

Guardando le partecipanti e i partecipanti a questa assemblea, viene spontaneo chiedersi quanto difficile sia divenuto il mercato del lavoro. Nonostante gli annunci renziani sui traguardi raggiunti dal Jobs-Act, ci troviamo di fronte ad una situazione che registra crisi aziendali, ristrutturazioni e licenziamenti. Qui, con noi, sono le compagne di Almaviva, che in questi giorni stanno dimostrando al Ministero del Lavoro e in altre sedi Istituzionali, perché il loro posto è in serio pericolo.

Parlare, quindi, di leadership e, contestualmente, lottare per il proprio lavoro diviene una contraddizione in termini in quanto alle donne che perdono il posto di lavoro, il problema della gestione del potere diviene – di fatto – superfluo... Essere leader infatti presuppone di avere una posizione lavorativa eccellente con un team su cui basare la mission aziendale e la capacità di ottenere prodotti qualificati e competitivi sul mercato; in due parole, gestione di un potere.

La situazione occupazionale delle donne nel nostro paese è da lungo tempo in forte sofferenza e sempre più sta cronicizzandosi. Le giovani che accedono al mercato del lavoro hanno come unico strumento i voucher, **la precarietà è stabile** e, dunque, l'unica leadership che io vedo emergere in questo momento è nell'assunzione di responsabilità delle donne sindacaliste nel guidare e gestire la difesa di posti di lavoro e la stabilità e sostenibilità economica delle famiglie, in un paese che è talmente democratico e sensibile alle diversità da abolire - unico in Europa - il Ministero per le Pari Opportunità.

In questo scenario, è lecito parlare di leadership al femminile quando ancora oggi il mercato del lavoro è fortemente connotato al maschile e per le donne se è arduo l'accesso all'occupazione, figuriamoci arrivare alle posizioni di potere?

In concreto, se andiamo a guardare la situazione economica delle donne che hanno la fortuna di avere un posto di lavoro, il divario salariale o retributivo con i loro colleghi supera il 20%, tanto per stare bassi; per le dirigenti, leader o aspiranti leader la forbice si allarga maggiormente sfiorando il 25-30% quindi, a mio avviso, ancora una volta dobbiamo riflettere sull'equazione, lavoro, stereotipi, leadership e cultura.

Il risultato è che questo nostro paese, nonostante importanti figure di donne manager, troppo poche per la verità, non è maturo per gestire la cultura dell'uguaglianza in termini antitetici alla segregazione che ancora le donne vivono nel mercato del lavoro.

E segregazione indica accesso a posti di lavoro di scarso valore, quindi retribuzioni adeguate a quello specifico valore e future pensioni che risentiranno di quel valore, ovvero, in poche parole, povertà femminile e pensionate sempre più deboli non solo fisicamente.

Noi, qui, siamo dirigenti sindacali con l'incarico di tutelare e rappresentare le istanze, le aspirazioni, le esigenze, i sogni di lavoratrici e lavoratori che a noi si affidano. E la prima esigenza è garantire che le nuove generazioni, le giovani donne nel nostro caso, abbiano riconosciuto il diritto al lavoro, il diritto alla occupabilità, il diritto al godimento dei diritti acquisiti. Gli stessi che, permettetemi di aprire una parentesi, furono invocati, individuati e indicati dalle 21 donne che 70 anni fa parteciparono alla Costituente dando alla nostra Costituzione quell'impronta di genere e di legalità che, purtroppo, non sempre viene declinata in maniera democratica.



So che è difficile, per molti dirigenti, ma anche per molti sindacalisti, accettare di condividere il potere in maniera paritaria con le loro colleghe e so che è altrettanto difficile delineare una leadership femminile che non ricalchi lo stereotipo maschile.

Tornando al tema della giornata, essere leader – a mio avviso - per una donna è prioritariamente cercare di instaurare relazioni empatiche con il team che le è dato di guidare, sia come dirigente di azienda, sia come sindacalista, che è poi il nostro ruolo. La donna è in grado di farlo sia quando la situazione aziendale è serena, ma ancor più quando la crisi occupazionale mette in pericolo il posto di lavoro e la stabilità delle famiglie del suo gruppo. In questo caso, in quanto leader, si assume la responsabilità civile, in una azione di forte empowerment sociale, di guidare la protesta nelle sedi appropriate cercando di trovare soluzioni concrete che permettano la salvaguardia dei posti di lavoro attraverso l'esercizio di corrette relazioni industriali. E ne è chiaro esempio il gruppo di Almaviva.

Allora possiamo definirci delle leader? Ovviamente sì. E lo siamo se decliniamo la nostra attività di tutela tenendo ben presente che la persona che si affida al sindacato è unica e nella sua unicità vanno rispettate dignità, valori e esigenze, ma soprattutto diritti – vecchi e nuovi. I leader e le leader sindacali hanno scelto un mestiere molto difficile e nella loro funzione di guida, debbono esercitare la capacità di servire il diritto, “come ebbe a dire una delle mie maestre...” in quanto è solo il diritto l'unica garanzia del debole contro il potere dei più forti.

Da tempo si parla di un nuovo modello sindacale; è vero, c'è la necessità di cambiare e c'è la necessità che la dirigenza sappia distinguere tra capacità, competenze e vecchie arroganze. Nel sindacato, come anche nelle imprese, deve nascere una leadership femminile che rappresenti un modello di sindacato contrapposto ad un modello industriale, costruito su basi di assertività, di propositività e collaborazione tra pari. La leadership femminile potrebbe fare la differenza. Nello stesso modo in cui una maggiore partecipazione delle donne all'economia nazionale può produrre un notevole salto del PIL, così la leadership femminile può imporre un cambio di

rotta al vecchio sistema di relazioni industriali e giocare, nella differenza, un ruolo di protagonista in una società che sempre più deve andare verso l'uguaglianza nel rispetto delle diversità.

Spetta a noi donne dirigenti sindacali formare e rappresentare un nuovo modello di leadership, alternativo a quello corrente e proprio per questo necessario in quanto il mercato del lavoro, e i suoi repentini cambiamenti, stanno rendendo obsoleta l'attuale organizzazione del lavoro, ci impone l'integrazione del genere nella programmazione politica.

Lo stereotipo femminile ha escluso per lungo tempo competenze appetibili per il mercato del lavoro, come la capacità di negoziare, la volontà, l'ascolto, l'empatia che porta le donne a non mettere sempre davanti le loro priorità, la solidarietà e considerazione dei rapporti umani; caratteristiche che ancora oggi (culturalmente) non rientrano nell'immagine del "buon capo", che è esattamente l'opposto di quanto detto.

E un buon capo vigila affinché i fenomeni di segregazione nei confronti delle risorse femminili non ripetano il vecchio stereotipo che costringe le donne ad una sorta di posto obbligato che le esclude dalle progressioni di carriera, non fornendo strumenti di emancipazione; ovvero, le donne possono fare solo alcune professioni e non altre. Io vengo dal settore del Credito Assicurazioni ed Esattoriali e ricordo lo scandalo denunciato da De Rita, l'eterno Presidente del Censis, sulla femminilizzazione del mondo del Credito, paventando una sorta di "valanga rosa" che avrebbe portato le banche alla rovina. Guarda caso, la crisi delle maggiori banche del nostro Paese è avvenuta veramente, ma la direzione dei maggiori Istituti di credito – purtroppo per loro – non ha una leadership femminile. Scandalo? O forte cronica miopia? E Non mi sembra, tanto per tacitare i timori degli Highlander dell'economia, che il FMI (Fondo Monetario Internazionale) stia andando in rovina perché alla sua guida c'è Christine Lagarde!

Leadership e segregazione femminile sono ambedue la faccia di una stessa medaglia e riflettono i timori maschili per una diversità che se valorizzata può rendere una azienda estremamente competitiva e stabile sul mercato. Una volta si era legati alla filosofia del posto fisso, ora esiste la filosofia – fortemente individualista della conservazione estrema della Posizione personale acquisita.

Credo di poter dire che la Uil, ancora una volta, attraverso le sue dirigenti e attiviste, raccoglie la sfida, sottolineando l'importanza di una Azione concreta a rimuovere quegli ostacoli che si frappongono ad una piena realizzazione delle donne nel campo del lavoro; queste, pur con grandi capacità e innumerevoli risorse, stanno ancora scrivendo una storia e le pagine da scrivere sono ancora tante. E per fare questa storia è necessario operare insieme, donne e uomini, imprese e sindacato, unendo sforzi e conoscenze, coinvolgendo gli interessi di ognuno, in una sinergia che sarà certamente la carta vincente dei prossimi anni.

Concludo con una affermazione, che non vuole sembrare arrogante o superba ma solo di incitamento per le nuove leve sindacali: la leadership si fonda su tre capacità: capacità di dialogare: con tutti attraverso un nuovo modello di relazioni industriali
capacità di integrare: diversità e diritti vecchi e nuovi
capacità di generare: momenti di confronto e di collaborazione tra le parti per un sindacato sempre più radicato tra i lavoratori e consapevole della sua insostituibile azione di mediazione.

Grazie

Viva le donne, Viva la UIL