

LA SEGREGAZIONE OCCUPAZIONALE IN ITALIA: IL CAMBIAMENTO ATTRAVERSO LA CULTURA

Le donne che scelgono di lavorare avrebbero facoltà di accedere a qualunque professione, almeno in linea teorica. In pratica però ciò non accade, e le loro scelte sono confinate in un ambito molto più limitato.



Nel mondo del lavoro, le donne infatti non si distribuiscono in modo uniforme ma si concentrano prevalentemente in poche occupazioni, spesso legate a stereotipi sociali e ricalcate sui ruoli tradizioni del lavoro domestico e di cura (insegnanti, impiegate, infermiere, assistenti sociali, commesse).

Questi lavori sono caratterizzati da retribuzioni non elevate, bassa qualificazione riconosciuta e scarse, se non nulle, possibilità di carriera; ma sono senz'altro più compatibili di altre professioni nella gestione delle responsabilità familiari.

La segregazione occupazionale è la conseguenza di radicati stereotipi sociali legati al genere che ostacola sia la flessibilità del mercato del lavoro (segregazione orizzontale), sia il percorso di carriera delle donne con l'esclusione dalle posizioni apicali (segregazione verticale o "soffitto di vetro").

E' stata spesso sostenuta la tesi che i bassi salari e la ridotta presenza femminile nelle posizioni apicali si giustificano perché le donne solo da poco sono entrate sul mercato del lavoro con titoli di studio adeguati ai percorsi di carriera, mentre per arrivare ai vertici delle gerarchie è necessaria una certa anzianità di servizio.

In realtà, la causa di fondo è che, anche nel mondo dell'istruzione, esiste un problema di segregazione scolastica che porta, di conseguenza, alla segregazione occupazionale.

Il migliore rendimento scolastico delle donne è evidente soprattutto fra i laureati. E' da tempo dimostrato che il rendimento scolastico delle laureate è sistematicamente maggiore di quello dei laureati: prendono voti più alti e si laureano in tempi più brevi. La migliore riuscita professionale femminile dipende non tanto dal curriculum pre-accademico quanto piuttosto dall'intento di dotarsi di migliori strumenti formativi per superare le disparità di trattamento sul mercato del lavoro e poter meglio affrontare la competizione con il mondo maschile. Eppure è evidente che le donne non riescono a cogliere per intero i frutti del loro investimento: queste difficoltà emergono fin dall'inizio della carriera. Malgrado esse siano state sistematicamente più brave degli uomini, a tre anni dalla laurea non hanno ancora iniziato il percorso professionale verso ruoli apicali.

Per capire questo non possiamo fare altro che tornare a parlare di stereotipi sociali, quegli stessi stereotipi che condizionano le scelte delle donne nel mondo del lavoro: le donne si concentrano in particolari professioni non perché esse le preferiscono, ma perché obbligate, in un certo qual modo, a quella scelta. Che sarà non solo una scelta professionale ma anche di vita, ovvero si "accontentano".

Accontentarsi di una situazione stabile e, tutto sommato, positiva -senza tener conto del ruolo che l'ambizione ricopre nella vita lavorativa- porta la donna lavoratrice ad essere esclusa dai processi evolutivi e decisionali.

Sommario

La segregazione occupazionale in Italia : il cambiamento attraverso la cultura	1
Fiat Dux: le relazioni sindacali nell'era Marchionne	2
Annuntio vobis gaudium magnum: Habemus D.G.	3
E' nato il nuovo sito della Fabi UniCredit Group	4
Comunicazioni al F.P.: deducibilità fiscale	4
ICE (In caso di Emergenza)	4

(continua a pag. 1)

Si aggiunga a questo il rifiuto, più o meno consapevole della competizione di stampo prettamente maschile, e l'attitudine a ritirarsi, e si può ben capire come, per una donna, la partecipazione al mondo del lavoro sia estremamente complessa. Sono coinvolti, oltre alla sfera lavorativa, anche aspetti più personali e privati.

È necessario, pertanto, promuovere una effettiva condivisione tra i diversi generi per favorire una migliore ripartizione delle responsabilità familiari e professionali.

Innanzitutto dobbiamo creare un terreno culturalmente più fertile dove solo attraverso la diffusione del "sapere" sarà possibile avviare quel salto di qualità necessario al "cambiamento culturale".

- Cambiamento che dovrebbe prevedere il superamento dei pregiudizi e degli stereotipi latenti e bloccanti.

- Cambiamento affinché le donne possano scegliere e dire "io voglio lavorare" e trovino adeguate collocazioni e gli uomini possano dire "voglio godermi la mia famiglia, i miei figli" prima che sia troppo tardi.

- Cambiamento infine volto a convincere ognuno della necessità sociale ed economica di una presenza paritaria della donna nella società, nel mondo del lavoro, riconoscendole capacità e meriti.

Idea ambiziosa?...e perché no ?

FIAT DUX: Le relazioni sindacali nell'era Marchionne (con quei maglioni così riformisti...)

In sintesi ecco il diktat di **Marchionne** ai sindacati ed ai lavoratori: o accettate condizioni di lavoro (molto) più dure oppure, invece di investire 700 milioni, chiudiamo la fabbrica.

Il ministro **Tremonti** rincara la dose: "Se tutti vogliono diritti perfetti nella fabbrica ideale, si rischia che la fabbrica ideale va da un'altra parte" (Giusto. Il mondo è pieno di schiavi...), e aggiunge "La sicurezza sul lavoro è un lusso che non possiamo permetterci".

E' la globalizzazione, bellezza... non si può più ignorare quello che succede all'estero.

Lo ha spiegato anche il sociologo **Domenico De Masi**: "Il parametro di riferimento di Marchionne è la fabbrica di Belo Horizonte in Brasile, dove un'ora di lavoro costa otto euro".

Dallo Statuto dei Lavoratori al ricatto di Marchionne, come e perché è stato possibile?

"L'Italia è una Repubblica democratica, fondata sul lavoro" recita l'art. 1 della Costituzione. Con quest'incipit, e poi con gli artt. 2, 3 e 4, i padri della Repubblica hanno voluto qualificare il segno distintivo della Costituzione repubblicana: il lavoro è il fondamento della



Costituzione, il presupposto dell'avvenire democratico del nostro paese.

Con la Costituzione l'individuo si fa persona e acquista dignità, libertà e giustizia, ovvero il diritto di ciascuno alla scelta.

Le lotte del movimento operaio portano nel 1970 all'approvazione dello Statuto dei Lavoratori. Dopo

solo dieci anni, nel 1980 il movimento operaio in Occidente comincia a morire. Insedendosi al governo, **Margaret Thatcher** sulla base della formula "la società non esiste, esiste solo l'economia", ingaggia una dura lotta sociale con i minatori inglesi e li sconfigge.

Nello stesso anno **Ronald Reagan** negli Stati Uniti sulla base della formula liberista "Lo Stato non è la soluzione dei problemi, lo Stato è il problema" ingaggia anch'egli un duro scontro sociale con i controllori di volo e li sconfigge.

In Italia la sconfitta dei lavoratori della Fiat dopo 35 giorni di lotta in difesa dell'occupazione (la cosiddetta "marcia dei Quarantamila" colletti bianchi che protestarono contro gli operai in sciopero) segna l'inizio del "neo liberismo". L'Organizzazione mondiale del commercio, la Banca mondiale, il Fondo monetario internazionale diventano i principali attori dell'economia internazionale. La "lex mercatoria" prende il posto del diritto internazionale. Arriva la deregulation e la globalizzazione dei mercati finanziari. Tradotto, sotto il nome "globalizzazione" c'è un assetto complessivo, economico sociale politico e istituzionale, nel quale il Mercato, come unico sovrano, si autoregola. Da Repubblica fondata sul lavoro, ad un modello, quello odierno, fondato su bassi salari, alta flessibilità e precarizzazione.

Comparando i salari medi dei massimi dirigenti delle aziende statunitensi, il sociologo David Harvey ha dimostrato che nel 1970 il rapporto era di 1 a 30, mentre nel 2000 il rapporto è diventato di 1 a 500. Per non andare tanto lontano è stato calcolato che nel 2007 il nostro A.D. ha guadagnato in un solo giorno ciò che guadagna in un intero anno un dipendente medio di Unicredit.

Si arriva così all'oggi. Alla "costituzionalizzazione del mercato", ovvero che i diritti sono accessibili solo nella misura in cui lo consente la competitività, la produttività. Diceva Churchill a proposito della guerra Boera: "E' un disastro, perché tutti hanno qualche ragione". Ma una cosa è certa, le aziende si gestiscono con il consenso non con la logica del prendere o lasciare.

Si arriva così all'oggi. Alla "costituzionalizzazione del mercato", ovvero che i diritti sono accessibili solo nella misura in cui lo consente la competitività, la produttività. Diceva Churchill a proposito della guerra Boera: "E' un disastro, perché tutti hanno qualche ragione". Ma una cosa è certa, le aziende si gestiscono con il consenso non con la logica del prendere o lasciare.

Si arriva così all'oggi. Alla "costituzionalizzazione del mercato", ovvero che i diritti sono accessibili solo nella misura in cui lo consente la competitività, la produttività. Diceva Churchill a proposito della guerra Boera: "E' un disastro, perché tutti hanno qualche ragione". Ma una cosa è certa, le aziende si gestiscono con il consenso non con la logica del prendere o lasciare.



Margaret Thatcher & Ronald Reagan 1988

(da pagina 2)

Alla Volkswagen, e più in generale in Germania, attraverso il modello capitalistico "renano" basato su coinvolgimento e partecipazione alle sorti dell'impresa si è giunti alla cosiddetta Cogestione (Mitbestimmung) che vede la presenza dei sindacati nel controllo delle aziende.

Il processo nasce nel 1976 attorno ad una riforma che prevedeva due organi per le imprese: un Consiglio esecutivo e un Consiglio di sorveglianza in cui i lavoratori avevano diritto ad eleggere la metà dei rappresentanti.

Nel 2001 c'è stata una parziale modifica, che ha reso i consigli di sorveglianza obbligatori in un numero maggiore di imprese (da 300 a 200 dipendenti) e conferendo ai lavoratori più diritti di controllo su formazione, sicurezza, ambiente e pari opportunità.

Il Mitbestimmung ha avuto un ruolo non secondario nel permettere alla Volkswagen di affrontare la crisi acuta del 2001-2004, quando sembrava dovesse licenziare circa 30 mila operai.

La Fiat, in quel periodo sprofondava nei debiti con le banche (risolto grazie all'ingresso di quest'ultime nell'azionariato), provava la fusione con General Motors, che però falliva (regalando al Lingotto due miliardi di euro), e avrebbe messo fuori dagli stabilimenti, nell'arco di un decennio, circa 20 mila dipendenti.

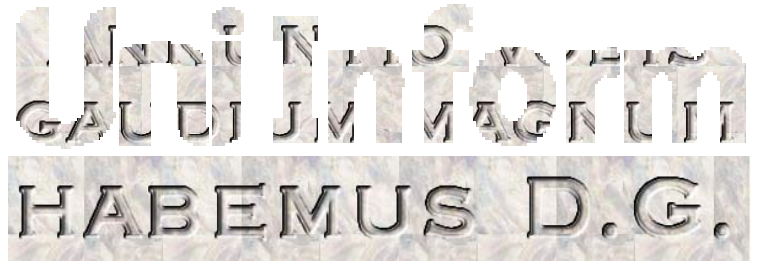
"Ho passato 35 anni a Torino alla conquista dei nostri diritti. Ma quando un uomo diventa merce, il lavoro muore.

Gli operai sono ancora disposti a fare sacrifici, ma non possono rinunciare ai diritti fondamentali. Se un uomo in carne e ossa diventa merce, il lavoro muore.

Io tengo alla Fiat più degli azionisti. I lavoratori della Fiat hanno 110 anni di storia alle spalle; hanno scolpiti nel loro cuore il biennio rosso, la freddezza con cui fu accolto a Mirafiori Mussolini, la difesa delle fabbriche armi in pugno nel '45, il dopoguerra, quello splendido e contraddittorio decennio che è stato il 1969-80, i 35 giorni e la sconfitta del 1980, la crisi d'inizio secolo e la rinascita degli ultimi anni. Marchionne si confronti con questa storia e capisca che i lavoratori tengono al lavoro più di quanto gli azionisti tengano al profitto". (Bonaventura Alfano, 65 anni, dipendente Fiat dal 1965 al 2000).

Diciamo no ai diktat, sì al consenso. Che può solo passare attraverso la negoziazione dei diversi interessi, nell'interesse di tutti.

Perché se per la consorte del nostro ex A.D. il licenziamento di suo marito "non è la fine del mondo...", perché "... esistono altre cose nel mondo", per un lavoratore che perde il lavoro (o non lo trova) non c'è futuro.



Mentre Federico Ghizzoni si affrettava a dichiarare a "Repubblica" che nella battaglia (per la nomina del DG) delle ultime quattro settimane non ha ricevuto una sola telefonata dagli azionisti (e quindi dalle Fondazioni), c'è chi afferma che a Milano si è già messo nero su bianco l'elenco dei vincitori e dei vinti nella battaglia di Piazza Cordusio. Ed i nomi dei vincitori sono almeno tre: **Tosi, Palenzona** (nella foto) e **Biasi**.

Vittoria della politica quindi!

Ed il regolamento di conti domestico, tutto interno alla guerra di "posizionamento" nel mondo politico finanziario italiano è solo all'inizio. Già perché l'idea di Rampl di portare la Germania



uber alles sembra già tramontata (per fortuna nostra!), se è vero quello che si legge in questi giorni (Palenzona potrebbe essere il prossimo presidente). Rampl in pole position a defenestrare Profumo è oggi in seria difficoltà nel raccogliere i frutti delle sue manovre. Da più parti si dà per scontato che alla scadenza di novembre dei patti parasociali, il banchiere tedesco sarà costretto a lasciare il suo incarico.

Unicredit formalmente privatizzata è ostaggio, oggi più di ieri, della politica per il tramite di quelle entità curiose che sono le Fondazioni.

Anche se Ghizzoni dice di non aver ricevuto in quattro settimane alcuna telefonata, la soluzione finale è una vittoria delle Fondazioni (prima fra tutte Cariverona).

Sullo sfondo di questo quadro la nomina del nuovo DG.

Quello che è certo è che con la nomina di Nicastro probabilmente si perde l'opportunità per cambiare rotta e tornare a fare "banca". La battaglia per il potere del principale gruppo bancario Italiano è solo agli inizi. A noi non resta che vigilare e denunciare, come del resto abbiamo sempre fatto, tutto ciò che può danneggiare Azienda e colleghi.

La Fabi consapevolmente ha un unico riferimento a cui rendere conto: I LAVORATORI.

E' nato il nuovo sito della



FEDERAZIONE AUTONOMA BANCARI ITALIANI

Dopo il sito della

Fabi Nazionale il restyling tocca ora a quello del nostro Gruppo. Fortemente voluto dal Coordinatore fabi di UniCredit Group, Angelo Di Cristo, dalla fine di Ottobre è operativo il nuovo sito internet raggiungibile al consueto indirizzo:

www.fabiunicredit.org

Fabiunicredit è tutto nuovo, rinnovato nella grafica oltre che nei contenuti. Qui potrete trovare le principali e più importanti notizie che interessano in prima persona i lavoratori del nostro Gruppo. Sono disponibili anche aree tematiche specifiche per approfondimenti non solo di carattere sindacale. Il nuovo sito vuole essere uno spazio per la condivisione di informazioni e conoscenza aperto a tutti i colleghi. Un' **Agorà** dove poter discutere dei problemi della nostra "comunità", nonché uno strumento per favorire una maggiore interazione tra tutti coloro che operano nel nostro settore. Un luogo per il dialogo ed il confronto dove ognuno può dare il proprio contributo.

Per contattare la Redazione del sito, oltre alla consueta mail (info@fabiunicredit.org) sono ora disponibili anche gli indirizzi redazione@fabiunicredit.org alla quale indirizzare i Vostri suggerimenti o richieste di approfondimenti. Per le segnalazioni di natura tecnica è invece attivo l'indirizzo webmaster@fabiunicredit.org.

Vi aspettiamo numerosi sul nuovo sito.

ICE (In Caso di Emergenza)

Un nostro iscritto ci ha segnalato questa notizia che ben volentieri pubblichiamo:

Gli operatori delle ambulanze hanno segnalato che molto spesso, in occasione di incidenti stradali, i feriti hanno con loro un telefono portatile, ma gli operatori non sanno chi contattare tra la lista interminabile dei numeri salvati nella rubrica.

Gli operatori delle ambulanze hanno lanciato l'idea che ciascuno metta, nella lista dei suoi contatti, la persona da contattare in caso d'urgenza sotto uno pseudonimo predefinito. Lo pseudonimo internazionale conosciuto è ICE (In Case of Emergency). E' sotto questo nome che bisognerebbe segnare il numero della persona che operatori delle ambulanze, polizia, pompieri o primi soccorritori potrebbero contattare.

In caso vi fossero più persone da contattare si può utilizzare la definizione ICE1, ICE2, ICE3, etc....

Facile da fare, non costa niente e può essere molto utile. E' una buona idea ed è anche promossa dalle autorità preposte al soccorso. Fate circolare la notizia in modo che questo comportamento diventi un'abitudine diffusa.



COMUNICAZIONI al FP deducibilità FISCALE

Ricordiamo che il **31/12/2010** scade il termine entro il quale è possibile **comunicare** al Fondo Pensione al quale si è iscritti l'**importo eccedente il limite di deducibilità fiscale dei contributi**.



Il DLGS 252/05 stabilisce infatti che i contributi versati a previdenza complementare siano deducibili dal reddito sino al limite di € 5.164,57; oltre tale importo il datore di lavoro, in qualità di sostituto di imposta, applica la normale imposizione fiscale.

La predetta normativa prevede che i contributi assoggettati a tassazione ordinaria, in quanto eccedenti il limite, non vengano assoggettati a tassazione in sede di erogazione delle prestazioni. Per adempiere a questa previsione è necessario che il Fondo sia a conoscenza degli importi che non hanno beneficiato della deduzione fiscale da parte del contribuente.

Quello che forse non tutti sanno è che l'onere della comunicazione è in carico all'iscritto che deve segnalare al proprio Fondo di previdenza l'importo delle somme non dedotte, anche in riferimento ai contributi versati per le persone fiscalmente a carico.

La comunicazione deve essere effettuata entro il **31 dicembre** dell'anno successivo a quello in cui è stato effettuato il versamento. Sul sito www.fabiunicredit.org (sezione welfare) e www.fabiugis.org trovi maggiori dettagli ed un fac-simile della domanda da inoltrare al Fondo.