

DONNE E LAVORO

AI TEMPI DELLA CRISI

Atti del Convegno
29 novembre 2013

Donne e Lavoro ai tempi della Crisi

Atti del Convegno

29 novembre 2013

Sala Civica di Minerbe (VR)

a cura di:

Stefania Cinzia Fontana

grafica:

Silvio Rocchi

sono intervenuti:

Carlo Guarise - Sindaco del Comune di Minerbe

Emanuela Ronchin - Assessore alle Pari Opportunità del Comune di Minerbe

Katia Framarin - Presidente della Commissione Pari Opportunità del Comune di Minerbe

relatori:

Sabrina Antonioli - Consulente del lavoro

Massimo Castellani - Segretario generale Cisl di Verona

Lucia Perazzolo - Vice area manager distretti Unicredit

Franco Tenzon - Presidente Uniform Spa

Giovanna Zago - Coordinatrice delle commissioni cooperative nazionali di Confcooperative

moderatore:

Mirka Tolini

INTRODUZIONE E SALUTI

Emanuela RONCHIN – Assessore alle Pari Opportunità del Comune di Minerbe

Buonasera a tutti, è compito dell'Assessorato alle Pari Opportunità aprire il convegno. Do il benvenuto al moderatore, Mirka Tolini, a Sabrina Antonioli, consulente del lavoro, a Massimo Castellani, segretario generale della Cisl di Verona, a Lucia Perazzolo, vice area manager distretti Unicredit, a Franco Tenzon, presidente della Uniform Spa, a Giovanna Zago, coordinatrice delle commissioni cooperative nazionali di Confcooperative e al sindaco di Minerbe Carlo Guarise.

Inoltre, ringrazio la Commissione Pari Opportunità del nostro Comune, in nome della presidente Katia Framarin, per l'organizzazione della serata. Do il benvenuto anche a Cristina De Bianchi, presidente della Commissione Pari Opportunità di Bovolone, a Donatella Abram, vicepresidente dell'Associazione donne della pianura veronese e appartenente alla Cpo di Salizzole e a Marisa Saggiotto, presidente della Fidapa basso veronese.

Questo convegno è parte integrante del progetto regionale finalizzato a favorire la nascita di un organismo di parità nel nostro territorio. Obiettivo specifico è quindi creare un "Organismo di parità dall'Adige al Fratta" che interessi i Comuni di Bevilacqua, Bonavigo, Boschi Sant'Anna, Roverchiara e naturalmente Minerbe, compiendo così un primo passo utile per realizzare sinergie adatte ad agevolare l'attuazione di politiche di pari opportunità e di uguaglianza sostanziale donna-uomo, sotto l'egida della Cpo regionale, della Cpo del Comune di Minerbe e in collaborazione con vari enti e associazioni.

Promuovere il superamento di ogni discriminazione e valorizzare le differenze è l'obiettivo di ogni organismo di parità. Gli organismi di parità, nati a partire dagli anni Ottanta, costituiscono importanti sedi di affermazione della democrazia paritaria e sono attori fondamentali nell'attività di promozione, valorizzazione e diffusione delle politiche e della cultura di genere. L'intento non è solo quello di creare degli eventi in grado di convogliare l'attenzione dei partecipanti verso tematiche egualitarie, ma vuole essere motivo di contatto tra persone che non si conoscono, ma che potenzialmente potrebbero lavorare insieme per degli obiettivi comuni.

La finalità è costituire un organismo di parità del territorio dall'Adige al Fratta che sia in grado di avanzare politiche di pari opportunità e di uguaglianza sostanziale donna-uomo, in un comprensorio finora poco sensibilizzato vista la scarsa rappresentanza femminile nei luoghi decisionali, ricordo per esempio che a Minerbe ci sono solo io.

Promuovere la cultura e le politiche di genere, specie sul versante occupazionale e della rappresentanza femminile nelle istituzioni e nelle sedi deliberanti, non può che diven-

tare, infatti, prerogativa delle autonomie locali per affermare fondamenti, ma anche e soprattutto, per sviluppare condizioni effettive di pari dignità e pari opportunità tra uomini e donne in un'ottica non di tutela della donna, ma di valorizzazione della differenza di genere.

Se, da un lato, i principi delle pari opportunità vengono ormai assunti come valori fondanti del cambiamento e di una nuova cultura di governo delle istituzioni, dall'altro si evidenzia ancora una difficoltà oggettiva nel tradurre tali principi in azioni concrete di intervento, in un contesto in cui le azioni diventano positive solo se riescono a modificare gli aspetti della realtà, siano essi di natura politica, culturale, comportamentale o di tipo organizzativo o normativo.

Ciò significa affermare, in un'ottica di sistema, il valore fondante della trasversalità delle politiche di genere connesse al cambiamento della Pubblica amministrazione e favorire una più vasta apertura di orizzonte sulla tematica delle pari opportunità, intesa come diritto alle identità differenti e come sviluppo di risorse, capacità e potenzialità personali di donne e di uomini.

Vi ringrazio, auguro buon lavoro e do la parola a Katia Framarin, la presidente della Commissione Pari Opportunità.

Katia FRAMARIN – Presidente della Commissione Pari Opportunità del Comune di Minerbe

Buonasera. La prima cosa che devo fare è ringraziare tutti gli intervenuti e tutti i relatori che hanno accolto la nostra proposta, ma il ringraziamento più grande va a Emanuela Ronchin, perché è un sostegno forte e, senza la quale, la Commissione pari opportunità di Minerbe non avrebbe ragione d'essere. Vi presento le colleghe della Cpo: Orianna Cavaliere, Luciana Gatti, Eleonora Favazza, Rosa Danese, Barbara Ottaviani e Anna Morrello, che questa sera non c'è e porto i suoi saluti.

Un saluto anche da parte di Simonetta Tregnago, presidente della Commissione Pari Opportunità del Veneto. Infine, ringrazio un altro assente che è don Davide Vicentini, direttore del Toniolo di Verona, che ci ha dato un supporto di tipo organizzativo nella preparazione di questo evento.

Per noi, il convegno è molto importante perché coglie le indicazioni della Regione, secondo le quali se ognuno si facesse carico di conoscere il proprio territorio e di divulgare quelli che sono i sentimenti e le sensazioni, risulterebbe attore di un modo di fare politica senza essere partitica. Spiego brevemente come è nata la serata: noi avevamo soltanto un tema che era "donne e lavoro" e, come Commissione Pari Opportunità, l'abbiamo preso al volo, anche se pensiamo che il problema del lavoro non sia annesso al genere o all'età, visto che hanno difficoltà tutte le fasce generazionali e molte classi sociali, compreso chi una volta era fortunato e adesso lo è meno o non lo è più.

Il nostro compito è occuparci della donna, ma in che maniera? Abbiamo ragionato un po' su ciò che erano le nostre madri e le nostre nonne. Si parla tanto delle donne casalinghe, invece, confrontandoci tra noi e con le amiche, abbiamo riscontrato che le nonne e le mamme della nostra zona — io parlo della bassa Veronese, è il territorio che conosco — hanno sempre lavorato, si sono adoperate in casa e le nostre campagne sono state fonti di benessere anche per le donne che facevano la stagione o che vi lavoravano stabilmente.

Negli anni Sessanta le donne andavano al Consorzio di Minerbe che, nel periodo di massima produzione agricola, offriva un posto a un centinaio di lavoratrici, oppure c'erano le aziende manifatturiere e alcune davano il lavoro anche a casa, a cottimo. Non era una gran bella cosa, ma in tal modo le donne contribuivano all'economia della famiglia. A questo punto ci siamo dette: è ancora così? Crediamo di no, ci sembra che, negli anni, le donne si siano specializzate e abbiano trovato dei lavori migliori, nel contempo sono spariti i lavori a cottimo e, purtroppo, sono scomparse anche le imprese manifatturiere della zona. Conosciamo tante donne che prima lavoravano, ora hanno problemi e si propongono come collaboratrici domestiche, oppure ci sono le laureate che fanno le baby-sitter e mille altri lavori per dare una mano alla famiglia.

Abbiamo chiesto a voi relatori, che siete rappresentativi di varie realtà, di confrontarvi e di aiutarci ad approfondire. Noi non interverremo, vogliamo capire da voi com'è il momento, se sbagliamo a pensare che la fase è dura e ad avere paura, se ci sono speranze, insomma, raccontateci concretamente come vivete questo arco di tempo. Passo la parola al moderatore del convegno: vi presento Mirka Tolini, quarantenne, è mamma e giornalista freelance, dice lei "in ordine molto sparso", è osservatrice attenta delle tematiche legate al mondo femminile ed è il direttore responsabile del *Nuovo Giornale*, collabora inoltre con «Autonomia Nord-Est», inserto mensile del *Giornale* e con la redazione economica del quotidiano veronese *L'Arena*. Grazie dell'attenzione.

CONVEGNO

Mirka TOLINI – Giornalista – Moderatore

È un piacere mediare e presentare gli ospiti che questa sera avrete modo di conoscere, ospiti molto diversi tra loro nel senso che, per formazione personale e professionale, provengono anche da aree differenti. Li accomuna l'argomento del convegno, "Donne e lavoro al tempo della crisi".

Ora, su quale sia il ruolo della donna, potremmo parlarne per una sera intera e non arriveremmo a una conclusione poiché siamo — e mi ci metto dentro a pieno titolo anch'io — mogli, madri, se non siamo mogli abbiamo comunque una famiglia da seguire, abbiamo anche delle velleità professionali che ci piace vedere realizzate, siamo donne, siamo femmine e dobbiamo riuscire, nel nostro quotidiano, a far combaciare tutti questi aspetti.

A volte siamo aiutate dai compagni, dai mariti, dalla famiglia, a volte, credo sia un dato di fatto, siamo ostacolate nel lavoro, nell'ambito familiare e nella vita di coppia, lo dico a ragion veduta in quanto sta per finire una settimana importante, nella quale è ricorso un anniversario che ha meritato l'attenzione delle cronache e, visto che il pubblico presente è per tre quarti femminile, ricordo volentieri la giornata contro la violenza sulle donne.

Aprirei i lavori con un breve giro di presentazione dei nostri ospiti. A me piacerebbe che ognuno dei relatori mettesse in evidenza la sua provenienza, in maniera tale che, quando entreremo nel vivo dei lavori, riusciremo a capire quale sia il *background*, la preparazione, lo spirito che c'è dietro a ogni singolo relatore. Come mai, secondo me, è essenziale conoscerli? Perché ci permette di comprendere chi sono, da dove vengono e, soprattutto, il loro tipo di approccio nei confronti del tema che stiamo per trattare. Mi sembra giusto partire da una signora, vale a dire da Sabrina Antonioli, consulente del lavoro.

Sabrina ANTONIOLI – Consulente del lavoro

Buonasera a tutti, sono consulente del lavoro, sono di Minerbe dove abito e lavoro, sono sposata, ho due figli di quindici e undici anni e ho maturato la scelta di fare la professionista durante l'ultimo periodo di università, quando ho affrontato gli esami di Diritto del lavoro, Sindacale, Costituzionale e altri. In realtà, all'inizio era più che altro un approccio dovuto all'interesse per la materia, poi con la pratica mi sono appassionata, quindi ho fatto il tirocinio, l'esame di stato e tutto di conseguenza.

Ho notato che la mia è una professione alla quale si avvicinano tante donne, infatti, nei convegni da noi organizzati, il numero delle presenze femminili è molto elevato. Ci occupiamo prevalentemente del patrimonio umano di un'azienda, il quale richiede, a mio parere, una certa sensibilità, una certa attenzione, qualità peculiari delle donne e non me ne vogliono gli uomini. È una passione che si è manifestata, che ho sfruttato e che

comporta tempo e dedizione, perché ci vuole una formazione continua, costante e a me piace proprio per questa dinamicità.

Mirka TOLINI – Giornalista – Moderatore

Grazie, Sabrina. Diamo la parola a un'altra donna e passiamo a Lucia Perazzolo.

Lucia PERAZZOLO – Vice area manager distretti Unicredit

Buonasera, innanzi tutto vorrei ringraziare Emanuela Ronchin, sono molto onorata di essere qui. Sono nata a Minerbe, anzi, in una frazione che si chiama Anson, sono sposata, ho tre figli, lavoro da trentasei anni circa in un'azienda di livello internazionale come Unicredit Banca, sono responsabile del perimetro commerciale dell'area Vicenza dell'istituto, è un'area con ottocentocinquanta persone e il 72% sono donne.

Io ho iniziato dalla gavetta, sono entrata in azienda che avevo i calzettoni e la mia esperienza è sempre stata nella rete commerciale. Ho avuto una carriera difficile, portata avanti con tanta passione per il mio lavoro, ma con molte difficoltà nel conciliare la professione con il privato. Nel mio percorso lavorativo ho desiderato fortemente rimanere una donna, con tutte le prerogative femminili e anche con il peso che talora una donna porta poiché, al di là di avere un marito capace di sostenermi nelle scelte e di incoraggiarmi a provare, è comunque abbastanza complesso trovare ogni giorno un equilibrio tra la vita professionale e quella personale.

Che cos'ha caratterizzato la mia carriera? Provo a riassumere: l'amore sfrenato per l'attività che svolgo, l'aiuto costante di mio marito, non nei lavori domestici, ma finalizzato a motivarmi, direi tanta determinazione, tanta voglia di farcela e spesso molta umiltà — nel mio percorso lavorativo, a ogni gravidanza ho dovuto fare sistematicamente un passo indietro —, quindi umiltà nel rimettermi sovente in discussione come professionista; una cosa mi ha sempre accompagnato, non mi sono mai messa in discussione come donna, quindi ho voluto rimanerle con tutte le sue prerogative e i suoi punti di forza. Termino anticipandovi che, nel 2009, ho seguito un progetto aziendale nato proprio per valorizzare i talenti al femminile, ma ve ne parlerò più tardi.

Mirka TOLINI – Giornalista – Moderatore

Grazie mille, Lucia. Ora tocca a Giovanna Zago.

Giovanna ZAGO - Coordinatrice delle commissioni cooperative nazionali di Confcooperative

È un tavolo davvero strano quello di oggi. Partirei dichiarando che sono stata figlia, sorella, moglie, madre, finisco con nonna dal momento che sono nonna e quindi ho una certa età, la porto bene ma ce l'ho, poi ve la svelerò. Nella vita mi sono occupata di varie cose, ma dovendomi presentare dico che sono della generazione che ha dovuto faticare per necessità, giacché a casa bisognava mangiare. Sono di Soave, sono andata a lavorare e non ho avuto la scolarizzazione, la terza d'avviamento professionale, a me piaceva studiare e ho pianto tanto per andare a scuola, ma hanno preferito mandare mio fratello, nato dopo di me e questa è una consuetudine che ci accompagna spesso, un po' meno adesso, ma a quei tempi era la normalità. Come ho rimediato? Dato che, secondo me, le donne sono dei portenti, mi sono scolarizzata lavorando e andando a scuola la sera. L'ho fatto per tanto tempo, pensate che il mio ultimo diploma l'ho preso a quaranta anni ed ero già madre di tre figli.

Ciò che mi ha distinto come donna è stata la voglia di imparare, ce l'ho ancora e mi ha aiutato ad affermarmi, infatti ora sono una grande dirigente — dopo vi spiegherò di che cosa mi occupo —, non lo dico per il grado, non me ne frega niente, ma per assicurare che si può riuscire. Non sono le basi, non sono le radici: conosco grandi dirigenti di umili origini, ho rapporti con gente che si è realizzata da sola e che è diventata autorevole, perché la cosa più rilevante è concretare quello che ci piace e valorizzare le nostre at-

titudini. Adesso che ho un'età, so che una convinzione mi ha accompagnato nella vita, sentirmi donna e lavorare per le donne. Sono sempre stata a mio agio anche se, una volta, non ero consapevole che fosse una scelta; nondimeno, ovunque io sia andata, ho sempre portato con me delle donne poiché le mie doti sono la comunicazione, la relazione, il fare gruppo, predisposizioni molto femminili e delle quali, attualmente, c'è un gran bisogno, ma questo ve lo racconterò dopo.

Mirka TOLINI – Giornalista – Moderatore

Benissimo, grazie mille, Giovanna. Passerei il testimone a Massimo Castellani.

Massimo CASTELLANI - Segretario generale della Cisl di Verona

Buonasera a tutti e grazie dell'invito, siete in tanti e credo che sia vitale, quando si parla di lavoro e in particolare di dati sul lavoro come questa sera, partecipare e cercare di trovare anche qualche idea.

Nasco e vivo a Legnago, cinquantasei anni, segretario della Cisl di Verona, ho delle radici a Minerbe nel senso che il mio papà è venuto al mondo qua, alla *Pila Vecia* — la chiamava *Pila Vecia*... sulla sinistra, è un rudere in fondo... *el sindaco el m'ha capìo, li ghe nato me papà, penso ch'el sia sta lì fin a vent'ani, finìa la guera* —, sono sposato, ho una figlia di vent'anni che studia e tre cagnolini che adoro, oltre una moglie, ovviamente.

Mirka TOLINI – Giornalista – Moderatore

Bene, infine abbiamo il piacere di ospitare Franco Tenzon, presidente della Uniform.

Franco TENZON – Presidente della Uniform Spa

Saluto tutti e voglio ringraziare per l'invito. Sono un cittadino, sono nato qui e ho qualche anno in più del signore che mi ha preceduto, vivo a Minerbe, sono sposato e questa sera c'è anche mia moglie, ho due figli, Carlo, che ha trentatré anni e Gianluca, che ne ha ventisette, entrambi lavorano con me ed è un grande stimolo collaborare.

Nel 1975 ho iniziato a lavorare facendo pratica come venditore e, dopo questa esperienza che è stata formativa sia per l'aspetto legato alla vendita sia per quello tecnico, nel 1988 ho deciso di fondare la Uniform; proprio quest'anno ricorre il venticinquesimo anniversario. L'azienda ha avuto un'ascesa costante, quindi è stata un'avventura davvero significativa, che ha dato grandi soddisfazioni. Vivo in questo paese, ci sto bene, qui ho tutti i miei affetti, dunque sono un uomo felice.

Mirka TOLINI – Giornalista – Moderatore

Direi che è un'affermazione notevole, di questi tempi. Benissimo, io aprirei i lavori con una storia, quella di una grande azienda del settore bancario che decide di investire in una ricerca di formazione manageriale, la quale alla fine ci dà anche un riscontro concreto. Lucia Perazzolo illustra il progetto, portato avanti da Unicredit, che si chiama "Oltre le parità". Un piano importante, perché vuole tutelare le risorse aziendali con l'obiettivo di valorizzarle per far sì che vi sia una presa di coscienza da parte delle lavoratrici e per far emergere i talenti. Prego.

Lucia PERAZZOLO – Vice area manager distretti Unicredit

Innanzitutto vi presento questo progetto che è durato tre anni e che ha coinvolto cinquecento colleghe in azienda. L'istituto non è un ente benefico, ma ha promosso l'iniziativa in quanto alcune indagini hanno provato che le imprese con più donne ai vertici hanno un ruolo superiore alla media del 10% e un risultato operativo netto che è il doppio delle aziende del settore. Poi, da uno studio di riferimento del dottor Scott dell'Università del Michigan è stato dimostrato che l'utilizzo e la diversificazione di persone nelle aziende, quindi la diversità di genere, produce innovazione e migliori *performance*. Perciò, lo studio è stato avviato per valorizzare gli ingegni femminili

dell'impresa e concepito dopo una lettura dei numeri aziendali.

Unicredit Banca ha centosessantamila dipendenti distribuiti in venti Paesi europei, in Italia siamo in settantamila, il 45% sono donne. Dalla lettura dei dati, però, si va a realizzare che solo il 17% della popolazione femminile copre ruoli di *middle management*, ossia la prima gerarchia della rete commerciale, per esempio i direttori d'agenzia, i direttori di distretto e i direttori di centro imprese; a mano a mano che si sale ai ruoli dirigenziali, solo il 4% della popolazione femminile occupa, per esempio, posizioni di direttore di area commerciale e, nel nostro Paese, su sette regioni commerciali solo una donna ricopre un ruolo simile.

Come ho già detto, il progetto ha interessato cinquecento colleghe del primo ruolo gerarchico dirigenziale, si è sviluppato dal 2009 al 2012 ed è servito proprio per fare formazione manageriale al femminile. Io sono stata coinvolta in qualità di *role model*, intendo dire di "modello di ruolo". Che cosa significa? L'azienda ha impegnato le dipendenti *senior* come me, abbiamo partecipato ai corsi di formazione in aula come sostegno alle compagne di lavoro, portando le nostre esperienze e andando a fornire esempi concreti di successo che influenzassero in positivo i comportamenti delle colleghe.

Per esempio, prendevamo parte ai vari gruppi di lavoro per aiutare ad attivare un dialogo costruttivo, affinché emergessero stimoli mirati a una maggiore maturazione professionale e a una voglia di mettersi in gioco; parlavamo dei successi che ci avevano guidato nel nostro percorso di carriera; infine davamo dei suggerimenti allo scopo di accrescere e valorizzare proprio la diversità femminile, sempre a rimarcare che la disparità di genere porta ricchezza, innovazione e valore aggiunto nelle aziende. Al termine dell'indagine molte delle colleghe sono state indirizzate, sono avanzate nel loro cammino professionale e hanno ricoperto ruoli più complessi.

Che cosa aggiungere? Posso parlare della mia realtà: io lavoro a Vicenza, dove la presenza femminile è superiore alla media nazionale: il 62% delle risorse umane sono donne, il 25% delle quali ha un contratto part-time e un altro 4% ha contratti di riduzione o elasticità d'orario. Ciò è stato studiato proprio per cercare di conciliare l'aspetto lavorativo con quello personale, in modo che le donne non si autoescludano in partenza, ma che dopo aver allevato i figli si ripropongano in azienda e non disperdano i valori, il talento e la professionalità, tant'è che da noi si modula un part-time in base all'età anagrafica dei bambini, c'è una graduatoria e, con la loro crescita, si torna al tempo pieno. Questo metodo ha dimostrato nel tempo che si disperde meno valore, le dipendenti si rimettono in gioco e sono maggiormente aperte e disponibili a occupare posizioni più autorevoli.

Che cosa faccio nella mia azienda? Cerco sempre di aiutare le mie colleghe, anche se dico alle più giovani che, a mio parere, noi donne siamo deficitarie, per esempio nel fare rete tra di noi e nel sostenerci. Noi competiamo nel lavoro, ci misuriamo due volte, come donne e come professioniste, spesso non ci esponiamo, non abbiamo il coraggio di chiedere al fine di realizzare i nostri sogni professionali e, a volte, dobbiamo sdrammatizzare le situazioni.

Trovo che quello che sta facendo la mia azienda e che io stessa in prima persona cerco di attuare, ovvero aiutare le dipendenti a fare in modo che emergano questi valori e che non si autoescludano, abbia portato a diversi progressi rispetto al mio percorso professionale, che è stato un po' più complesso, direi un po' più basato sul modello maschile. Invece ora le impiegate dispongono di maggiori opportunità e l'azienda dimostra proprio la volontà di favorirle, perché riconosce che le donne possiedono delle competenze differenti, la *leadership* femminile è diversa da quella maschile, non è migliore e non è peggiore. Le donne hanno la facoltà di coinvolgere le persone e di motivarle, di trasmettere entusiasmo, di saper dialogare, di creare un clima aziendale positivo e possiedono una grande abilità di relazione con i clienti. Non sto dicendo che le donne sono migliori o peggiori degli uomini, affermo solo che Unicredit ha compreso che occorre dar loro spazio e ideare dei percorsi professionali divergenti da quelli maschili.

Mirka TOLINI – Giornalista – Moderatore

Lucia, ti faccio una domanda: quando ti sei presentata, hai affermato che ogni gravidanza ha significato un passo indietro nella carriera. Oggi, a distanza di un paio di decenni dalle tue esperienze e restando nel settore, che è quello che hai visto cambiare e quindi puoi fare dei confronti, le colleghe più giovani vivono le tue stesse difficoltà o il problema è stato superato?

Lucia PERAZZOLO – Vice area manager distretti Unicredit

Direi che è stato superato ampiamente. Oggi, quando un'impiegata rimane a casa per maternità, al rientro in azienda riprende il proprio ruolo entro tre mesi, quindi è una scelta personale della dipendente se continuare nella stessa posizione o se preferire una parentesi con un ruolo magari meno complesso, comunque l'istituto garantisce il ripristino della stessa funzione nel giro di tre mesi.

Mirka TOLINI – Giornalista – Moderatore

Questo avviene grazie alla politica aziendale o è previsto dal contratto collettivo del settore?

Lucia PERAZZOLO – Vice area manager distretti Unicredit

È previsto dal contratto del settore.

Mirka TOLINI – Giornalista – Moderatore

È per capire ed eventualmente per fare un confronto con altre realtà, ci può servire come spunto. Insomma, oggi le donne che lavorano nel ramo bancario sono tutelate nel loro essere madri...

Lucia PERAZZOLO – Vice area manager distretti Unicredit

Io parlo della mia azienda che ha una struttura considerevole, poiché ci sono anche realtà bancarie molto piccole e non so se abbiano le potenzialità, in termini economici, di investire o la possibilità di sostituire o di ruotare il personale. Non conosco il mondo delle altre imprese del settore, ma in Unicredit ciò si fa, lo verifico e lo provo tutti i giorni sul campo.

Di mio, cerco di favorire quello che a me è mancato durante il mio percorso di carriera e spesso alzo l'asticella alle colleghe perché da sole non se la alzano, non si propongono, si autoescludono. La testimonianza di noi *senior* chiamate a fare i "modelli di ruolo" è per dire che, in fondo, ce l'hanno fatta delle persone assolutamente normali, che non avevano nulla di straordinario se non una grande determinazione e la passione per la propria professione.

Mirka TOLINI – Giornalista – Moderatore

Giovanna, ti ho visto fremere, eh?

Giovanna ZAGO - Coordinatrice delle commissioni cooperative nazionali di Confcooperative

Certo. Precisamente, di che cosa mi occupo? Di promuovere le operazioni all'interno di Confcooperative, ma stiamo allargando da quando è stata fatta l'alleanza nazionale delle cooperative che si chiama Aci, Alleanza delle cooperative italiane, la quale vede la presenza di Confcooperative, Lega delle cooperative e Associazione generale delle cooperative italiane. Significa che stiamo andando verso il superamento della rappresentanza politico-sindacale dell'essere, come si diceva una volta a casa nostra, "la bianca, le rosse e le verdi", in quanto solo compatti e uniti potremo essere interlocutori politici per ottenere anche dei vantaggi.

Arrivo da Roma dove, stamane, abbiamo fatto un convegno sul credito, dato che esi-

ste, al di là del lavoro e dei temi sull'universo femminile, la difficoltà delle donne al suo accesso. Non ci sono studi molto approfonditi a riguardo, però c'è un disagio, forse pure un frenarsi che è un po' tipico e una difficoltà oggettiva, visto che le donne devono avere delle garanzie con le banche anche quando sono a credito, succede spesso che i beni siano intestati agli uomini, così chiedono al marito di andare a firmare, insomma, salto tutto il resto perché sarebbe un argomento lungo, ma assicuro che è stato utilissimo riunirci per discuterne.

Il tema della serata mi appassiona molto, in fondo mi sono sempre occupata di donne. Lo dicevo prima, mi sono scolarizzata, ho fatto molti lavori, sono diventata imprenditrice, poi sono entrata nel mondo delle cooperative e mi ha entusiasmato, lì esistono le imprese partecipate, nelle quali si può essere davvero protagonisti e tutti sono evidentemente soci. Vengo dal mondo del sociale e questa è stata la mia specifica, così ho trovato le cooperative che fanno servizi.

Nel Duemila divento una delle esponenti per la cooperazione sociale di Confcooperative e vado a un'assemblea organizzativa nazionale dove ci sono duemila persone. Salgo sul palco per prendere la parola, mi giro e, vi giuro, penso "No, non è possibile...": sette donne. Rifletto che non è accettabile, d'istinto butto via l'intervento e dichiaro: «Scusate, qua c'è un problema, non può essere!», poiché, al contrario, la base nella cooperazione è molto femminile, nel sociale è il 70 per cento. Cito alcuni dati settoriali avuti proprio durante il convegno di stamattina: noi siamo 59,6% di occupati e cinquantadue soci. Come mai parlo di occupati? Perché nelle cooperative ci sono anche i lavoratori che non sono soci.

Al 30 settembre 2013, in Italia c'erano 1.431.000 imprese femminili, è una realtà immensa, grandissima, che dovremmo cominciare effettivamente ad analizzare nel suo insieme per comprendere quali siano le difficoltà e quali soluzioni possano aiutare le donne. Certamente, io parto da un concetto: il lavoro è dignità, è inutile che ci giriamo intorno, ti dà autonomia, allora iniziamo da questo punto. Poi per noi, lo sappiamo benissimo, c'è una difficoltà in più: la conciliazione femminilità e lavoro.

Vedo questa assemblea e affermo che occorre creare la "Commissione delle donne", in quanto siamo esponenti d'impresa e dobbiamo essere rappresentate, per esempio in Confindustria. Per fare ciò, nel nostro Paese bisogna essere dirigenti e una commissione di dirigenti donna ha ancora i suoi limiti, così abbiamo cominciato a lavorare su due punti salienti che ci impegnano tuttora, sullo sviluppo delle competenze professionali e su quello della rappresentanza politico-sindacale.

Se una grande azienda come Unicredit, che ha una certa potenzialità economica, per tutta una serie di motivi personali e d'immagine investe sulle donne, per le piccole e medie imprese è molto più difficile, credo anche da un punto di vista culturale, ma pian piano, se ti addentri nelle situazioni, comprendi che alcune cose si fanno. Per esempio, avete visto in tv il documentario sulla Olivetti? L'imprenditore piemontese aveva già a cuore le donne, per quanto all'epoca non si potesse parlare di conciliazione. Da noi c'era la Lanerossi e i miei raccontavano che nelle fabbriche avevano costruito anche gli asili nido.

Reputo necessario individuare un modo di concepire il lavoro e sono convintissima che noi donne ci attiveremo in tal senso, dato che abbiamo l'esigenza di conciliare vita e professione; siamo coscienti che non è più possibile lavorare in questa maniera, al di là della crisi. Il ragionamento è che noi dobbiamo iniziare ad adoperarci diversamente, siamo le prime a abbisognarne, a vantaggio della famiglia.

Le donne di Confcooperative sono una cifra incredibile, le dirigenti stanno aumentando, ma sono ancora poche, perché serve impegno per cambiare e le donne devono capirlo, altrimenti non ce la facciamo. La mia organizzazione sta attuando un grande progetto che s'intitola "Famiglia, impresa e lavoro". Che cosa vuol dire? Qualora mettiamo in atto un'opera di conciliazione produttiva lo facciamo per noi, ma va bene sia per l'impresa sia per la famiglia. Noi della cooperazione diciamo di più, possiamo essere artefici di

creare servizi e occupazione per noi stessi, per la Confindustria, per chiunque ne abbia beneficio.

Un esempio banale: l'asilo nido è utile al territorio, lo realizziamo noi come cooperazione, ma serve a qualsiasi persona. Offriamo servizi qualificati, con tutte le problematiche che abbiamo per farli emergere, ma cito anche prestazioni più comuni: trasporti, idraulica. Nelle grandi città, conciliazione vuol dire avere l'idraulico a portata di mano, ossia una serie di servizi di questo tipo.

In alcune aziende toscane, noi della cooperazione, insieme con Confindustria, abbiamo attuato un progetto originale: ogni lunedì, c'è un maggiordomo che va in lavanderia per tutti, mentre un postino si occupa di saldare i pagamenti e di altre cose. Ecco, sembrano stupidate, ma per noi significa respirare, sennò siamo sempre di corsa, a fare la spesa o altre incombenze del genere. Senza pensare a tutta l'azione del sindacato, stasera qui c'è un grande esponente, sulla contrattazione di secondo livello, alla quale anche noi ci dedichiamo con impegno ed è basilare avere istituti diversi che tengono conto della conciliazione tempo e lavoro.

Non è più accettabile pensare — dal suo punto di vista Castellani si arrabbierà — a dei contratti rigidi come quelli attuali. Oggi c'è bisogno di flessibilità e di lavori differenti e credo che le donne possano reinventarsi con attività alternative, altri modi e cose da fare, tempi e anni di lavoro diversi, imprese eterogenee; io mi occupo di questo e ritengo che sarebbero delle soluzioni, sapete, in giro vedo già delle esperienze straordinarie. Ritengo anche che, paradossalmente, la crisi rappresenti una grande opportunità per rimettere in discussione le cose, onde evitare le teorie e le pratiche economiche applicate in un passato neanche tanto lontano, secondo le quali ci si arricchisce con gli investimenti e non con la promozione del lavoro, ma i soldi si guadagnano sul prodotto e sul lavoro, tutto il resto è effimero e, infatti, si sta sgretolando.

Sono convinta che dovremmo ripartire da cose diverse e penso che sia il nostro momento, infatti le donne le sanno fare queste cose, sanno reinventarsi, mettersi insieme, pensare a come procedere, vedere chi deve darci gli strumenti, per esempio l'accesso al credito o il tempo di conciliazione, bisogna pretenderli e sostenerci.

Quando una donna riesce, riusciamo in cento, è un respiro. Però, sappiate anche che dobbiamo fare rete in quanto, se noi arriviamo ai posti di comando, se ne va uno che non molla, bisogna levargliela la sedia. E veniamo alle quote: per me non ci sono state, ovviamente, sto ancora lavorando e so quanto ho faticato. Alla famosa assemblea del Duemila, dopo aver visto il numero esiguo di donne presenti, ho sbottato: «Servono le quote perché, se non ce le mettiamo, non ci arriviamo».

Anche il congedo parentale aiuterebbe, infatti stamane, mentre ero con Cecilia Guerra, il ministro delle Pari Opportunità, ho detto: «Va portato al 50% e devono cominciare a chiederlo pure gli uomini, oppure non ce la facciamo». Come mai i paesi del Nord sono così avanti? Pensate forse che, nel nostro Paese, non ci siano le competenze al femminile? Dalle università escono fior di donne laureate, certo manca la perizia, manca tutto, però ci sono e sostengo che noi, in modo particolare la sottoscritta, abbiamo il compito di passare la mano e di affiancare le nuove leve. I problemi, quindi, sono di lavoro, conciliazione e generazionali.

I giovani vanno aiutati, abbiamo bruciato due generazioni, eh? — (*rivolta a Tolini*) tu sei una giornalista e ho sentito come ti stai impegnando, cioè stai ancora ad adoperarti in tanti modi per mettere insieme lo stipendio —, allora dovremmo cominciare a fare sul serio e, credetemi, a osare, a essere sicure di noi perché siamo belle, brave, bravissime, in fondo se gestiamo la famiglia, i mariti, i figli, i nipoti e la finanza casalinga, beh...

Per fare impresa ci vogliono idee, buona volontà, ma non è detto che siano tutti dei geni, abbiamo visto com'è andata a finire la finanza, li credevamo dei padreterni quelli là e sappiamo dove ci hanno portato. Sono persuasa che abbiamo davanti una grande sfida, quella di rimetterci in gioco nelle forme che riteniamo più opportune, ma serve anche qualche occasione di confronto come quella di stasera, dove entriamo in merito,

magari più tecnicamente, per capire. Guardate, io vado in giro per l'Italia e vedo delle realtà bellissime, delle imprese che stanno faticando, ma che ce la fanno. Prima Tenzon ha detto: «Sono felice», bisogna scriverla questa, quando mai si è sentito, ultimamente, di un imprenditore felice — (*rivolta a Tenzon*) comprendo la sua fatica, non intendo che non sia dura —, però capite che il treno della fiducia deve partire davvero.

Sulla maternità: insomma, trovo che sia ancora dura, dacché la nostra società non la considera un pregio, anzi, siccome è comunque tutto a carico dell'impresa diventa un peso, bisogna che lo Stato cominci a ragionarci, anche di questi tempi. Io non ci sto se mi dicono che c'è la crisi e non ne discutiamo, no, ché le cose possono persino cambiare se cominciamo a rifletterci. La maternità deve diventare un valore sociale, certo che dopo tocca a me, sono donna e un figlio lo partorisco io, ma magari con i congedi parentali il marito mi aiuta.

Promuovo i congedi parentali per tutte le donne, del resto ci obbligano a sgobbare fino a sessantacinque, sessantasette anni e io sono tra quelle, ne ho sessantasette compiuti. Si può continuare a lavorare, prendete me che sono già in pensione avendo cominciato a darmi da fare da giovane; purtroppo mi sono realizzata tardi, dopo aver terminato con la maternità, d'altronde quella è stata la mia epoca.

Proprio ieri mi è successa una cosa di questo genere ed è importante rievocarla: una delle nostre ragazze, una laureata che si sarebbe occupata di marketing, avrebbe dovuto essere assunta a progetto per tre mesi, perciò le abbiamo detto di venire a firmare il contratto. La ragazza è arrivata in ufficio e ha confessato di non poter accettare dacché è rimasta incinta. Il direttore aziendale ha risposto: «Ma stai scherzando? Devi firmare, se la Giovanna sa che hai rifiutato, mi fa un mazzo così!». Ecco, invece io sono felice di questa scelta, la ragazza è stata tanto seria e consapevole da dire: «Non posso farlo perché sono incinta», ma non è così frequente.

Mirka TOLINI – Giornalista – Moderatore

A questo punto preferirei sentire una consulente del lavoro, ci darà sicuramente una visione un po' più tecnica. Questa è la domanda da cui partire, dall'osservazione della signora Zago: per fare impresa bastano le idee e la buona volontà o servono anche delle leggi che aiutino in qualche modo?

Sabrina ANTONIOLI – Consulente del lavoro

Le idee e la buona volontà sono alla base, lo può testimoniare anche Franco Tenzon. Le leggi servono, però se non ci sono le idee, ovviamente... Diciamo che servono se sono buone, se non lo sono forse diventano un ostacolo. Dopo il lungo intervento della Zago è un po' difficile riprendere le fila, ma vorrei portare, come esperienza personale, la mia maternità, quella vissuta da professionista e che è comune a molte mie colleghe.

Io ho partorito il sedici di ottobre; il quattordici ero ancora in ufficio, il quindici pure e, durante la notte, mi si sono rotte le acque e sono andata a partorire. Dopo tre giorni di maternità, mio marito viene a prendermi e dice: «Guarda che il tal cliente ha perso il bollettino dell'Inps, che cosa facciamo?», questo è stato l'approccio del mio gentile consorte quando è venuto a prendermi, in ritardo, mentre tutte le altre mamme erano già a casa, tranquille. Poi, la mia maternità è stata tornare in ufficio dopo dieci giorni e per l'allattamento mia madre mi telefonava: «Il bimbo ha fame, vieni a casa».

Non auguro ad alcuna donna delle storie simili, d'altro canto noi professioniste non abbiamo la maternità o qualcuno che ci sostituisca e non c'è legge che tenga, è il lavoro che lo richiede, dobbiamo solo organizzarci per tamponare il periodo; peraltro, le professioniste e le lavoratrici autonome difficilmente possono trovare conforto in qualche legislazione, non esiste. Non è un problema economico, ma lavorativo, è il tempo, è il rapporto con il cliente che noi abbiamo, così facciamo un bel lavoro a casa, teniamo il cellulare acceso e naturalmente siamo sempre reperibili.

Passo ai congedi parentali: senza dubbio sono importanti proprio perché la conciliazione

lavoro e famiglia è fondamentale. Ecco che, al di là dei cinque mesi dedicati alla mamma, abbiamo poi questi provvedimenti che possono essere fruiti da entrambi, madri e padri.

Per quanto riguarda il rientro dalla maternità, l'esperienza riportata da Lucia Perazzo-
lo è settoriale, nel senso che a livello normativo nazionale non è così. Per tal motivo diventano essenziali, soprattutto nei nostri contesti, quelle che si chiamano normative di contratto di secondo livello, ossia aziendali, grazie alle quali si possono promuovere effettivamente tante belle cose a favore delle donne. Ciò dipende anche dalla sensibilità e dalle potenzialità del settore, giacché se portiamo come esempio aziende di una certa dimensione siamo d'accordo, ma se alludiamo a piccole e medie realtà la faccenda cambia.

Tuttavia, in tal caso, che cosa fa la differenza? La qualità. Noi donne dobbiamo capire che valiamo, indipendentemente dal fatto che si sia mogli e madri. È necessario che noi puntiamo su questo nostro valore aggiunto e continuiamo a investire in noi stesse, partendo dall'autostima e proseguendo con la formazione.

Come consulente vedo che i datori di lavoro, all'annuncio di una maternità, hanno un attimo di sfasamento, com'è naturale che sia, per problemi organizzativi, ma vi garantisco che, se quella persona vale, è capace, non avrà alcun problema a rientrare, dopo l'intervallo di sostituzione non si vedrà l'ora che torni al suo posto e si farà di tutto pur di trovare un punto d'incontro, per esempio dare o conciliare una certa flessibilità di orari. Non è facile formare il personale, al di là della conoscenza c'è la fiducia che si crea, la relazione e sono valori importantissimi. Dove si sta bene si produce, pertanto si offre un servizio ottimo ed è tutto a beneficio dell'azienda.

Quindi, secondo me, la contrattazione di secondo livello è il tema vincente sul quale lavorare veramente per cercare un giusto accordo tra le scelte professionali e familiari, premesso che comunque occorre una conoscenza alle spalle della donna, fare rete e cambiare mentalità, d'altra parte fare rete vuol dire affrontare una nuova cultura.

Purtroppo, dentro di noi c'è questa innata competitività che forse è davvero un intralcio, non a caso tante persone mi confermano che in un contesto solo femminile è un po' difficile lavorare, un ambiente misto è migliore. Ciò significa che anche noi donne dobbiamo rinnovarci, in tal modo non ci saranno più problemi di quote rosa, viola o come volete metterla. A mio parere, se una donna è convinta e desidera arrivare ce la fa, è una sua scelta, allarga i gomiti sempre di più, ma ci riesce, tutto lì. Nel nostro Paese non possiamo lamentarci, non abbiamo delle situazioni che ci ostacolano in questo, probabilmente è lo scenario economico che ci frena, però non è così impossibile.

Mirka TOLINI – Giornalista – Moderatore

Sabrina, è più un problema di leggi, a questo punto, o di mentalità indotta dal tessuto sociale nel quale viviamo, dal fatto che comunque in Italia le mamme sono sempre più mamme, mentre negli altri paesi hanno un rapporto diverso con i figli? È forse un problema culturale?

Sabrina ANTONIOLI – Consulente del lavoro

A me piace pensare che «l'Italia è bella, lunga e stretta», molto lunga. Le realtà sono diversissime, ma anche nel nostro piccolo Veneto sono assai differenti e quindi la sensibilità e l'approccio alla famiglia variano a seconda dell'ambiente in cui ti trovi. Le leggi? Stiamo bene attenti perché, a forza di legiferare, possono essere anche d'ostacolo. Suggesto di puntare sulla contrattazione di secondo livello, poiché agisce nel caso specifico, così facendo si corre incontro alle varie esigenze.

Mirka TOLINI – Giornalista – Moderatore

Quindi diciamo che, più che una legge nazionale, bisognerebbe dare la possibilità a ogni singola azienda di poter gestire la situazione in relazione alla propria realtà lavorativa...

Sabrina ANTONIOLI – Consulente del lavoro

La possibilità ce l'abbiamo e le culture imprenditoriali e sindacali devono cooperare per trovare dei punti d'incontro proprio nella contrattazione di secondo livello.

Mirka TOLINI – Giornalista – Moderatore

Faccio intervenire Franco Castellani, mi sembra il momento giusto.

Massimo CASTELLANI - Segretario generale della Cisl di Verona

La situazione che abbiamo di fronte è difficile, non occorre essere un sindacalista o una persona esperta per intuirlo. La crisi è pesantissima e sta investendo in maniera particolarmente feroce molti ambiti, poche sono ormai le aziende che non sono state interessate da cassa integrazione, mobilità o, peggio ancora, chiusura o fallimento. Si sta sprecando un tessuto produttivo e un *know-how*, una storia del nostro territorio; stanno scomparendo interi settori, sto pensando al mobile della zona di Cerea, al marmo della Valpolicella e della Valpantena, alle costruzioni — dal 2008, nel ramo dell'edilizia sono spariti settemila posti di lavoro —, al manifatturiero che sta perdendo molte imprese anche se, come si diceva prima, qui avete la fortuna di annoverare un'azienda importante con più di duecento dipendenti, ma ormai è un caso e non più la norma.

In questa situazione di recessione, partita nel 2008 con la famosa crisi finanziaria e dei derivati, le principali figure a farne le spese sono state quelle più deboli del mondo del lavoro, le donne e gli immigrati, che hanno visto mettere in discussione per primi la loro posizione. È cambiato il panorama che abbiamo di fronte; quando parliamo di donne e lavoro dobbiamo anche dire cosa intendiamo per "lavoro" perché, se il manifatturiero scompare, viceversa continua l'attività del terziario, quindi dei servizi e del commercio, per quanto negli ultimi anni stia rallentando. Pensare di sostituire un'attività economica indispensabile come quella manifatturiera con centri commerciali, negozi e scambi produttivi di largo consumo è una trovata letteralmente folle.

In questo ambito si è precarizzato molto il rapporto di lavoro. Rispetto alle donne, a causa di difficoltà oggettive o strumentali e venendo meno il rapporto di lavoro stabile, a favore del saltuario con contratti di varia natura — tenete conto che nel nostro Paese ci sono quarantadue tipi di contratti di lavoro —, la precarizzazione è sempre più pesante, non lo dico per polemica, ma credo che tutti i settori siano interessati da questa situazione. Nei centri commerciali ci sono ragazze inquadrare con rapporti di lavoro *job sharing*, rapporti di lavoro a chiamata, sono impieghi in nero mascherati in qualche modo. (*Rivolto a Zago*) Signora, purtroppo le cooperative non sono tutte sane...

Giovanna ZAGO - Coordinatrice delle commissioni cooperative nazionali di Confcooperative

Come le imprese... comunque, lei sa che c'è anche l'Osservatorio per denunciare quelle che non sono a posto.

Massimo CASTELLANI - Segretario generale della Cisl di Verona

Certo, c'è l'Osservatorio, ma mi permetta di dire che non penso sia solo una responsabilità delle cooperative. Sono convinto che serva anche un'istituzione che vieti l'utilizzo di quegli strumenti infernali che sono i "bandi al massimo ribasso", a causa dei quali le cooperative che concorrono a vincere un appalto, quindi ad aggiudicarsi un lavoro, presentano delle proposte che non possono rispettare le regole sostanziali di un rapporto lavorativo. Molto spesso le cooperative mascherano questo tipo di attività, ma confido che Confcooperative si stia impegnando e che tutte le associazioni si impegnino e presentino anche all'Osservatorio. La crisi attuale, invece di essere uno strumento positivo e di aver avviato una dinamica affinché, grazie a essa, si possano trovare dei momenti e

dei pensieri migliori, ha generato e sta generando situazioni di grande precarizzazione. Al di là di queste considerazioni, trovo che alcune cose dette siano interessanti, valga la pena di sottolinearle e siano facilmente praticabili. Ritengo che un paese come Minerbe abbia la possibilità concreta, pratica, di indagare su che cosa abbisognino le donne lavoratrici per poter svolgere il loro lavoro e, contemporaneamente, avere una vita dignitosa e su quali siano gli ostacoli che impediscano loro di avere un lavoro, oppure una vita dignitosa in presenza di lavoro. Gli impedimenti sono sempre gli stessi: gli asili nido e le scuole materne che mancano, se ci sono hanno rette troppo care oppure orari incompatibili con l'attività lavorativa, perché se le aziende chiudono alle 17, a Minerbe è fuori da ogni grazia di Dio che l'asilo cessi di funzionare alle 16 e qualcuno mi spieghi dove porta la creatura dalle 16 alle 17.

A mio parere occorre partire realizzando, non credo sia impossibile, un'analisi dei bisogni delle donne che lavorano. Una volta completata la ricerca, cercate di fare rete, se utilizzate questo termine. Quali sono le altre necessità che hanno le persone? In questo momento hanno urgenza di viabilità e di spostarsi da un posto a un altro? Gli orari dei mezzi pubblici sono compatibili con gli orari di lavoro, ovvero sono gli orari di lavoro subordinati a quelli dei mezzi pubblici? Penso che sia un nodo tassativamente da affrontare.

Un'altra questione è la rete: perché non mettere insieme le istituzioni pubbliche con i rappresentanti delle imprese, in questo caso con gli imprenditori, qualora non siano tanti in un territorio che immagino come quello di Minerbe, per vedere insieme come superare le difficoltà? Se una corriera arriva un quarto d'ora prima, è possibile avere i partner della già citata contrattazione di secondo livello? È pensabile ottenere un orario elastico per il soggetto o per il gruppo di soggetti proveniente dalla tal frazione, oppure tocca avere quella rigidità che, a volte, impone alle lavoratrici di passare dal tempo pieno al part-time, poiché è impraticabile rispettare l'orario di lavoro?

Ecco, giudico che tutto ciò sia fattibile se si vuole, ossia trasformare delle enunciazioni di carattere teorico in qualcosa di un po' più pratico e una comunità come quella di Minerbe ben si presta ad attuare delle ipotesi equivalenti. La contrattazione di secondo livello non è un oggetto che sta sulla luna, significa proprio individuare quali siano i bisogni delle persone all'interno di un'impresa e il suo costo non ha una ricaduta pesante dal punto di vista economico.

Non ci riferiamo a dei riconoscimenti salariali, ma all'organizzazione del lavoro e, a riguardo, sono stati citati Olivetti e altri imprenditori particolarmente illuminati che avevano attenzione per questo tipo di problemi. L'organizzazione del lavoro porta anche le persone a svolgere un'attività lavorativa più volentieri rispetto alla non organizzazione, la quale ha un obiettivo che non è di coinvolgimento del lavoratore, ma di profitto fine a se stesso.

Ecco, reputo che si possa ragionare bene su queste cose. Se io fossi in voi, partirei dall'analisi dei bisogni delle donne lavoratrici, dalle risposte a una serie di richieste: se ci sono asili nido e scuole materne, se gli orari di queste strutture sono compatibili, che cos'è possibile fare tra queste strutture e le imprese, se è modificabile l'orario di lavoro o se è pensabile, stando sul generico, cambiare qualcosa. Io conto che si possa realizzare già da domani.

Questi sono i presupposti affinché le donne possano partecipare attivamente al lavoro e inserirsi, altrimenti torniamo alla storia, la quale ci insegna che l'occupazione femminile è strettamente legata alla dinamica della nostra evoluzione storico-culturale. Ne parlate prima, ricordando le vostre nonne e le vostre mamme che lavoravano in famiglia e nei campi, ma per quale motivo? Per il fatto che il 78% della forza lavoro di questi territori era di campagna, non esistevano ancora le industrie. Nate le industrie, le persone hanno abbandonato le attività agricole, tant'è che ora, nella zona, il manifatturiero e le campagne rappresentano solo il 3%, mentre nel dopoguerra, non seimila anni fa, eravamo al 70 per cento.

Anche le donne si sono spostate e non perché avessero bisogno di un riconoscimento: a quei tempi le imprese necessitavano di tanta forza lavoro interna, quindi è sopravvenuta un'esigenza prettamente economica. Parimenti, a questa domanda non è seguito un riscontro da parte della società nel fornire strutture adeguate e le donne hanno continuato ad avere l'onere di fare figli, molti meno rispetto a una volta, anzi, meno partorivi e meglio era, sennò diventava problematico lavorare in azienda e badare alla prole; di conseguenza è avvenuta la metamorfosi della donna, la quale si è adattata organicamente all'evoluzione economica.

A questo punto non possiamo perseverare e ripetere gli errori che abbiamo commesso negli ultimi cento o cinquanta anni, abbiamo capito quali sono le nostre virtù, abbiamo compreso il valore delle donne e quanto sono vitali per l'economia e per la società in un'ottica sia finanziaria sia etica. Cerchiamo di trovare delle vie di soluzione affinché le donne partecipino al lavoro insieme con gli uomini con le stesse opportunità, ma su questioni pratiche e concrete.

Mirka TOLINI – Giornalista – Moderatore

Castellani, ho due domande da porle riguardanti le realtà da lei conosciute che credo siano, nella maggioranza, piccole e medie imprese: le aziende al femminile subiscono tuttora un modello maschile a livello di struttura, organizzazione e quant'altro? Qual è il ruolo effettivo della donna nelle imprese?

Massimo CASTELLANI - Segretario generale della Cisl di Verona

Ritengo che ciò che conosco personalmente abbia un significato relativo, occorre guardare anche le statistiche riferibili al nostro comprensorio. Le donne che, dal punto di vista lavorativo, hanno una realizzazione assimilabile a quella degli uomini, sono persone con un livello di scolarità alto. Le laureate raggiungono posizioni chiave all'interno delle imprese a parità degli uomini. Va da sé che le donne maggiormente penalizzate dalla crisi sono quelle con un livello di scolarità basso, dunque è importante studiare.

Nel nostro territorio non è sempre stato così: qui, dopo la quinta elementare o dopo la terza media, si andavano a fare quelle che, comunemente, chiamavamo le "confezioni", mentre in molte zone a una trentina di chilometri da Minerbe, le donne venivano impiegate nel reparto calzaturiero e non era essenziale studiare visto che a quindici anni già ti davano uno stipendio, quindi si preferiva portare subito a casa un salario piuttosto che frequentare la scuola. Purtroppo, quasi tutte le aziende tessili e calzaturiere hanno chiuso, ovviamente a scapito delle donne.

Statistiche non provenienti da fonti sindacali rivelano che, a parità di mansioni e pur avendo i contratti nazionali, le donne hanno una retribuzione che è mediamente il 20% inferiore a quella degli uomini. Viviamo in una società maschilista e in tutte le situazioni, anche nel sindacato, ai vertici o nei gruppi dirigenti si trovano pressoché solo uomini, per esempio la segreteria della Cisl di Verona è composta da cinque persone e c'è una donna grazie al vincolo statutario, il quale prevede la presenza di almeno una figura femminile.

In Italia, le donne devono sgomitare e le leggi sono utili perché offrono dei presupposti, ma oltre le leggi serve l'etica e quella non ce la regala nessuno, la dobbiamo creare noi, in tutti i modi. Ora può essere il momento giusto affinché riflessioni e idee a confronto portino a qualche risultato. L'etica si plasma tra i banchi di scuola, si realizza con la cultura, con l'etica stessa...

Mirka TOLINI – Giornalista – Moderatore

Con l'esempio...

Massimo CASTELLANI - Segretario generale della Cisl di Verona

Anche con l'esempio... Si riferisce ai politici, adesso?

Mirka TOLINI – Giornalista – Moderatore

No, lungi da me entrare in questo ambito, intendevo restando nel mondo del lavoro.

Carlo GUARISE – Sindaco del Comune di Minerbe

Scusate se intervengo... Bisogna vedere a quale politica ci si riferisce, a quella alta, a quella intermedia... Io non mi ritengo un politico, ma penso ai livelli di responsabilità. Non voglio far polemica, desidero solo precisare che anche i sindaci sono coinvolti dal problema e, nello specifico, penso che la maggioranza di quelli che conosco sia sensibile all'argomento.

Adesso parlo a titolo personale e, dal punto di vista etico, per quel che riguarda il mio impegno mi sento assolutamente a posto. Credo che la cosa principale per un amministratore sia andare a testa alta di fronte ai propri cittadini, salutarli guardandoli negli occhi, sapendo che ha fatto il massimo di quello che ha potuto e cercando di risolvere nei limiti delle sue possibilità le problematiche esistenti, ma sotto il profilo etico non transigo. Lo dico sempre ai miei figli: «A vostro padre non succederà mai nulla di quello che si vede in continuazione», d'altro canto si seguono i telegiornali e spesso ci si indigna, è una sequela infinita di casi illeciti...

Mirka TOLINI – Giornalista – Moderatore

Certo, tuttavia è vero che la politica si forma a vari stadi; in questo caso, anche il nostro dibattito, il nostro modo di confrontarci è politico, perché comunque stiamo affrontando delle problematiche che pagano altresì il prezzo di una vita pubblica che non ha prodotto cultura, non ha fatto rete, in qualche maniera non ha difeso quelle che sono le risorse umane, ovvero i cittadini.

Ma io vorrei riportare l'attenzione sull'azienda. Prima Castellani ha sottolineato che stiamo vivendo un periodo particolarmente difficile, però abbiamo la fortuna di avere qui con noi il signor Tenzon di Uniform, vale a dire l'esempio positivo di un'impresa in crescita che ha deciso di investire in questo territorio pur facendo una scelta di confronto con il mondo, ma rimanendo radicata a Minerbe.

Franco TENZON - Presidente della Uniform Spa

Desidero parlare della mia esperienza imprenditoriale con una premessa: tutti sanno che a Minerbe esiste la Uniform, ma probabilmente non conoscono il nostro prodotto dato che non è rivolto al pubblico, bensì è venduto ad altre aziende che, a loro volta, lo propongono.

Produciamo serramenti in legno e alluminio, praticamente usiamo due materiali diversi e li mettiamo insieme; realizziamo un prodotto di fascia alta, che riguarda una gamma di edilizia di livello superiore. Facciamo circa cinquecento serramenti al giorno, a livello europeo solo noi e un'azienda tedesca raggiungiamo volumi analoghi; a Minerbe abbiamo costruito su un'area di ottantamila metri quadrati e qui svolgiamo la nostra attività. In paese operano duecentocinquanta dipendenti, ma l'azienda fa parte di un gruppo industriale che si è espanso all'estero, principalmente in Romania dove lavoriamo il legno — puntualizzo che non siamo andati in Romania per delocalizzare, ma semplicemente per la presenza di foreste immense — e lì sono impiegate cento persone; inoltre abbiamo tre società commerciali in Francia, Spagna e, più recente, Inghilterra, nelle quali sono impiegate quattordici persone in totale.

In percentuale, le dipendenti alla Uniform di Minerbe sono il 28%, laddove in Romania e in Francia si sale al 50 per cento. Il motivo per il quale ci sono queste disparità è dovuto anche al tipo di occupazione: in Romania, molte delle attività sono adatte alle donne, mentre in Italia la maggior parte del lavoro è particolarmente pesante.

Vorrei parlare di un tema profondamente sentito, quello della gestione della maternità. Nella nostra azienda, alla comunicazione dello stato di gravidanza si valuta il genere di

lavoro che la dipendente sta facendo e, nel caso in cui non sia consono alla sua condizione, la lavoratrice viene spostata a svolgere un'attività più compatibile, per esempio con gli accessori, grazie alla quale può star seduta e che non pregiudica la maternità. La dipendente rimane al lavoro fino al settimo mese di gestazione e, al rientro, siamo disponibili alla concessione del part-time proprio per aiutare le mamme.

Attualmente abbiamo accordato il part-time a dodici persone, otto delle quali sono donne e, di queste, sette hanno figli piccoli. Al ritorno dal periodo di assenza per maternità viene fatto un monitoraggio, diretto ad accertare un dialogo con il responsabile del personale, al fine di poter consentire un reinserimento "morbido" e funzionale della dipendente. Diciamo che la Uniform è attenta a tali esigenze, perché i figli sono il futuro e non possiamo non considerare la maternità un evento meraviglioso.

A proposito delle figure di rilievo in prevalenza maschili, noi abbiamo alcune posizioni significative ricoperte da donne, per esempio il responsabile del personale, il responsabile del marketing, poi c'è una ingegnere di processo, occupazione solitamente maschile, infine su dodici capireparto tre sono donne, quindi se una persona è brava merita il ruolo, indipendentemente dal sesso.

Venendo a raccontare come siamo riusciti a mantenere la piena occupazione in questa fase difficile, vorrei partire dall'idea che ha fatto nascere la Uniform. Nel 1987, in occasione di un viaggio in Svizzera, patria della serramentistica, in un hotel ho visto un serramento che aveva il metallo all'esterno e il legno all'interno, un prodotto che mi ha colpito per la qualità straordinaria. Fino ad allora io possedevo delle abilità di vendita, anche se di natura tecnica, avendo lavorato nel settore delle macchine per produrre manufatti in legno, sia serramenti che arredi, cosicché disponevo delle capacità giuste per fare il salto di qualità.

Così, ho deciso di fondare la Uniform e di progettare il manufatto, naturalmente i sistemi svizzeri sono diversi dai nostri, dunque l'ho adattato al mercato. Dopo un anno avevo i campioni pronti da far vedere e ricordo che andavo alle fiere settoriali per proporli ai clienti che conoscevo, alcuni dei quali mi dicevano: «Franco, che cos'è 'sta roba?». Era un prodotto assolutamente innovativo, perciò ero convinto che avesse tutti i requisiti e che, in futuro, sarebbe stato un successo. Oggi, in effetti, a distanza di venticinque anni il cosiddetto serramento misto copre una quota di mercato interessante ed è in crescita, tanto che riusciamo ad avere una piena occupazione, infatti lavoriamo nove ore al giorno e il sabato mattina, può confermarlo qualche dipendente che vedo qui stasera. Il prodotto è di fascia alta ed è difficile da realizzare. Con il tempo, ho delegato vari compiti di responsabilità e mi sono impegnato di più nella cosa che amo fare, ossia la progettazione dei serramenti, tutti protetti da brevetti riconosciuti a livello nazionale, europeo e internazionale, che impediscono ad altri di copiare i nostri prodotti.

Essendo il nostro un articolo di nicchia, per avere un mercato ampio occorre proporlo fuori dall'Italia, pertanto abbiamo creato fin da subito delle sedi in Francia e in Spagna, inoltre ci sono dei nostri agenti in Germania, in Austria, eccetera. Di conseguenza, il nostro prodotto è conosciuto e venduto in tutto il mondo; per darvi una referenza prestigiosa, i serramenti del Cremlino li abbiamo realizzati noi e il Cremlino significa diecimilasettecento finestre, compresa quella che apre Putin...

Mirka TOLINI – Giornalista – Moderatore

Probabilmente c'è qualcuno che lo fa al posto suo...

Franco TENZON - Presidente della Uniform Spa

Esatto... Recentemente abbiamo contribuito a edificare la fabbrica di Technogym, è stato un lavoro durato due anni, si tratta di uno *show-room* modernissimo, costruito con un'ellisse, dove nessun traverso è uguale all'altro.

Come siamo riusciti a tamponare la crisi mondiale? Tra il 2003 e il 2009, gran parte del mercato era costituito da costruzioni nuove, il che vuol dire che i lotti di produzione

erano mediamente di duecento, trecento pezzi per commessa, quindi potevamo avere un contenimento dei costi in relazione a lotti significativi. Dopo il 2009, il mercato del nuovo è praticamente sparito e oggi quello delle finestre si dedica in prevalenza al cambiamento dei serramenti del proprio appartamento, nondimeno i lotti si sono ridotti moltissimo, per intenderci da duecento si cala a pochi pezzi.

Così, abbiamo deciso di attrezzarci per superare la sfida di produrre il monopezzo, ovvero ci siamo ripromessi di fare una singola finestra a un costo che sia pari a quello unitario nei lotti. A questo punto ci siamo rivolti all'Università di Padova e, grazie alla collaborazione con il professor Palizzolo e con i suoi assistenti, abbiamo implementato una produzione sul modello giapponese, nondimeno senza gli aspetti rigorosi tipici del mondo nipponico, ma apportando delle modifiche anche culturali nella ricerca di contenere gli sprechi e di fare il meglio.

Mirka TOLINI – Giornalista – Moderatore

Quindi un approccio italiano e molto da Nord-Est, se vogliamo...

Franco TENZON - Presidente della Uniform Spa

Beh, non lo definirei così perché il Nord-Est, attualmente, sta soffrendo molto. No, mi riferisco a un lavoro organizzato in piccoli gruppi che ci mettono l'ingegno. Per esempio, abbiamo ottenuto una cosa importante, contrarre la durata del cambio di attrezzatura di una macchina. Come abbiamo fatto? Filmando gli operai coinvolti in questa attività. Abbiamo rivisto insieme le riprese e gli stessi dipendenti si sono accorti del tempo perduto o utilizzato male, magari trascorso in attesa che uno di loro compisse qualcosa o alla ricerca di un attrezzo.

Il concetto della produzione snella misura la durata del lavoro di un'apparecchiatura, la confronta con quella di attrezzaggio e con i tempi morti e, infine, riporta materialmente il risultato colorando una parte di bianco e una di blu. Se si vede tanto blu c'è da lavorare. L'approccio europeo va ad agire sulla porzione bianca e si pone la domanda: «Quanto riesco a far ridurre alla macchina questo tipo di attività?», mentre trascura un po' la parte blu relativa all'uomo, il quale deve asservire il macchinario, lo deve assecondare. L'esperimento ci è servito per comprendere che potevamo avere un punto di vista differente e oggi, a distanza di quattro o cinque anni, ci ha dato i mezzi per produrre un singolo pezzo allo stesso costo di duecento. Inoltre, ci ha concesso un grande vantaggio competitivo rispetto ai concorrenti, forse dovuto agli investimenti nelle macchine, ma soprattutto nella forza lavoro e nel mettere al primo posto la persona.

Mirka TOLINI – Giornalista – Moderatore

E nell'approccio al lavoro...

Franco TENZON - Presidente della Uniform Spa

Sì, ma in particolare nel rendere la persona consapevole del suo valore e delle sue capacità e nel permetterle di lavorare in *team*, lasciandola libera di proporre anche delle migliorie che solo chi occupa un posto di lavoro riesce a individuare, in fin dei conti un direttore che rimane prevalentemente nel suo ufficio non sempre può suggerire dei miglioramenti.

Inoltre, dato che noi produciamo esattamente ciò che ci viene richiesto, non esiste più la giacenza e siamo riusciti a diminuire in maniera drastica i tempi di consegna. Diciamo che abbiamo realizzato una struttura che lavora "a flusso", in altre parole non andiamo a fare dei lotti aspettando che qualche cliente ce li compri, ma fabbrichiamo esclusivamente il commissionato, pertanto non abbiamo periodi di sosta. In gergo si lavora "a flusso" quando il mercato tira, quindi solo sull'ordinato e sulla commessa di quella determinata data, ciò significa che, un giorno a caso, si costruisce soltanto quello che deve partire il giorno stesso ed è fondamentale. Oggi, l'esperienza fatta ci porta ad

avere una produttività che consente di guardare al futuro con positività.

Mirka TOLINI – Giornalista – Moderatore

Il suo discorso sembra confermare la teoria di Giovanna Zago, secondo la quale idee e buona volontà aiutano. Tuttavia, nella sua storia aziendale le è capitato di trovare un supporto sotto il profilo dell'organizzazione del lavoro e della legislazione?

Franco TENZON - Presidente della Uniform Spa

Dunque, io se non so bene una cosa la delego e sono convinto che il mio direttore amministrativo sia molto più bravo di me a riguardo. Mi sono ritagliato un ruolo di *vision*, cerco di capire dove va il mercato, individuare le criticità e pensare per tempo a cosa fare per evitare di trovarci in difficoltà. Per esempio, in previsione di un periodo critico come quello attuale, abbiamo cambiato completamente l'approccio al mercato e, come dicevo prima, siamo passati da una produzione con lotti significativi a quella odierna, la quale ci ha portato a essere molto competitivi.

In precedenza ho detto che, quando ritengo di non saper svolgere un'attività, demando a delle persone più esperte di me, giacché le competenze si possono trovare. Penso che sia basilare stimolare l'uso dell'intelligenza a tutti i livelli aziendali e che ogni dipendente debba avere l'opportunità di contribuire al successo di un'impresa. In gran parte, chi lavora da me lo fa con soddisfazione, c'è un *team* di gente giovane e il clima aziendale è positivo.

Mirka TOLINI – Giornalista – Moderatore

Bene, prima di arrivare alle conclusioni chiedo se qualcuno dei nostri relatori desidera aggiungere qualcosa.

Sabrina ANTONIOLI – Consulente del lavoro

Io vorrei intervenire. Ritengo che ci sia un parallelo tra l'esperienza vissuta dal signor Tenzon e la realtà del mercato del lavoro riportata da Castellani. Si parlava di qualità: la Uniform ha puntato su un prodotto di pregio e ha avuto successo, mentre il sindacalista ha detto che le donne con un'elevata formazione scolastica sono quelle che hanno subito meno la crisi. Perciò, la qualità nell'investimento di una persona legata al patrimonio umano di un'azienda è cruciale, perché permette a chiunque di sentirsi partecipe e di poter dare il proprio apporto.

Quando ci troviamo di fronte a una dirigenza imprenditoriale che pone sullo stesso piano i contributi dati da un uomo e da una donna, in modo che non vi siano disparità nell'approccio, possiamo affermare di aver compiuto un grande passo, poiché ciò significa parità. Se ognuno di noi avesse l'occasione di mettersi in gioco creando una relazione stimolante, sarebbe positivo dal momento che potremmo lavorare in squadra, ci verrebbero delle idee nuove e staremmo bene, a favore di una maggiore qualità del servizio offerto. È una prospettiva nuova e a me pare che investire nelle persone sia la chiave di successo per il futuro.

Noi donne non dobbiamo tirarci indietro, il fatto di essere madri e mogli non deve rappresentare un ostacolo, in primo luogo per noi che ogni tanto dubitiamo di non farcela, esageriamo con i "ma" e con i "forse" e, magari, temiamo di affermare le nostre idee, quindi ben vengano le realtà imprenditoriali nelle quali ci permettono di crescere, sta a noi scegliere fin dove arrivare.

Giovanna ZAGO - Coordinatrice delle commissioni cooperative nazionali di Confcooperative

Vorrei sottolineare un paio di cose emerse molto chiaramente. Ho ascoltato con interesse l'esposizione di chi rappresenta la sua azienda e si è capito che è un imprenditore lungimirante, in quanto ha saputo gestire l'impresa dalla parte delle idee e della

trasformazione. Alcuni dati sono notevoli, per esempio quando Tenzon racconta che ci sono anche delle donne a ricoprire dei ruoli decisivi, ma guardate caso le ha collocate alle risorse umane — e lì siamo brave, perché gestiamo —, al marketing e ai processi, sono tre talenti molto femminili e li ha valorizzati.

Tuttavia, diciamo la verità, non è vero che hanno pagato meno le professionalità alte, questa crisi è strana e particolare, dove capita, capita: alla Glaxo di Verona *ghèra le competenze, vero, jèra tute alte, le ga pagà, parché, se le jèra tute ricercatori, vojo dire, el problema el ghe sta, no l'era se jèra inferiori professionalmente*, dipende da dove avviene la crisi, ci sono aziende nelle quali saltano tutti, quadri alti e bassi.

In nome delle pari opportunità, a me piacerebbe intanto che ci fossero proprio le opportunità e poi che venissero valorizzati i meriti, circostanze non comuni specialmente nel settore pubblico, mentre nel privato è tutto interesse dell'imprenditore farle venire alla luce. Se le capacità fossero valutate come si deve, saremmo a posto, quella è la chiave e occorre usarla. Porto un dato recente: il divario tra il femminile e il maschile si è molto abbassato, dal 20% siamo passati a quasi 7%, motivo della riduzione giustappunto le pari opportunità. Da noi, la differenza salariale è sempre stata maggiore che in altri Stati, anche per l'indisponibilità a lavorare di più.

Adesso la cultura è cambiata, lo conferma Antonioli che, come libero professionista, dopo la maternità è rientrata al lavoro subito e io approvo la sua decisione, dacché bisogna promuovere altresì le scelte facoltative. A me pare che le regole di certi contratti siano troppo rigide e che dovrebbe esserci per tutti la libertà di scegliere.

Mi congratulo con l'Amministrazione comunale per aver fatto nascere una Commissione per le Pari Opportunità; io vengo da Soave e lì non c'è un consigliere preposto, nemmeno San Bonifacio, che è ben più grande di Minerbe, ce l'ha, in fondo si tratta di discutere dei tempi delle persone, una finalità illuminata e utile ovunque, informerò presto il sindaco di Soave che qui siete veramente avanti.

La situazione si cambia solo con idee, cultura, scuola e opportunità, inoltre occorre aggiornarsi continuamente per stare al passo. A Minerbe avete un bravo imprenditore, è da copiare, talché ha saputo gestire molto bene la sua questione. Avere industriali più bravi e brillanti significa dare lavoro, a tutti i livelli. Se ci sono anche le pari opportunità ce l'abbiamo fatta.

Lucia PERAZZOLO – Vice area manager distretti Unicredit

Gradirei approfondire alcuni spunti. Stasera mi sarebbe piaciuto che ci fossero le mie colleghe, così avrebbero apprezzato in quale azienda stanno lavorando e quanto sono tutelate. Mi riallaccio a qualche passaggio del discorso del signor Castellani, per esempio quando asserisce che, a parità di mansione, le donne hanno una retribuzione più bassa, io garantisco che in Unicredit, a parità di mansione, la retribuzione è uguale.

In relazione alla elasticità d'orario, noi abbiamo tantissime formule che, in base al bisogno, vanno incontro alle esigenze dei dipendenti. La nostra azienda spende davvero molto per non disperdere il talento, in particolare quello femminile. Il mio progetto, chiamato "Oltre le parità", è riuscito a far venire a galla ciò che prevale in merito all'argomento e ha superato l'uguaglianza, per cui mi reputo estremamente fortunata a lavorare in un'impresa simile.

Mirka TOLINI – Giornalista – Moderatore

Bene, tocca al signor Castellani e poi facciamo il punto conclusivo.

Massimo CASTELLANI - Segretario generale della Cisl di Verona

È vero che alla Glaxo di Verona hanno licenziato delle ricercatrici, quelle della categoria più bassa, le rimanenti sono andate a lavorare da un'altra parte. Quando parlo, mi riferisco allo stato di carattere generale e non alla situazione specifica perché, se la Glaxo chiude, è normale che licenzi tutto il personale, ricercatrici comprese.

In Veneto, in base ai dati Istat inerenti all'occupazione femminile della fascia d'età dai trenta ai quarantanove anni, le laureate hanno l'87% d'impatto, le donne con un diploma quadriennale o quinquennale l'81%, quelle con un biennale o triennale il 73%, con la licenza media il 58%, infine con la licenza elementare il 39 per cento. Per i maschi, il tasso di occupazione nella stessa fascia d'età vede i laureati al 95%, i diplomati quadriennali e quinquennali al 96%, i diplomati biennali e triennali al 95%, i licenziati medi al 94% e i licenziati elementari all'87 per cento. Pertanto, mentre i maschi riescono a difendersi bene anche con un indice di scolarità basso, le donne si tutelano solo se ce l'hanno alto.

Ciò vale pure per il reddito e sono contento che all'Unicredit abbiano lo stesso trattamento a parità di ruolo, poiché in Italia, alle stesse condizioni, c'è mediamente una differenza retributiva del 20%, naturalmente a sfavore della donna.

Ho ascoltato con attenzione e con interesse l'intervento del signor Tenzon, il quale ha fatto una riflessione ampiamente condivisa: quando si è trovato a un bivio e, dalla produzione seriale, è passato a costruire il serramento personalizzato, ha attuato quella che viene chiamata "innovazione", innovazione di processo, prodotto e, presumo, mercato, dunque ha speso anche del capitale. Al contrario, molti imprenditori giunti al bivio hanno deciso di non innovare e di lasciare che l'azienda vendesse quanto era possibile, oppure di delocalizzare altrove o addirittura di chiudere e di fare investimenti d'altra natura.

Ecco, penso che lo Stato dovrebbe impegnarsi a promuovere le imprese come la Uniform, in altre parole bisognerebbe avere un occhio di riguardo per contesti analoghi che, purtroppo, sono sempre più rari, laddove una volta erano frequenti. In Veneto, per esempio, il calzaturiero del Veronese ha delocalizzato tutto, mentre quello del Brenta, invece di optare per un trasferimento, ha sviluppato un prodotto di nicchia di altissimo livello che è ancora competitivo nel mercato.

Gli imprenditori calzaturieri veronesi si sono spostati in Romania e, già negli anni Ottanta, alcuni che ho frequentato e che avevano fabbriche con duecento o trecento dipendenti, si vantavano di arrivare all'aeroporto di Villafranca con il cargo carico di sottopiedi a un dollaro all'uno, mentre qui ne costavano dieci al pezzo. Bene, successivamente i sottopiedi hanno imparato a farli anche in Vietnam e adesso si vendono le scarpe vietnamite. Queste sono scelte e ritengo che la politica con la *p* maiuscola debba riuscire, in qualche modo, a dare una risposta agli imprenditori che investono e che cercano di fare impresa rimanendo in Italia.

Mirka TOLINI – Giornalista – Moderatore

Grazie. Ora tenterò di sintetizzare tutte le cose che si sono dette questa sera. Credo di interpretare un po' il pensiero generale nel dire che il tema "donne e lavoro", due parole che sembrano quasi in antitesi tra loro, in realtà rappresenti e concentri al suo interno delle forti contraddizioni, ben evidenziate durante il dibattito.

Abbiamo una donna lavoratrice che si confronta con una società maschilista dal punto di vista lavorativo, tuttavia ha un valore, una forza, un'abilità organizzativa che le è propria e che in qualche modo la contraddistingue. A volte, sembra che tale forza faccia di lei un soggetto debole, che deve essere tutelato con delle norme apposite, infatti tutte le leggi parlano di salvaguardia del lavoro femminile e della maternità.

Come dimostrato stasera, abbiamo le idee e la buona volontà, ma spesso la legislazione non aiuta ed è una contraddizione. Abbiamo il lavoro che è diventato flessibile per necessità, ma allo stesso tempo precario e i quarantadue tipi di contratto esistenti lo attestano. Abbiamo una crisi che avrebbe potuto portare rinnovamento, idee originali e nuovi modi di confrontarsi, ma che in realtà ha causato precarietà.

In termini di contraddizione, abbiamo ancora l'emergenza di una migliore organizzazione del lavoro, però questa necessità si scontra con la mancanza di risorse, strutture e infrastrutture funzionali alle donne, aggiungerei ai lavoratori in genere. Infine, esi-

ste un'altra contraddizione rilevante, ossia l'esigenza di rinnovarsi, continuare a essere presente, migliorarsi, seguitare a dare lavoro, investire in se stessi e nelle risorse umane che ci sono in azienda al fine di produrre cultura e una mentalità moderna, ma paradossalmente sussiste la difficoltà dell'accesso al credito.

Queste sono le contraddizioni che, a mio parere, risultano dal presente incontro. Portiamo a casa, però, una proposta positiva, un'idea che la Commissione Pari Opportunità potrebbe far sua su indicazione del signor Castellani, vale a dire l'intenzione di capire che cosa ostacola il lavoro femminile nel nostro territorio. Alla base del convegno di questa sera c'è il progetto di creare un organismo che va oltre il Comune di Minerbe, un organismo che unisce ed ecco che torniamo al desiderio di fare rete. La Commissione minerbese è in prima linea nella costituzione dell'organismo di parità, di conseguenza il suggerimento di Castellani può diventare un'analisi dei bisogni del territorio...

Katia FRAMARIN – Presidente della Commissione Pari Opportunità del Comune di Minerbe

L'abbiamo fatta, è stato il primo lavoro della Commissione. Abbiamo realizzato proprio una ricerca con un questionario distribuito alle donne.

Mirka TOLINI – Giornalista – Moderatore

E che cosa è emerso?

Katia FRAMARIN – Presidente della Commissione Pari Opportunità del Comune di Minerbe

Sono emerse le difficoltà e le contraddizioni accennate stasera, sebbene il nostro territorio abbia delle buone strutture, per esempio ci sono due scuole materne, due nidi, inoltre si è cercato di allungare il tempo scolastico per il recupero dei bambini e il volontariato è molto attivo. Una delle domande del nostro questionario chiedeva alle donne delle loro rinunce e molte di loro hanno risposto di aver accantonato l'idea di diventare madri per i timori legati alla perdita del lavoro, senza dubbio questo è stato il dato che più ci ha colpito.

Mirka TOLINI – Giornalista – Moderatore

Ciò indica che, in qualche modo, le donne rinunciano al futuro e trovo che il dato da voi raccolto sia davvero allarmante.

Katia FRAMARIN – Presidente della Commissione Pari Opportunità del Comune di Minerbe

Purtroppo sì e il nostro obiettivo sarebbe infondere un po' di ottimismo.

Mirka TOLINI – Giornalista – Moderatore

Avete un traguardo importante da raggiungere. Siamo giunti alla conclusione del convegno. Io, in nome della Commissione, ringrazio tutti i presenti e i relatori intervenuti questa sera: la signora Sabrina Antonioli, il signor Massimo Castellani, la signora Lucia Perazzolo, il signor Franco Tenzon e la signora Giovanna Zago.

Katia FRAMARIN – Presidente della Commissione Pari Opportunità del Comune di Minerbe

E Mirka Tolini...

Mirka TOLINI – Giornalista – Moderatore

Grazie mille a tutti, a questo punto aspettiamo gli atti del convegno. Grazie e buona notte.