche per queste proposte. Abbiamo un nutrito gruppi di colleghi* che operano sul territorio e siamo intenzionati ad ampliare la rete di contatto. Se vuoi aderire scrivi a: bancaditalia@fiba.it ed in oggetto "Pungolo per Gruppi d'Acquisto"

Adolescenti e WEB

Federica Marcantoni

E' in continua crescita il numero di adolescenti tra gli 11 e 16 anni che passano mediamente più di tre ore al giorno davanti al web. Da una ricerca Eurispes - Telefono Azzurro su un campione di 1.100 bambini e 1.523 ragazzi il 95,7% degli adolescenti utilizza internet tutti i giorni, il 22,8% da 2 a 4 ore al giorno, il 16,2% oltre quattro ore. Il 37,7% dei bambini non parla mai prima con i genitori di cosa vedere su internet.

Per quanto riguarda il cellulare, il 40,5% degli adolescenti lo usa più di 4 ore al giorno. Il 31,9% degli adolescenti è convinto che se non avesse internet si perderebbe qualcosa di più interessante della vita normale, il 38,4% senza il web avrebbe paura di non riuscire a conoscere nuove persone, il 22% si sentirebbe tagliato fuori dal gruppo di amici, il 17,2% non riuscirebbe a trovare un partner. Al 68,7% capita di non riuscire a staccarsi da internet quando richiesto.

Dai dati si nota una crescita delle attività web di tipo ludico-sociali che vede bambini e adolescenti ricorrere a Internet per giocare, ascoltare musica, vedere video e comunicare con i propri coetanei. Internet permette di fare viaggi affascinanti, di incontrare, seppur virtualmente, persone di tutto il mondo e di accrescere le proprie conoscenze; si tratta di una risorsa incredibile, potenzialmente ricca di opportunità quindi, ma allo stesso tempo un territorio pieno di insidie verso le quali è bene tenere gli occhi ben aperti.

Sono infatti in aumento in Italia i casi di 'sexting', l'invio di messaggi, foto o video a sfondo sessuale tramite cellulari,

smartphone, siti e social network: nel 2011 un adolescente su 10 aveva ricevuto messaggi o video a sfondo sessuale, ma nel 2012 il dato era salito a 1 adolescente su 4, dal 10,2% al 25,9%. Un gioco, o almeno così lo vedono gli adolescenti, che può diventare molto pericoloso, arrivando anche a conseguenze estreme. Il fenomeno sta diventando sempre più imponente, soprattutto tra gli adolescenti che iniziano per gioco e spesso si trovano vittime di un circuito perverso, da cui non riescono a uscire se non dopo tante sofferenze. Qualcosa però inizia a muoversi: l'attenzione dei media e delle istituzioni sul sexting è ormai alta, anche a seguito dei recenti casi delle baby squillo.

Un dato allarmante è quello dell'inconsapevolezza manifesta dei genitori italiani verso le attività svolte dai figli on line e i rischi nei quali incorrono.

Secondo una ricerca Eu Kids, il progetto finanziato dal Safer Internet Programme della Commissione Europea, dedicato all'approfondimento e alla tutela dell'utilizzo del web da parte dei minori, il 62% del campione italiano intervistato naviga in rete all'interno della propria camera, in totale autonomia, senza alcuna forma di controllo parentale; l'81% dei genitori di minori che hanno ricevuto messaggi a sfondo sessuale o comunque dai contenuti violenti o offensivi non ne sono a conoscenza, il 67% ignora il fatto che i propri figli hanno incontrato persone conosciute online.

Di fronte a una simile fotografia, quali sono i comportamenti che i genitori dovrebbero adottare, qual è la strada da seguire per facilitare l'uso del web, preservando però la sicurezza dei propri figli?

La prevenzione inizia fin dall'origine e spetta agli adulti coltivare la relazione emotiva che ogni bambino chiede. Non a caso molti giovani che abusano di internet vengono da famiglie con difficoltà specifiche nella comunicazione emotiva. I genitori devono essere incoraggiati a porre limiti a certi comportamenti, perché di fatto questo significa essere presenti e aiuta i figli a riconoscere i propri confini. Soprattutto in adolescenza il conflitto rappresenta una delle forme più autentiche di comunicazione tra genitori e figli, mentre l'alternativa potenzialmente più dannosa è la compiacenza.

Ma vietarne esclusivamente l'utilizzo, così come promuovere interventi volti unicamente a ridurre l'incidenza dei pericoli, rischia di tradursi in un ulteriore danno per gli under 18 italiani; in questo modo, infatti, non faremmo altro che accrescere il divario digitale dei nostri bambini e ragazzi rispetto ai coetanei del resto del mondo, ostacolando l'acquisizione di quelle risorse e abilità

necessarie per un corretto utilizzo delle tecnologie dell'informazione.

Dare ascolto e attenzione, spendere del tempo con i propri figli, mostrare interesse per quelle che sono le loro attività in rete, entrare nel web con loro, informarsi sul loro mondo e sulla loro vita in maniera partecipata, conoscere insieme per creare una base di fiducia e confidenza, stabilire assieme regole e limiti chiari per l'utilizzo di Internet: è questa forse la strada giusta per sviluppare nei giovanissimi dei criteri che li aiutino ad utilizzare correttamente il web.

Ma i genitori non possono essere lasciati da soli a fronteggiare una situazione che presenta forti elementi di rischio come questa. Save the Children d' intesa con Adiconsum, ha dato vita ad un comitato che riunisce 50 organizzazioni, tra cui istituzioni, società scientifiche, media, e le più importanti industrie ICT e di telefonia mobile.

E' un segnale importante per il nostro paese il fatto che intorno allo stesso tavolo siedano per la prima volta organizzazioni di tutela dell'infanzia come Save the Children e colossi dell'informatica come Google o Facebook, con l'intento comune di definire regole e prassi per garantire una maggiore tutela dei minori on line.

Il Comitato lavorerà affinché: il tema della tutela online degli utenti più giovani occupi un posto centrale nel dibattito pubblico e agli aspetti legati alla tutela giuridica, si affianchino riflessioni e prospettive educative, rivolte a tutti gli attori coinvolti.

Ci auguriamo che, grazie a questa e altre iniziative, i genitori e gli insegnanti siano adeguatamente sensibilizzati e o formati sul tema della tutela online in modo da poter comunicare e interagire su questi temi con i loro figli e studenti, affinché bambini e adolescenti possano beneficiare di una maggiore consapevolezza nell'utilizzo sicuro e positivo dei nuovi media.



I Giovani e il Lavoro

Giulia Lucarelli

A volte, quando una notizia mi fa davvero irritare, provo a giungere alla verità che tale irritazione dice su di me, prima che sulla notizia: perché un fatto o, magari solo un'opinione, ha il potere di infastidirmi nel profondo? L'ultima di queste "notizie irritanti" è stata l'ormai nota affermazione di John Elkann: "i giovani perdono occasioni di

lavoro perché stanno bene a casa.” Mi ha dato molto fastidio, ed ho provato a capirne il perché.

Il primo fattore di fastidio, lo ammetto, è John Elkann stesso: erede di una dinastia di industriali, banchieri, intellettuali, ha sempre avuto soldi, prestigio, e, soprattutto, accesso a cultura ed istruzione come dovrebbe essere un diritto di ogni essere umano, e invece è tuttora privilegio di pochissimi. Ne ha fatto apparentemente buon uso, guadagnosi la fiducia del nonno Gianni Agnelli, che lo designò come suo successore al posto dello sfortunato Giovanni Alberto, morto a soli 33 anni.

Suppongo che in questi anni in molti, vicini e meno vicini, avranno intessuto le lodi del giovane John, che a 21 anni assunse su di sé le responsabilità che tale investitura implicava, date anche le tragiche circostanze. La domanda che mi pongo, però, è se a lui sia mai venuto il dubbio di non essere, in sé, tanto speciale, ma piuttosto di avere avuto un'occasione straordinaria, a seguito di altrettanto straordinaria possibilità di educazione e conoscenza/e, e di averla sfruttata degnamente.

Chissà se avrà mai pensato: ce l'avrebbe fatta un altro al posto mio? Oppure: ce l'avrei fatta senza nonno/nonna/mamma/papà (senza pensare agli amici di famiglia)?

Pare di no. Sembra che John Elkann, probabilmente instupidito dalle lodi di cui sopra, ritenga che ci sia una relazione lineare tra lo sforzo che l'individuo investe sulla propria riuscita e la riuscita medesima.

Se i giovani al mondo fossero soltanto lui e suo fratello, magari avrebbe ragione; sorprende che tanta cultura e conoscenza del mondo, però, non gli abbiano fatto sorgere un dubbio riguardo a quanto sconfinato sia stato il suo privilegio, e a come le occasioni di lavoro cui si riferisce siano nient'altro che una versione aggiornata delle antonomasiche brioches, di cui giovani che "stanno (speriamo) bene a casa" non conoscono la forma né l'odore.

Ed ecco il secondo fattore di fastidio: di questi generici "giovani", di questi "bamboccioni", di questi ragazzi e ragazze "choosy", purtroppo ne conosco tanti. Oggi in Italia è diffusa una nuova disoccupazione di giovani e non più tanto giovani super-istruiti, che conoscono lingue ed hanno esperienza, ormai abituati a mandare curriculum a dozzine, a sentirsi in colpa se rifiutano lavori incerti e sottopagati, a mettere in discussione sè stessi e tutte le proprie scelte, dalle scuole superiori in poi. Molti di loro hanno frequentato facoltà universitarie non tecniche, grazie alla cui formazione hanno lavorato, a volte poco, a volte male, finché l'Italia era in condizioni discrete e finché erano giovani davvero, e poi

più nulla. Chi ha scelto le facoltà tecniche, sia chiaro, non ha carriere sfavillanti come quella di Elkann, nonostante le capacità e gli sforzi; spesso ha orari di lavoro impossibili e salari imparagonabili a quelli che si ottengono all'estero per gli stessi impieghi, anche dopo anni di lavoro qualificato e di responsabilità (in fondo è dal 2008 che c'è la crisi!).

Ah, poi c'è qualcuno che ha trovato l'eldorado: lavori appaganti, ben remunerati, in ottime condizioni. Non in Italia, ovviamente: non si può mica avere tutto...

Il terzo fattore è proprio la nostra patria: un paese da sempre poco mobile socialmente e che pare stia conquistando nuovi primati in quanto a questa palese misura di arretratezza. Il paese che venera la famiglia e vi costruisce intorno i propri diritti, il proprio welfare, fino al valore di sè: tanto da non riuscire a resistere alla tentazione di osannare chi ha come principale, se non unico, merito quello di appartenere ad una certa dinastia. Finché qualcuno, come Elkann, finisce per crederci, e sbandierare la sua versione dei fatti: ho meritato la vetta, poco conta che partissi dal rifugio più alto e con l'attrezzatura migliore.

L'ultima punta di fastidio mi viene pensando che se da domani fosse vietato ai figli di ereditare il lavoro dei genitori, questo paese cambierebbe in meglio. Non sarebbe una misura giusta, probabilmente, ma altrettanto probabilmente creerebbe un sistema più giusto di quello attuale.

L'unica consolazione per chi parte dal fondo della vetta, è vedere come le più vaste opportunità di questo mondo non aggiungano niente all'intimo valore di una persona. Se uno come John Elkann non riesce a capire quanti e quali privilegi hanno reso la sua vita qualcosa di totalmente diverso da quella di coloro che si permette di giudicare, beh... Vuol dire che nessuna scuola internazionale di alta finanza può insegnare le cose davvero importanti. Nonostante tutto, ad essere figli di famiglie normali, non ci siamo persi niente.

Per il lavoro, scrivete a John Elkann: lui sa dove trovarlo.

Why We Fight

Tonino Nocera

Cala il sipario sulla breve - e non esaltante - esperienza politica di **Fabrizio Saccomanni**. Probabilmente, ha ragione chi sostiene che i timidi segnali di ripresa siano merito suo. Ma gli italiani hanno compreso ben poco del suo operato: anzi quasi nulla. Per mille ragioni. In Banca d'Italia non è usuale argomentare, motivare e spiegare le scelte: **sono imposte**. In politica è diverso: tutto va spiegato e

argomentato. Alle resistenze e perplessità si può anche rispondere con la forza. Ma è una scelta miope e pericolosa. Fondamentale, poi, per una classe dirigente è motivare, coinvolgere e trascinare. Una classe dirigente che non riesce a farlo non è più tale: ha perso la sua naturale funzione. *Why we fight* (perché combattiamo) furono una serie di filmati realizzati dagli Stati Uniti d'America durante la Seconda Guerra Mondiale. L'obiettivo era spiegare perché gli USA fossero in guerra contro il Giappone e l'Asse. **Perché** non è una domanda retorica: è un'esigenza dell'uomo sin dalla notte dei tempi. Infine, credo che ormai si sia, purtroppo, conclusa per la Banca d'Italia la funzione di vivaio di eccellenze per la Repubblica. Ed è **drammatico**. O riusciamo a rompere il corto circuito autarchico-onanistico o non avremo speranze. Il mondo ci spazzerà via: anche se, come diceva Don Fabrizio, continueremo a considerarci il sale della terra.



La Salute e il Lavoro

Claudio Spaziani - Counselor

Nel 6° secolo A.C. **Simonide di Ceo** scriveva che **"Persino nella splendida saggezza non può esserci gioia se non c'è la sacra salute"**

La saggia tradizione popolare è anche più diretta **"Senza la salute cosa resta?"**

Nel 1989 la **Carta di Ottawa** ha richiamato l'attenzione delle organizzazioni internazionali e delle persone di tutto il mondo affinché fosse riconosciuto e sostenuto il valore della promozione della salute come fondamentale investimento sociale.

Negli ultimi anni i vantaggi dello sviluppo sociale, economico e individuale hanno suscitato l'interesse di molti verso una migliore qualità di vita e da ciò che ne consegue.

I continui cambiamenti incidono sulla vita delle persone con una velocità tale da ignorare anche i pericoli che ciò comporta, urge quindi riconsiderare il modello di approccio valutando altri modelli che considerino l'individuo come principale

curatore della propria via e curatore della propria salute.

Il contesto in cui potremmo applicare questo nuovo modello è sicuramente la totalità della nostra visione della vita, a cominciare dall'aspetto nutrizionale e le abitudini alimentari ma un'importanza fondamentale è data dallo stress-lavoro correlato, basti vedere le percentuali di assenze dal lavoro per malattia notevolmente aumentato.

Una sana forza lavoro è diventata un requisito essenziale per l'efficienza, la qualità e la competitività aziendale.

Le condizioni dell'uomo contemporaneo sono state per anni analizzate e confrontate e l'organizzazione delle nostre società appare tale da non favorire la realizzazione dell'individuo ma anzi favorisce l'annidarsi nell'uomo di una tendenza che estraneizza se stesso provocando un profondo disagio che si manifesta in comportamenti disaggreganti con una valorizzazione dell'individualismo con insorgere di meccanismi con i quali si cerca un riconoscimento sociale come potere anche emozionale sugli altri.

Questo comportamento vessatorio sul luogo di lavoro che provoca malattie di vario tipo, finalizzato ad isolare ed espellere è noto come **mobbing**.

Esso, infatti avviene sul luogo di lavoro, di solito è posto in essere da più persone coalizzate contro un singolo individuo, implica violenza psicologica ed una marcata intenzionalità.

Nei paesi anglosassoni si parla di **harassment** per indicare il caso del lavoratore molestato e di **sexual harassment** in caso di molestie sessuali.

Le cause del mobbing sono da imputarsi alla personalità disturbata del collega e del capo prepotente, e Paul McCarthy docente presso la Griffith University di Brisbane studioso delle connessioni fra violenza psicologica e dello stile manageriale considera la violenza sul lavoro un sottoprodotto della attuale struttura organizzativa delle aziende.

La legislazione sanziona la violenza sul lavoro specialmente in Italia dove il quadro legislativo è il più ricco e dove si è accertato che il mobbing è fonte di responsabilità civile con conseguente esistenza di danni risarcibili tra cui, secondo le ultime sentenze, anche il danno esistenziale.

Il Parlamento Europeo il 20 settembre 2001 ha approvato la risoluzione "Mobbing sul posto di lavoro" con cui ritiene che il continuo aumento della precarietà del lavoro specie tra le donne, stimoli la violenza con effetti deleteri sulla salute psicofisica delle vittime e delle loro famiglie.

Raccomanda anche con l'aiuto delle parti sociali l'informazione e la formazione continua dei lavoratori e delle altre figure

preposte con l'introduzione all'interno di ogni realtà lavorativa di un referente antimobbing

Misure di sostegno in Azienda

Counseling, Coaching, Tutoring, Mentoring

Sabrina Cicin

Il mondo del lavoro sta cambiando. Le pesanti riforme in tema pensionistico, di garanzie e tipologia di contratti rende sempre più aleatorio il rapporto tra lavoratori ed impresa.

Il ruolo dei sindacati, messo seriamente in discussione, è invece quanto mai necessario e fondamentale nella tutela e nella sicurezza del lavoro, sebbene stia evolvendo ed ampliando i suoi compiti di conseguenza.

La presenza femminile è in crescita in tutti i settori ed a tutti i livelli. Donne meglio istruite peggio retribuite, chiedono un allineamento salariale ed una giusta trasparenza e chiarezza nelle progressioni di carriera, benefits e retribuzione.

Lo scollamento tra l'istruzione e l'impiego è sempre più ampio, i giovani non riescono a trovare occupazioni consone al loro grado di scolarizzazione e l'età di ingresso nel mercato del lavoro si alza oltre i 30 anni, trovando spesso collaborazioni temporanee e non regolari, mentre, parallelamente, si registra un preoccupante abbandono scolastico, fallimento della battaglia all'analfabetismo, prioritaria nella costituenda Repubblica del dopoguerra.



In questo panorama sono allo studio azioni di contrasto alla crisi economico finanziaria tra le più difficili dell'ultimo secolo. Alla severità nella revisione delle spese pubbliche dovrebbero corrispondere strumenti di sostegno all'economia e forme di *empowerment*, nei confronti di donne e giovani, necessarie ed urgenti per garantire

nuova linfa ad un sistema che sta implodendo.

Dagli Stati Uniti, culla dell'economia capitalista di cui facciamo parte, si osservano figure aziendali di supporto, che nulla aggiungono al consolidato apprendistato artigianale di origine medievale od al tutore agnazio addirittura dell'antica Roma, ma che l'Europa sta reintroducendo e sperimentando.



Counselor, tutor, mentore, coach tutte figure tra loro simili e spesso confuse, si differenziano principalmente per la tipologia del rapporto instaurato tra allievo e maestro. L'utilizzo in azienda di consulenti che agevolino il cambiamento (sia esso nella mission aziendale che nella vita professionale individuale) può essere pensato a seconda dell'obiettivo che ci si propone.

Il/la *Counselor*, in qualità di mediatore, lavora principalmente su un piano di "ricomposizione del conflitto", operando sul disagio psicologico e ricostruendo sane relazioni lavorative. Generalmente è un professionista terzo alla compagine aziendale, opera nel medio termine ed instaura con l'assistito un rapporto quasi empatico, basato sull'ascolto diretto e sulla presa di coscienza del disagio per facilitarne il superamento.

Il/la *Coach* è anch'esso un professionista terzo che lavora sul piano emozionale ed instaura un rapporto diretto col suo interlocutore o gruppo di assistiti, ma si concentra sull'aspetto motivazionale. Il suo intervento è nel breve periodo finalizzato a migliorare le prestazioni lavorative con l'insegnamento di tecniche mirate alla performance professionale.

Il/la *Tutor* può essere individuato anche nella compagine aziendale, è solitamente un elemento professionalmente esperto, cui viene affidato, nel medio periodo, il compito di trasferimento delle nozioni acquisite in termini di competenze lavorative, esulando dall'aspetto relazionale psicologico.

Il suo è un intervento principalmente concentrato nel passaggio di conoscenze tecniche specifiche del lavoro o della rielaborazione delle attività formative d'addestramento. Ed è forse questa visione troppo legata all'apprendimento di tipo scolastico che ha fatto perdere d'appello questo strumento.

Il/la *Mentore* invece è generalmente un collega senior, esperto, non gerarchicamente sovraordinato, selezionato oltre che per il curriculum professionale, per le attitudini alla condivisione dei saperi, alla collaborazione e disponibilità verso i colleghi, ben inserito e motivato nella filosofia aziendale.

Il suo intervento è centrato sullo sviluppo di carriera e sul sostegno psicosociale d'inserimento del nuovo elemento nell'ambiente professionale e si concretizza aiutando il *mentee* in un periodo medio lungo, ad identificare i suoi punti di forza e di debolezza, le criticità rispetto alle capacità necessarie al ruolo che si è richiesti ricoprire, individuare i margini di miglioramento e non ultimo trasmettere la cultura organizzativa e la filosofia dell'azienda in cui si lavora, facilitando l'integrazione.

Positivi progetti di *mentoring* sono stati avviati in vari contesti in diversi Paesi, anche in Italia, rivelandosi particolarmente efficaci ove fosse necessario un programma di tutela e rafforzamento di lavoratori per categoria di genere o anagrafica.

Da questa pratica l'azienda si avvantaggia in termini di efficacia (disponendo immediatamente della nuova forza), in termini di costi (abbattendo parte dei costi di formazione), in termini di miglioramento del clima aziendale, stemperando possibili frizioni tra "categorie differenti" ed instaurando una fluida comunicazione veicolata dal mentore che si farà via, via sempre meno incisivo. Il/la *mentee* ne trae vantaggio per l'accoglienza, la fiducia, la motivazione che il sostegno emotivo e professionale genera. Il/la *mentore*, a sua volta, perché può condividere con un junior il suo percorso professionale, attestandone così anche il prestigio ed il successo raggiunto. La criticità maggiore di tale pratica è forse proprio connotata all'intensità della relazione. Prevenire possibili accoppiamenti infelici tra *mentore* e *mentee* si possono attuare verificando intanto il profilo psicologico del mentore che deve propriamente ricoprire il ruolo di facilitatore non imperativo, che esista massima distanza organizzativa e gerarchica tra i due e che la scelta sia effettivamente basata su preferenze informalmente espresse e non imposta.

Nonostante gli indubbi benefici del *mentoring*, soprattutto nell'inserimento di giovani, donne e riconvertiti, le organizzazioni sono ancora piuttosto restie ad utilizzarlo appieno.

Uno dei motivi è l'apparente "perdita di tempo" sottratto alla produttività per attività di formazione, mentre, come abbiamo ben visto, ai programmi di tutoraggio manca la funzione di agevolazione e intermediazione

con la cultura aziendale, fattore determinante nell'imprinting delle carriere. Ma forse ciò che si teme, in realtà, è l'instaurarsi di un sano spirito lobbistico di scambio e collaborazione....



In merito a tali tematiche ricordiamo l'encomiabile iniziativa dell'ADBI dello scorso 14 Giugno, un lunch Seminar dal titolo "Scelte consapevoli e trasparenza nei percorsi professionali delle donne" in cui la prof.ssa Bombelli ha sapientemente fornito spunti di riflessione sul lavoro femminile e sull'uso del mentoring in Banca. La lezione è fruibile dal portale InBanca.



In questo contesto e con questo spirito la FIBA CISL, per essere più vicino alle esigenze dei colleghi e delle colleghe che sentono pericolosamente aumentare lo scollamento tra vita privata e lavoro, che vivono sulla propria pelle le difficoltà della conciliazione e provano talvolta il senso di scoramento dovuto alla scarsa partecipazione alle vicende umane da parte del vicinato, ha inteso iniziare una collaborazione con specialisti per garantire un efficiente **SPORTELLO D'ASCOLTO** presso i nostri uffici di V.Paniserna in Roma, che sappia fornire indicazioni e metta in contatto con il **Counselor del lavoro**.

Lo SPORTELLO sarà attivo dal prossimo Aprile 2014

Parliamo di Quote?

Resoconto Convegno di kick-off del Progetto "Women mean business and economic growth"

La Redazione

Il 28 Ottobre scorso, siamo state invitate al lancio del Progetto europeo "Women mean business and economic growth", coordinato dal Dipartimento per le Pari Opportunità in partenariato con l'Università Bocconi, della durata biennale, il cui obiettivo è monitorare l'applicazione della L. 120/2011(c.d. Golfo-Mosca), promuovere la presenza femminile nelle posizioni apicali economiche e studiare gli effetti della partecipazione femminile nei consigli di amministrazione e nei collegi sindacali delle società a controllo pubblico.



La legge prevede che le donne debbano ottenere almeno 1/3 degli amministratori e dei componenti dei collegi sindacali, fissando un target del 20% per il primo rinnovo.

In caso di non conformità alla legge le procedure possono culminare in una decadenza degli organi.

Che le donne siano sottorappresentate nei processi decisionali è noto, che l'Italia versi in condizioni disagiate (nel 2012 l'Italia si è classificata 80esima su 135 nazioni secondo il Global Gender Gap Report) anche. Ciò nonostante l'Italia sta sperimentando una rivoluzione significativa nella leadership femminile: l'applicazione dello strumento delle quote del genere sottorappresentato (bandito chiamarle ROSA!) per i consigli di amministrazione e collegi sindacali delle società quotate e partecipate pubbliche.

Si tratta per il nostro Paese di un'occasione unica di crescita e di confronto, nonché di verifica dell'adozione ed impatto delle politiche di azioni positive.

A costo zero, potrebbe attuarsi una rivoluzione nelle metodologie di lavoro, nella promozione del diversity management con effetti benefici su *performance*, *governance*, stile di *leadership* e cultura.

Per consolidare questi risultati e per ottenere un radicato cambiamento culturale è

necessario che l'adozione di questi strumenti persista per un tempo sufficiente all'avvicendamento dei poteri. Il testo prevede, infatti, vari passaggi, da compiersi entro il 2022, quando la norma esaurirà la propria efficacia.

La legge non stabilisce né requisiti, né incompatibilità particolari su chi debba rivestire tali ruoli, è quindi facile pensare che le prime scelte saranno fatte su base familiare, di conoscenza, di similitudine e di condivisione di filosofie, ma nell'animo delle promotrici della legge è l'intento di promuovere il femminile nella cultura e nell'approccio al sistema, e riuscire a creare, nell'arco di un decennio, un contesto più favorevole all'ascesa delle donne ai vertici aziendali, per dare modo all'universo sommerso di talenti femminili di potersi esprimere. Per indirizzare la selezione basata sul merito è stato istituito un portale web per rendere pubblica una lista, in Italia, di donne qualificate per incarichi nei CdA, così come la Fondazione Belisario, su stimolo della stessa senatrice Lella Golfo, ha raccolto i curricula di 2.500 donne "capaci" e nella maggior parte dei casi laureate e con master.

Il Dipartimento per le Pari Opportunità è l'Osservatorio sull'applicazione della legge, in relazione alle società controllate in maniera diretta e indiretta da pubbliche amministrazioni, non quotate nei mercati regolamentati, per quelle quotate interviene la CONSOB.

La Cons. Monica Parrella, Direttrice Generale dell'Ufficio per gli interventi in materia di parità e pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, nonché ex dipendente Bankit, dopo aver ricordato la lunga strada per l'emancipazione e partecipazione femminile al mercato del lavoro, proprio con la testimonianza delle donne che in Banca ancora negli anni '70 erano obbligate al grembiule (*e non potevano maneggiare il denaro!!! ndr*), ha reso pubblici i primi dati sull'applicazione della legge Golfo-Mosca, relativi soltanto alle società sottoposte a vigilanza che hanno rinnovato gli organi dal febbraio 2013.

L'Università Bocconi, coordinata dalla Prof.ssa Paola Profeta, realizzerà lo studio delle statistiche, costruendo un database per l'analisi dei dati di genere su CDA e collegi sindacali, analizzando l'impatto della legge italiana per l'equa rappresentanza di genere. La Vice Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali, Maria Cecilia Guerra, in apertura dei lavori, commentando le statistiche di genere, ha evidenziato la persistente segregazione femminile orizzontale (relegate nei settori meno appetibili) e verticale (ove siano presenti donne in ambiti decisionali, sono meno retribuite), ed ha sottolineato come le quote di genere siano funzionali come

effetto trainante alla crescita della partecipazione femminile e, ove sia stata sperimentata la presenza femminile nei Consigli d'amministrazione, abbiano determinato una partecipazione più attiva delle donne in tutta la filiera. *"Ci stiamo chiedendo – conclude Guerra - se questa modalità possa essere estesa anche ad altre realtà pubbliche, come ad esempio le aziende speciali, gli enti pubblici, le agenzie e le authority"*.

Ricordiamo la testimonianza della nostra VDG Valeria Sannucci alla Tavola Rotonda congressuale.



Continua il percorso della **Formazione di Genere**. FIBA CISL investe ne* colleg* che intendono approfondire tali tematiche, perché crediamo che la cittadinanza partecipata si fondi sulla CULTURA

Percorsi di... Genere

Linda Provvidenza Nizza

Sono una collega di AC, non mi ero mai occupata di questioni di genere, se non per interesse personale, per il tipo di lavoro che faccio che mi pone spesso a leggere di queste tematiche.

Quando la FIBA mi ha proposto di seguire un corso di studi universitari sulle PO, mi sono sentita molto motivata ed incuriosita, soprattutto dal confronto con le colleghe che avevano appena concluso tale percorso. È così che ho messo piede alle lezioni del corso Donne, Politica ed Istituzioni organizzato presso La Sapienza di Roma. Intanto sono stata accolta il primo giorno dalle relazioni delle tematiche di maggiore interesse dell'edizione precedente, ove ho trovato come docente la collega che mi aveva parlato proprio di questa iniziativa. Poi ho trovato un'altra collega di sindacato che, come me, si trovava ad approfondire gli argomenti, oggetto di numerose riunioni di coordinamento. Infine la docente di riferimento, la Prof.ssa Serra e la tutor del corso, la Dr.ssa Fidanzia, ci hanno da subito

messo a nostro agio, offrendo informazioni e materiale sin dai primi giorni ed organizzando le lezioni in diversi spazi sociali ed istituzionali che hanno permesso a noi discenti di scoprire la nostra città in veste inconsueta. La mia esperienza è stata senz'altro positiva. Gli argomenti trattati dai vari docenti con riferimenti alla storia, all'ordinamento dello stato italiano, alla giurisprudenza nazionale e comunitaria, alle pari opportunità nelle diverse articolazioni: medicina, politiche e bilanci di genere, rappresentanza politica attiva e passiva, alla comunicazione con particolare focus sui nuovi media, ed, infine, alla trattazione delle proposte per superare le barriere oggettive e soggettive, sono stati interessanti e ricchi di spunti di riflessione. Il corpo docente, scelto tra insegnanti universitari e specialisti di settore, è stato sempre chiaro, disponibili ed attento al profilo della classe. Alcune lezioni, secondo me, potrei definirle, a dir poco, splendide. Il corso è valido e ben articolato, utile a conseguire una preparazione non solo tecnica della materia, ma utile, nella vita quotidiana, professionale e di relazione, di quello sguardo d'insieme ed, allo stesso tempo, attento al particolare, per saper cogliere nel prossimo la diversità che rende unici e utili nella reciproca crescita personale. Un ulteriore plauso alla nostra tutor Roberta Fidanza per la sua capacità organizzativa, cortesia, pazienza e disponibilità.

Giovanna Daniela Garrè

Lavoro presso la Sede di Genova e faccio parte del Coordinamento Femminile della FIBA CISL Banca d'Italia da 4 anni.

Nella mia esperienza professionale e privata, ho avuto modo di confrontarmi spesso con realtà femminili e sindacali nella città di Genova e non solo. Ho partecipato a diversi seminari ed incontri che hanno fatto maturare in me una particolare sensibilità sulle tematiche di genere. L'interesse è cresciuto nell'interlocuzione sindacale, con altre colleghe con esperienze specifiche ed approfondite sulle tematiche, ciò mi ha incoraggiato a partecipare al corso DONNE POLITICA E ISTITUZIONI presso l'università di Genova.

Il corso viene promosso dalla consigliera di parità della regione Liguria ed è finalizzato alla diffusione della cultura di genere nelle istituzioni sociali, culturali e politiche, al fine di far diffondere la cultura di genere come volano per aumentare la presenza e la partecipazione qualificata delle donne nella vita sociale attiva.

Ho conosciuto persone più che valide ed illuminanti che mi hanno molto caricata e arricchita, compensando la stanchezza e la rincorsa del tempo sempre troppo limitato

tra lavoro, famiglia e studio. Il percorso, articolato in diverse sezioni, si è svolto tramite lezioni in presenza e seminari, tra queste mi hanno molto colpito (metti gli argomenti)

Alla luce di ciò, sono convinta della correttezza e dell'importanza di percorrere una strada di pari opportunità che vada verso l'ulteriore valorizzazione delle competenze femminili nel nostro ambito.

Non dobbiamo cadere nella trappola dell'autoesclusione, dell'omologazione a standard stereotipati o della concorrenza sleale, abbiamo le capacità umane, professionali e morali per poter dare un significativo e valido apporto, ognuno nelle sue capacità e peculiarità, tanto al nostro sindacato, quanto alla banca di cui facciamo parte, nonché alla società civile e politica, facendo del sano mainstreaming e chiedendo giusta visibilità e spazi, poiché, ora ne sono certa, DIFFERENZA NON SIGNIFICA SOTTRAZIONE!

C'è stato un momento nella storia dell'umanità in cui sono esistite società fondate sull'armonia con la natura, egualitarie e solidali?

In che rapporto sono i valori delle società matrilineari e matrifocali antiche e moderne e il pensiero della decrescita? Alcune collettività organizzate secondo questi principi sembrano essere esempi di equilibrio di genere. È possibile rintracciare esperienze che suggeriscano modelli nuovi e alternativi? È possibile un modello di relazione fondato sui principi della cura e della nonviolenza?

Matriarché è stato sostenuto da un'iniziativa di crowdfunding: FIBA CISL ha partecipato, sostenendo il progetto perché da sempre attenta alle tematiche sottese al libro.

MATRIARCHÉ

Principio Materno e Società Egualitaria e Solidale

Francesca Colombini e Monica Di Bernardo – curatrici del libro

Il titolo del libro Matriarché si ispira alle parole della filosofa tedesca Heide Göttner-Abendroth che ha studiato a lungo l'organizzazione socio-economica delle società matriarcali esistenti e che definisce il termine "matriarcato" come "matri/arché"

cioè "origine dalle madri" e non come potere o dominio del femminile sul maschile. Non si tratta quindi di un'organizzazione sociale contrapposta al patriarcato ma di comunità centrate intorno alle madri e caratterizzate dall'assenza di gerarchie e dall'equilibrio tra i generi.



Matriarché nasce da un'esigenza di cambiamento e propone un percorso di ricerca che indaga un paradigma "altro": quello delle società a struttura matriarcale. Le curatrici Monica Di Bernardo e Francesca Colombini infatti pensano sia possibile attingere da queste culture indigene di pace spunti e suggerimenti per agire una trasformazione all'interno della nostra attuale società che vive in questo momento una fase di profonda crisi, sia del suo modello di sviluppo che della stessa organizzazione sociale. Il focus intorno a cui ruota il libro è, quindi, lo studio delle società organizzate secondo una struttura matrifocale, comunità fondate sulla collaborazione tra i generi e in cui i valori del materno, la cura, la compassione, il rispetto per gli altri e per Madre Terra vengono considerati fondanti; basate su un'economia egualitaria e mutuale, in cui le decisioni si prendono collettivamente attraverso il metodo del consenso, che vivono nel rispetto della natura e delle risorse limitate che essa mette a disposizione.

Inoltre Matriarché, utilizzando la tecnica dell'intervista qualitativa, mette a confronto studiose e studiosi e attraversa temi diversi: l'economia del dono, la decrescita, l'ecofemminismo, la struttura organizzativa di alcuni matriarcati moderni come la società dei Moso in Cina. Infine riprende il pensiero dell'archeomitologa Marija Gimbutas e i suoi studi sulle società matrifocali che abitarono l'Europa antica; si interroga sugli stereotipi di genere che i mezzi di comunicazione contribuiscono a diffondere e riprende le esperienze di attiviste e attivisti che si impegnano per costruire diversi modelli di convivenza tra i generi e anche nuove forme di maschilità.

Il documentario Matriarché, regia di Aldo Silvestri, in accompagnamento al

libro, è a disposizione sul sito della casa editrice e verrà presto proiettato in ambito FIBA CISL.



Abbiamo incontrato, con molta emozione, Marisa Cinciari Rodano che ci ha concesso il privilegio di una lunga conversazione sulla questione femminile.

Ammiriamo di lei, oltre il lungo percorso nella Storia della Democrazia di questo Paese e dell'Europa, la naturalezza, la passione, l'eleganza e la lucidità di pensiero e di parola, le eque analisi del passato e dell'attualità, con precise visioni del futuro.

Una grande saggia tra di noi!

Una chiacchierata con la Storia

Dialogo con Maria Lisa Cinciari Rodano

La Redazione

Che significato ha la parola conciliazione per una donna che ha avuto cinque figli nel mentre rivestiva ruoli di primo piano nel panorama politico e sociale italiano?

Non amo la parola "conciliazione" tra lavoro extradomestico e compiti familiari, perché sottintende che debbano essere le donne, e solo loro, a doversi fare carico del problema, che invece è di carattere generale: l'organizzazione del lavoro, gli orari, i percorsi di carriera, i tempi della ricerca scientifica, le arti e i mestieri sono tutti pensati al maschile, perché l'attività produttiva, l'affermazione professionale, la politica, il potere sono stati finora appannaggio degli uomini che avevano alle spalle donne impegnate a garantire la sopravvivenza. Questo sistema rende difficile alle donne operare nella sfera pubblica.

Ritiene che sarebbe utile la redistribuzione dei compiti familiari, coinvolgendo gli uomini nella gestione familiare?

Io sono stata molto fortunata, ho sposato un uomo molto presente in famiglia (Franco Rodano, fondatore del Movimento dei cattolici comunisti, dirigente politico, pubblicista, sposato nel 1944, da cui rimase vedova nel 1983, ndr) e non avendo difficoltà economiche mi sono potuta permettere un aiuto per le faccende domestiche. Il mio caso è molto particolare. Ed è difficile dettare regole, ancora oggi tutto è molto affidato al singolo percorso: potrebbe essere utile coinvolgere gli uomini nei compiti familiari, ma non è risolutivo.

Essenziale è battersi per rafforzare la rete dei servizi sociali per la famiglia (asili nido, scuole materne, centri anziani, servizi di assistenza domiciliare per persone non autosufficienti o portatrici di handicap, ecc.) fruibili dall'intera popolazione. I tagli e gli attacchi subiti in questi ultimi anni dallo Stato Sociale sono stati pagati principalmente dalle donne, sulle quali ricadono oggi quasi interamente i compiti di cura. Determinante sarebbe a mio avviso il ruolo del settore pubblico (Stato, Regioni, Enti locali) come centro *super partes* di erogazione dei servizi, perché se questi fossero istituiti e gestiti solo da strutture private, il perseguimento del profitto, scopo dell'impresa privata, prevarrebbe sulla qualità del servizio e limiterebbe la platea dei fruitori.

Quanto l'ottica di genere influisce nell'approccio al lavoro, ossia esiste una differenza nell'esercitare la carica pubblica tra i generi?

Sì può, senza dubbio, affermare che le donne nel lavoro forniscono prestazioni migliori di quelle degli uomini. Numerosi studi lo confermano. La maggiore pragmaticità femminile, la capacità di trovare soluzioni, vagliando, tra diverse, la preferibile, la concretezza acquisita nel tradizionale esercizio della cura, l'abitudine a seguire ed eseguire più compiti contemporaneamente, fanno sì che le donne impegnate nelle imprese e nelle attività economiche e professionali, siano in grado di raggiungere gli obiettivi fissati con un metodo che garantisce efficienza ed efficacia.

Come commentiamo l'invisibilità delle donne nelle pagine della storia, nella cultura, nell'arte? Anche la presenza e il ruolo delle donne nella Resistenza è stata lungamente celata...

Proprio in questi giorni, ricordando Teresa Mattei (ultima sopravvissuta e la più giovane tra le madri costituenti, detta "la ragazza di Montecitorio", venuta a mancare il 12 Marzo u.s. all'età di novantadue anni ndr) riflettevo su quante donne, figure di spessore culturale

e storico nella nostra Repubblica, sia caduto un velo di oblio. Donne come le costituenti Angelina Cingolani e Maria Federici, (Presidente del CIF) o come Giovanna Grifone Marturano, che ha compiuto 101 anni in questi giorni, antifascista, che ha subito carcere e confino e si è poi battuta - e continua ancora a farlo - per i diritti delle donne e per tener viva la memoria della Resistenza. O come la indimenticabile Maria Eletta Martini, coautrice con Giglia Tedesco, della riforma del diritto di famiglia, purtroppo morta di recente. E chi ricorda più Ines Pisoni, dirigente della GGIL, la prima sindacalista che ha lottato per la parità di salario? O sa chi erano Giulia Nocchi, una mezzadra toscana, divenuta una dirigente del movimento contadino; o Leda Colombini, figlia di una madre nubile in un piccolo paese della bassa reggiana, costretta a iniziare il lavoro di bracciante e ad abbandonare la scuola a sette anni, divenuta dirigente nazionale della Federbraccianti e del PCI e autorevole parlamentare. E potrei citarne molte altre.

Penso anche a quanto faticosamente gli studi di genere stiano cercando di riportare alla memoria figure del passato, un esempio tra tutte, la straordinaria pittrice rinascimentale Artemisia Gentileschi. Donne eccezionali per opere, attitudini, vicende personali. L'invisibilità storica della donna nasce dalla prevalente visione maschile, che tende costantemente a rimuovere la figura femminile perché ha nel maschio l'unico archetipo di riferimento. Solo il femminismo e gli studi di genere hanno saputo rintracciare tra le pagine non scritte la presenza femminile.

Ha un senso oggi definirsi "femminista"?

Io non sono stata femminista, ma riconosco al femminismo il merito di aver contribuito a serie conquiste; ciò che più apprezzo è l'aver posto l'accento sulla consapevolezza della propria identità, e aver interpretato la differenza femminile non come inferiorità, ma come valore e forza delle donne.

Oggi giorno ho l'impressione che il termine femminismo abbia assunto un'accezione negativa, soprattutto da parte delle donne stesse. L'obiezione "non sono femminista, però..." è sempre più usata. I valori femministi sono stati introiettati nella cultura delle giovani donne, anche se non ve ne è consapevolezza e si ignora la lunga lotta che è stata necessaria per conquistare diritti, che si reputa ormai ovvio e naturale possedere.

Il movimento femminista ha commesso l'errore di credere che non si dovesse "passare il testimone" alle nuove generazioni, perché riteneva che il processo di maturazione della consapevolezza del proprio essere donne dovesse essere un

percorso individuale: era attraverso una pratica di autocoscienza che ciascuna singola donna vi poteva approdare... Inoltre la fine degli anni '70 ha visto la crisi del femminismo. Il movimento, fortemente anti istituzionale, si divise sulle riforme legislative che proprio la riflessione femminista aveva reso necessarie: divorzio, depenalizzazione dell'aborto, riconoscimento come reato della violenza sessuale. Il motto "nessuna legge rappresenta le donne" ha in realtà decretato la irrilevanza politica del movimento.

Alla luce della tua vasta esperienza, cosa suggerire alle giovani donne che si affacciano nel mondo del lavoro, della politica, del sindacato? Un piccolo vademecum?

La mia è stata una generazione felice, che ha vissuto in un'altra epoca, si è formata nella lotta, è stata ispirata da grandi ideali. La solidarietà femminile faceva parte della nostra identità. Partecipando alla cospirazione antifascista e alla Resistenza, le donne della mia generazione avevano conquistato consapevolezza del proprio valore, si sentivano eguali ai loro compagni di lotta; quelle che pensavano di doversi impegnare nella vita pubblica non incontrarono grandi ostacoli: il fascismo e poi la guerra di Liberazione avevano spazzato via gran parte del ceto politico preesistente; insomma c'era spazio perché nuove leve accedessero ai luoghi di decisione.

Oggi viviamo in una società edonista e individualista, dove i bisogni del singolo prevalgono sul benessere generale, una società in cui si acuiscono le disparità sociali e i deboli sono destinati a soccombere. E tra questi le donne. Se la presenza femminile non raggiunge, nei luoghi decisionali, la cosiddetta *massa critica* (come si esprimeva Harlem Brutland, Primo Ministro del Governo norvegese, nota per esser stata Presidente della Commissione ONU su ambiente e sviluppo) ogni proposta di cambiamento, in



assenza di una forza sufficiente a modificare lo *status quo*, è destinata a naufragare. E' quindi fondamentale che le donne imparino a fare rete, a collaborare, a scambiare esperienze e abilità. Gli uomini da sempre sono abituati al "gioco di squadra", hanno posti, tempi, luoghi che consentono la socializzazione e la promozione di lobby al fine di perpetuare il potere. Le donne sono fuori dal circuito e se non iniziassero a costruirne uno parallelo, finirebbero, nel

tentativo di farsi largo individualmente, con l'adottare valori e comportamenti maschili, stravolgendo e violentando la propria natura. E, soprattutto, così facendo, non sarebbero più in grado di arricchire la società del contributo delle diverse capacità e qualità dei due generi. "Unite si vince" dovrebbe diventare lo slogan delle donne se vorranno raggiungere una uguaglianza sostanziale, basata sulla valorizzazione della differenza. Per il resto non ho consigli da dare: ognuna è capacissima di sbagliare da se!

Grazie Marisa, grande donna, maestra, esempio fondante per tutti noi!



Le leggi delle Donne che hanno cambiato l'Italia

La Redazione

Siamo state invitate alla presentazione del libro *"Le leggi delle Donne che hanno cambiato l'Italia"* La Fondazione Nilde Iotti, fedele ai principi di "formazione, memoria e valorizzazione delle competenze femminili", con questo libro ripercorre, dalla caduta del regime fascista ai nostri giorni, i provvedimenti normativi fondanti l'emancipazione femminile e la crescente affermazione della democrazia sostanziale. Leggi volute dalle donne per le donne e per la collettività. L'ideale cui ambire è una società più equa e solidale, che offra un sistema di welfare modulato sulle esigenze delle persone, in un sistema economico che sappia valorizzare le risorse umane e dia modo d'esprimere i talenti, esercitando una cittadinanza civile e politica, attiva, consapevole. Il percorso di parità ancora sospeso, radica nelle suggestioni innovative e

rivoluzionarie che le caparbie Madri della Repubblica hanno disegnato per noi. Tenere fede a questo indirizzo, significa lasciare alle future generazioni un Paese migliore, a misura di ogni persona, significa combattere l'immobilismo o, peggio, l'arretramento culturale mascherato dalla volgarità, significa tenere deste le coscienze per non arrendersi al qualunquismo che ci consegna ai mercenari della paura.

È importante ricordare la storia recente della Nazione, per comprendere come sia lento il processo di assimilazione di nuovi comportamenti, sebbene normati e cogenti. Dobbiamo ricordare che le donne votarono per la prima volta nel referendum tra Repubblica e Monarchia, che la Commissione per le Pari Opportunità fu istituita nel 1984, che la prima tutela della maternità nei luoghi di lavoro partì nel 1950, ma si giunse al 1987 per prevedere le indennità di maternità per le lavoratrici autonome e che già nel 1956 si ratificò il principio della parità retributiva, ma fino al 1963 era inibito indossare la toga, che dal 1970 si poté divorziare, mentre si dovette attendere il 1975 per la riforma del diritto di famiglia che introdusse la parità dei coniugi (comune scelta residenza familiare, abolizione ius corrigendi del *pater familias* su tutti, moglie compresa, etc), nel 1978 viene approvata la legge sull'aborto e che solo nel 2012 sono stati parificati totalmente i figli naturali e non, che dal 1968 l'adulterio femminile non è più considerato reato, ma solo nel 1981 il "delitto d'onore" non è più riconosciuto nel diritto penale e solo dal 1996 la violenza sessuale è reato contro la persona, non contro la moralità pubblica e il buoncostume...

Un testo prezioso, da diffondere nelle scuole per formare nuovi modelli, nuovi ideali.

Come scrive Livia Turco nella prefazione: *"Esso dimostra quanto sia stato profondo il cambiamento sociale, culturale e giuridico promosso dalle donne nel corso della vita repubblicana. C'è un filo rosso che attraversa queste leggi. La promozione della dignità della persona umana attraverso l'inclusione sociale, l'inserimento nel lavoro, la lotta alle discriminazioni, la valorizzazione dei legami familiari. La promozione della parità ed il riconoscimento della differenza femminile."*

Queste leggi delineano un sistema di welfare solidale, attivo, che prende in carico ciascuna persona, all'interno di uno sviluppo economico che valorizza le risorse umane. Delineano altresì una dimensione della cittadinanza che deve essere – per tutti – cittadinanza sociale, civile e politica. Promuovono una nuova

cultura del lavoro, che deve essere fonte di dignità per tutti, anche delle persone più fragili e che deve saper costruire un'alleanza con gli altri tempi della vita, promuovendo la responsabilità maschile nei tempi di cura delle persone e della famiglia. Questa nuova concezione del lavoro inizia con la legge 860 del 1950 e si conclude con la legge 8 marzo 2000 "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione, per il coordinamento dei tempi della città".

Percorsi Artistici Romani col CASC

Sono cominciati il 15 ottobre scorso gli incontri di **STORIA DELL'ARTE** in un'ottica di genere per il polo di VIA NAZIONALE presso l'**Enoteca Letteraria**, di Roma. La proposta è stata articolata in 6 moduli comprensivi di lezione frontale, invio di materiale didattico e attività integrativa che di volta in volta è stata una passeggiata seguendo il percorso tracciato dalla lezione, una visita a musei, gallerie, chiese, una proiezione di filmato, o esercizi di lettura. Le lezioni, tenute dalla **prof.ssa Livia Capasso**, hanno previsto una selezione di argomenti che, oltre ad individuare gli artisti che hanno fatto la loro fortuna a Roma, arricchendo la città con i loro capolavori, miravano all'acquisizione di capacità di lettura delle opere d'arte attraverso la schematizzazione dei caratteri fondamentali dei vari stili; ricercando, inoltre, **figure femminili** che hanno lasciato traccia di sé nell'arte della Roma di tutti i tempi. Lo stesso **criterio di "genere"** è stato applicato alla visita di musei e gallerie romane evidenziando il **messaggio degli artisti circa la condizione e la valutazione della donna nella società**.

Visto l'interesse riscosso, ha preso inizio un **nuovo corso** tagliato invece su incontri tematici in cui ricercare figure femminili sia come personaggi storici che mitologici, sante ed eroine esaltate nei monumenti più noti, ma anche in quelli meno conosciuti del patrimonio artistico romano.

Le lezioni riprendono presso la **sede sociale di V. del Mandrione dal 19 Febbraio 2014**.

Questo il calendario delle lezioni, già svolte e ancora da svolgere:

1) **LA DONNA NELL'ARTE DELL'OTTOCENTO** - Romanticismo, Realismo, Impressionismo: la donna angelo del focolare, ma anche donna istruita, sensuale, operaia.

2) **PANORAMA SULL'ARTE DEL NOVECENTO - LE AVANGUARDIE**. LE OPERE DI GENERE ALLA GALLERIA NAZIONALE DI ARTE MODERNA - ROMA. IL NUOVO ALLESTIMENTO DELLA GALLERIA.

3) **ROMA BAROCCA** - da via del Quirinale a piazza Navona - LA RIVALITA' TRA BERNINI E BORROMINI - SULLE TRACCE DI TRE DONNE: SANTA TERESA, una innamorata, SANT'AGNESE, una martire, DONNA OLIMPIA, una donna avida.

4) **UN QUARTIERE STORICO: TRASTEVERE** da via della Lungara a piazza di S. Cecilia - Casa delle Donne - Villa Farnesina (Galatea) - Itinerario di genere a Palazzo Corsini - chiesa di San Francesco a Ripa (Beata Ludovica Albertoni) - Santa Cecilia

5) **METAMORFOSI DI UN MONUMENTO, LE TERME DI DIOCLEZIANO** - Piazza della Repubblica, rovine delle Terme di Diocleziano - Fontana delle Naiadi - Chiesa di S. Maria degli Angeli - chiesa di San Bernardo - Fontana dell'Acqua Felice - Museo Nazionale Romano (Giardino di Livia)

6) **ITINERARIO DI GENERE ALLA GALLERIA BORGHESE** - Storia della collezione Paolina Borghese di Canova, Apollo e Dafne e Ratto di Proserpina di Bernini, Danae di Correggio, Ringraziamo, oltre la docente, anche la nostra sempre brillante Consigliera **Grazia D'Aprile** e la efficiente collega **Emanuela Salti**. Confidiamo in una forte partecipazione e nel successo della **prima iniziativa di genere nell'attività del CASC**.



La **FIBA CSIL Banca d'Italia** ha aderito allo

Sciopero delle Donne

con la manifestazione **STOFFE ROSSE DAI BALCONI**: il **25 novembre** abbiamo esposto drappi rossi dalle finestre dei nostri uffici, ed abbiamo invitato tutt* a farlo anche nelle proprie case, in modo da

comunicare un segno forte, visibile, per richiamare l'attenzione anche di chi non ha ancora sentito parlare dello "Sciopero" delle donne.

Lo slogan? "Facciamoci vedere!"

E ricordate a tutt* che è stato scelto il **rosso** perché è il "colore dell'energia, di chi non abbassa la testa, di chi grida forte il proprio dissenso".



Di seguito uno stralcio della lettera inviata alla Presidente della Camera, a tutte le donne delle istituzioni, delle arti e dei mestieri, a tutte noi

"Pensavamo che l'uccisione di Fabiana, bruciata viva dal fidanzato sedicenne, esprimesse un punto di non ritorno. Invece no. L'insulto che è stato rivolto alla ministra Cécile Kyenge - da un'altra donna - dice molto più di quanto non vogliamo ammettere. E di fronte ad una violenza verbale simile, non ci sono scuse o giustificazioni che tengano. Noi non siamo mai state silenziose, abbiamo sempre denunciato questi fatti, le violenze fisiche e quelle verbali. Ma non basta.

Non basta più il lavoro dei centri antiviolenza, fondamentale e prezioso. E non bastano le promesse di leggi che neanche arrivano. La ratifica della convenzione di Istanbul? Un passo importante, ma bisogna aspettare e aspettare. E noi non vogliamo più limitarci a lanciare appelli che raccolgono migliaia di firme ma restano solo sulla carta; a proclamarci indignate per una violenza che non accenna a smettere; a fare tavole rotonde, dibattiti politici, incontri. Adesso chiediamo di più.

Chiediamo di poter vivere in una società che vuole realmente cambiare la Cultura



che alimenta questa mentalità maschilista, patriarcale, trasversale, acclarata e spesso occulta, che noi riteniamo totalmente responsabile della mancanza di rispetto per le donne, e che non fa nulla per fermare questo inutile e doloroso femminicidio italiano.

Chiediamo che la parola femminicidio non venga più sottovalutata, sveltita, criticata. Perché racconta di un fenomeno che ancora in troppi negano, o che sia qualcosa che non li riguarda. O addirittura che molte delle donne uccise o violate, in fondo in fondo, qualche sbaglio lo avevano fatto. Quanta disumanità nel non voler vedere il nostro immenso lavoro, quello pagato e quello non pagato, il lavoro di cura e riproduttivo, il genio, la creatività, il ruolo multiforme delle donne. Chiediamo di fermarci. A tutte: madri, sorelle, figlie, nonne, zie, compagne, amanti, mogli, operaie, commesse, maestre, infermiere, badanti, dirigenti, fornaie, dottoresse, farmaciste, studentesse, professoresse, ministre, contadine, sindacaliste, impiegate, scrittrici, attrici, giornaliste, registe, precarie, artiste, atlete, disoccupate, politiche, funzionarie, fisioterapiste, babysitter, veline, parlamentari, prostitute, autiste, cameriere, avvocate, segretarie. Fermiamoci per 24 ore da tutto quello che normalmente facciamo. Proclamiamo uno sciopero generale delle donne che blocchi questo maledetto paese. Perché sia chiaro che senza di noi, noi donne, non si va da nessuna parte. Senza il rispetto per la nostra autodeterminazione e il nostro corpo non c'è società che tenga. Perché la rabbia e il dolore, lo sconforto e l'indignazione, la denuncia e la consapevolezza, hanno bisogno di un gesto forte.

Scioperiamo per noi e per tutte le donne che ogni giorno rischiano la loro vita. Per le donne che verranno, per gli uomini che staranno loro accanto.



Scambio d'opinioni

Tra tanti elogi e messaggi di sostegno, riceviamo questo commento al nostro precedente numero incentrato sulla Violenza, nelle sue forme. Rispondiamo volentieri al collega

Il fatto che si riporti quotidianamente un caso di violenza contro una donna, ribadendolo, facendolo rimbalzare su qualsiasi media e occultando sistematicamente qualsiasi caso al contrario, dove sono le donne ad essere violente, è una pratica semplicemente VERGOGNOSA. Si afferma il falso mito della innata violenza maschile, si raccontano le donne come comparse all'interno di una società che di "maschilista" o "patriarcale" ha ben poco e soprattutto si fanno passare attraverso questi allarmi, questa emergenza inventata cose come leggi restrittive, incostituzionali e fondate sul pregiudizio. E non solo contro la popolazione maschile che è "ovviamente" fatta di gente che "uccide le donne", ma anche contro il diritto a manifestare le libertà personali o altro.

Per inciso il DL "Femminicidio" a nome Serafini (moglie di Fassino, se non erro) prevede finanziamenti per 85 milioni di euro alle "cooperative di donne" che altro non sono che estensioni di partiti, e quindi non è altro che un modo surrettizio per aggirare le restrizioni al finanziamento dei partiti che si vorrebbero introdurre. In modo simile a quanto avviene con il sostegno alla stampa o alle associazioni sportive, dimostrando che si tratta di una operazione di facciata. L'ennesima sulle spalle dei cittadini. 85 milioni di euro il costo di tre F35.

Se si incominciassero a dare i dati veri si scoprirebbe che non solo l'Italia è uno dei paesi più sicuri al mondo per le donne, ma che i casi di "femminicidio" (ovvero di omicidio di una donna per movente di genere, in quanto donna) sono praticamente

inesistenti: si tratta di rapine, di casi di figli drogati o malati di mente che uccidono le madri, di coppie anziane col marito in preda a demenza senile, di disperazione dovuta a situazioni famigliari devastanti, di gelosia o rivalità (tutte cose cui le donne non sono affatto immuni anche come). In tutta Europa (Francia e Germania in primis) le donne sono più a rischio che in Italia.

Ci sono appunto anche i casi al contrario, dove sono le donne ad uccidere e lo fanno nella maniera più efferata cui per lo più non vengono dati gli stessi spazi e semmai vengono commentati col sarcasmo di chi pensa evidentemente che se a morire è il marito evidentemente "se l'è meritata". Mi chiedo cosa penserebbe se ad uccidere il proprio marito fosse la propria nuora. A parte l'assurdità del fatto che se fosse vero che "le donne sono vittime" e i maschi "innatamente violenti", per la nota regola giornalistica dell'uomo che morde il cane la stampa dovrebbe pompare sui casi di violenza agita da donne e se non lo fa vuol dire che non è poi così infrequente che le donne siano violente, basterebbe notare che i casi di omicidio hanno per vittime per il 30% donne, ovvero per il 70% maschi. La vita dei maschi vale meno? Siamo carne da macello? E' normale crepare, magari per mano di una moglie violenta o di una fidanzata matta?

Per citare i dati certificati, il numero di donne assassine per movente di violenza familiare è PARI a quello degli uomini con la differenza che le donne uccidono moltissime altre donne: un quinto se non un quarto delle vittime di donne sono altre donne.

Di menzogne come queste o come il differenziale di reddito di genere (che in Italia vale 0%) o le quote rosa per privilegiare quelle che sono GIA' privilegiate e possono far carriera perché non hanno famiglia o hanno i soldi per pagarsi chi in casa le aiuti, non se ne può più. Si capisce che è meno costoso che provvedere asili nido o servizi alla famiglia, ma non risolve i problemi di donne (e

uomini) che magari devono rinunciare alla carriera per esigenze famigliari.

E' chiaro che è più facile trovare un capro espiatorio piuttosto che risolvere problemi:

la "violenza contro le donne" NON esiste. Né sarebbe da prendere in considerazione. Esiste la violenza contro le PERSONE.

E tra le persone ci sono le donne, gli uomini, i bambini, gli omosessuali, gli anziani, i giovani e tutti coloro che la costituzione mette sullo stesso piano e non distingue per "categorie".

Si vuole risolvere la violenza contro le donne? Non è certo raccontandole come "vittime e succubi" da mettere sotto tutela che si può fare ma trattandole come persone appunto, che possono essere vittime quanto attrici di violenza, tanto lavoratrici precarie o subordinate che portano avanti la famiglia con lo stipendio quanto professioniste, imprenditrici o donne di potere che godono di grandissima disponibilità economica e di influenza. Rita Levi Montalcini o Margherita Hack hanno dimostrato che si può essere donne, scienziate e raggiungere i più alti vertici nelle loro attività in un periodo (quasi 100 anni fa) che sicuramente era molto meno "liberale" e paritario di questo in cui viviamo.

Il brand "LeDonne" lasciamolo perdere per favore.

C.O. (per il rispetto della privacy lasciamo le sole iniziali del collega)

Caro C,

siamo liete di iniziare questo scambio di idee con un uomo che si oppone alla logica della violenza a senso unico.

Hai ragione: non tutti gli UOMINI sono violenti, non tutte le DONNE sono perfette. Quando si parla per categorizzazioni, si rischia spesso di commettere errori. O di esprimere giudizi. In entrambi casi figli del PREGIUDIZIO. Orbene, denunci l'uso di dati falsati, citaci le tue fonti con i dati corretti. Noi ci rifacciamo a pubblicazioni ufficiali.

In ogni caso, crediamo che sia sufficiente un solo schiaffo, un

sopruso, un omicidio compiuto per vendetta e senso di sopraffazione su base sessuale, a giustificare l'allarme sociale. "Smettiamola di contare soltanto le donne uccise perché è un esercizio limitante", esorta Linda Laura Sabbadini, direttrice del dipartimento per le statistiche sociali e ambientali dell'Istat e membro della commissione ONU che ha definito le linee guida a livello mondiale delle indagini statistiche sulla violenza contro le donne. La pericolosa strada dell'analisi numerica degli eventi rischia di banalizzare la scia di dolore e di spersonalizzazione della vittima nei confronti del carnefice. Sono innumerevoli i casi di violenza fisica, sessuale o psicologica subiti, nella stragrande maggioranza dei casi, per mano degli uomini di famiglia. È la stessa logica perversa del negazionismo che minimizza le vittime della Shohà a poche centinaia, come non bastasse il solo progetto a destare riprovazione nelle coscienze civili.

Il numero generale degli omicidi sta diminuendo mentre resta stabile (se non in aumento) quello delle donne. Ma sono soprattutto i motivi celati nel femminicidio a connotare fortemente il fenomeno. Mentre gli uomini muoiono soprattutto per cause malavitose, le donne muoiono in quanto mogli, figlie, ex compagne d'amore. Quando l'AMORE per anagramma imperfetto diviene MORTE...

Ma, si sa, l'umanità riesce al tempo stesso ad essere la più alta manifestazione del Divino e produrre il peggio delle macchinazioni del Maligno.

Qui non si tratta di antagonismo di sessi, è una tragica denuncia di fatti. Bisogna essere coscienti della situazione, senza cadere nell'errore di sminuirla. Il Femminicidio è strutturale, trasversale, non conosce confini geografici, religiosi, culturali e sociali, e va quindi contrastato con politiche di ampio respiro, con strumenti di prevenzione e repressione di lungo periodo che agiscano culturalmente, nel profondo, per evitare che queste violenze possano moltiplicarsi e permanere.



Per C. e per TUTTI gli UOMINI dotati di normale sensibilità e senso civile, nostri amici, colleghi, compagni, figli o padri l'esortazione ad ADERIRE alla CAMPAGNA "NOINO" o "FERMA IL BASTARDO". La violenza si ferma col dialogo, la società si cambia con la CULTURA.

Comitato di Redazione de Il Pungolo:

Sabrina Cicin,
Marco Emberti Gialloreti,
Tonino Nocera,
Antonia Vizzaccaro,
La Segreteria Nazionale SAS

Invitiamo tutt ad esprimere la propria opinione e partecipare alla discussione.*

Invia il tuo contributo o semplicemente scrivi alla

Redazione de Il Pungolo
ilpungolo.redazione@gmail.it

INNO DEI LAVORATORI (Turati-Galli)

Su fratelli, su compagni, su venite in fitta schiera, sulla libera bandiera, splende il sol dell'avvenir.

Nelle pene e nell'insulto ci stringemmo in mutuo patto la gran causa del riscatto niun di noi vorrà tradir.

Il riscatto del lavoro dei suoi figli opra sarà o vivremo del lavoro o pugnando si morrà

AGONIA (G. Ungaretti)

Morire come le allodole assetate sul miraggio

O come la quaglia passato il mare

nei primi cespugli perché di volare

non ha più voglia

Ma non vivere di lamento

come un cardellino accecato

8 Marzo 2014

**Il Coordinamento Nazionale Donne CISL sostiene il progetto:
Emergenza Mali "Educazione Alimentare per Donne e Bambini"**



CISL
La Cisl Unica

www.olaLit

**Sfide e successi nella realizzazione degli obiettivi di sviluppo
del millennio per donne e ragazze**