

A tu per tu con il sindacato

a cura di Francesco Lauria e Silvia Stefanovichj

A colloquio con Rosella Giangrazi, Uil Lazio



Rosella Giangrazi nasce a Roma nel 1950 ed a 17 anni viene assunta all'Imi, oggi Intesa Sanpaolo, dove svolge inizialmente compiti di natura legale/contrattuale e, dal 1984, funzioni di *internal auditing*. Nel 1980 iniziano le sue esperienze sindacali nella Uil, dove ricopre inizialmente il ruolo di Segretaria responsabile della RSA in Imi, partecipando alla contrattazione e sottoscrizione di contratti integrativi aziendali ed accordi di fusione. Con il passar degli anni diventa promotrice di iniziative a favore delle pari opportunità nel mondo del lavoro, coinvolgendo il Collegio istruttorio appositamente costituito presso il Ministero del lavoro ed ottenendo pareri di condanna contro l'Imi per discriminazioni sessuali nelle progressioni di carriera. Dal 1993 al 2000 ricopre l'incarico sindacale provinciale/regionale di Segretaria nella Uilca (sindacato di categoria dei bancari, assicurativi ed esattoriali) e dal 2000 ricopre il ruolo di Segretaria confederale regionale della Uil di Roma e del Lazio.

Dott.ssa Giangrazi, è stata confermata nel suo ruolo di Segretario regionale della Uil dal congresso che si è concluso poche settimane fa. Quali sono le parole d'ordine di questa intensa fase congressuale per l'organizzazione di cui fa parte?

“Il futuro è oggi” è stato lo slogan del congresso della Uil di Roma e del Lazio. Significa quindi impegnarsi oggi e con tempi rapidi per la ricerca di risposte alle drammatiche richieste che vengono dal mondo del lavoro. Il tempo diviene elemento fondamentale per la definizione di accordi. Attualmente siamo in presenza di contratti di lavoro precari e a tempo determinato. La flessibilità è ancora oggi un obiettivo da raggiungere: la precarietà regna imperante e non è più rinviabile una seria riforma del mercato del lavoro. Se poi vogliamo parlare di donne e lavoro allora la situazione è ancora più complicata e seria.

Lei è infatti stata tra i principali promotori della Piattaforma di genere unitaria del 2008 e del più recente appuntamento *Donne nel Lazio oltre la crisi*, in cui avete denunciato l'affermarsi nei fatti di un modello culturale che vede le donne

tornare a chiudersi nell'ambiente domestico a causa di una forzosa uscita dal mondo del lavoro. «Ma – affermate – non è inevitabile. Occorrono politiche integrate, che sostengano l'occupazione femminile e realizzino un nuovo sistema di welfare, attraverso la contrattazione nel territorio e nei posti di lavoro». Contrattazione territoriale e aziendale come metodologia da privilegiare per supportare l'occupazione femminile, dunque?

La Piattaforma di genere, presentata alla Regione Lazio unitariamente nel 2008, si è posta l'obiettivo ambizioso di aprire un confronto sul tema della vita delle donne, affrontando i problemi che le riguardano, alla ricerca di risposte con un unico obiettivo: il benessere delle donne, siano esse lavoratrici, disoccupate, anziane. Una trattazione a tutto campo dunque con particolare attenzione al mondo del lavoro, ad una migliore qualità di vita della famiglia, alla qualità dell'ambiente, alla sicurezza del territorio in cui le donne vivono. Come vediamo, nel momento in cui si cercano le migliori soluzioni per le donne, ne beneficia l'intera collettività organizzata, perché si tende a migliorare complessivamente la qualità della vita di tutte e di tutti. Quanto elaborato nella Piattaforma non è altro che una richiesta di politiche integrate fra i vari livelli di competenza, per fare in modo che, ad esempio, le politiche del lavoro dialoghino con i servizi sociali e con la formazione per migliorare l'offerta dei servizi di assistenza alla persona, con particolare riferimento a bambini e anziani, per attuare politiche del lavoro "al femminile" per consentire alle donne di entrare/rientrare/restare nel mondo del lavoro, per migliorare la formazione alle donne, anch'essa quindi coniugata al femminile. Non siamo in presenza di "problemi delle donne", ma di responsabilità personali e familiari che sono della coppia e che, però, nella maggioranza dei casi, pesano sulle donne. Problemi di entrambi che solo una parte – quella femminile – provvede ad adempiere. La strada è ancora lunga anche se qualche timido accenno di corresponsabilità maschile comincia ad emergere. Per tornare al mondo del lavoro, occorre un maggior impegno nella contrattazione, in azienda e sul territorio, sia da parte del sindacato sia da parte delle imprese che non possono più sottrarsi alla loro responsabilità sociale. Occorre prevedere nei contratti vere politiche di conciliazione quali, solo a titolo di esempio, flessibilità degli orari in

entrata e in uscita, orari di lavoro modulati, aggiornamento delle lavoratrici madri disponibili durante l'assenza per maternità, adozione di part-time nelle varie forme. Altrimenti le parole sono chiacchiere e le donne non ne vogliono più sentire. E se si vuol passare dalle parole ai fatti i contratti sono la miglior risposta e la più efficace. Tutto ciò, insieme a politiche pubbliche che si facciano carico, anch'esse, del problema dell'assistenza agli anziani, in special modo i non autosufficienti, dello sviluppo armonico dei bambini – asili nido e scuole materne – senza trascurare le politiche educative, ludiche e sportive dell'adolescenza. Il tutto tenuto insieme anche da una buona rete di trasporto pubblico che migliori gli spostamenti delle donne, spostamenti che si differenziano da quelli degli uomini come recenti ricerche hanno dimostrato. Migliorare la condizione di vita delle donne e consentire loro di lavorare comporta, come ormai universalmente acquisito, anche un miglioramento delle condizioni economiche di una collettività. Una donna che lavora diviene un moltiplicatore virtuoso dei dati economici e, in un periodo come quello attuale, non credo sia trascurabile. Occorre volontà politica e lungimiranza. A chi ci governa potrei dire: se non si vuol fare per civiltà, lo si faccia per tornaconto! La precedente Giunta della Regione Lazio ha ben risposto, seppur parzialmente, alla nostra Piattaforma sui tre versanti del lavoro, della formazione, delle politiche sociali. È stato infatti approvato il Piano regionale per l'occupazione femminile che costituisce una prima risposta seria alle nostre richieste. Con uno stanziamento di oltre 40 milioni di euro si prevedono interventi diversificati per le lavoratrici e per le aziende. Sul versante della formazione l'Assessorato competente ha predisposto corsi a misura di donna sia per i profili professionali sia per gli orari. Infine dall'Assessorato alle politiche sociali è stato dato un impulso importante alla realizzazione di asili nido con uno stanziamento significativo. Ma la "nostra" Piattaforma non si esaurisce con gli argomenti suesposti, seppur molto importanti. Tratta del disagio abitativo, della qualità della vita dei nostri quartieri e della tanto agognata sicurezza, argomento troppo serio per essere strumentalizzato in campagna elettorale. Noi non vogliamo i soldati nelle nostre strade; vogliamo politiche di controllo del territorio da chi è preposto e ha gli strumenti e politiche di vera integrazione e socializzazione. Io sono convinta che la serenità e la tranquillità del vivere quotidiano passino

attraverso una panchina da condividere e non barricandosi in casa. “Riprendiamoci le piazze!” potrebbe essere lo slogan per una migliore vivibilità dei nostri quartieri. Al pari assume importanza, nella Piattaforma, la richiesta di un ambiente più sano, attraverso un miglioramento del ciclo dei rifiuti – raccolta differenziata e chiusura di fonti di inquinamento (discariche e termovalorizzatori) – e la produzione di energie rinnovabili. Avevo premesso che la Piattaforma era ambiziosa!

In questo senso, che ne pensa degli stanziamenti messi in campo dal Ministero del lavoro con *Italia 2020. Programma di azioni per l'inclusione delle donne nel mercato del lavoro*?

Non vorrei pronunciarmi sulla quantità degli stanziamenti per non cadere nel “bicchiere mezzo pieno o mezzo vuoto”, ma sull'impostazione del Programma. Ancora una volta si rileva una delega al terzo settore e al fai-da-te, e non un'assunzione diretta di responsabilità degli enti locali preposti. Sia chiaro, l'ausilio del terzo settore è fondamentale e apprezzabile, ma non si può ritenere sostitutivo di politiche pubbliche di intervento sulla conciliazione dei tempi di vita e lavoro delle donne.

In generale il rapporto delle donne con e nel il sindacato è «non facile», secondo le parole della Segretaria confederale Uil Nirvana Nisi. È d'accordo? Cosa impedisce loro di sentirsi pienamente realizzate nel percorso di vita sindacale, a suo avviso?

Sono d'accordo con la mia Segretaria confederale Nirvana Nisi quando afferma che «non è facile» il rapporto delle donne con e nel sindacato. Il sindacato è una struttura maschile, al pari di tante altre. L'ottica, il modo di leggere gli avvenimenti, l'organizzazione del lavoro e degli orari sono a forte connotazione maschile. Questo ovviamente credo non valga solo per la Uil, ma possa essere esteso ad altre associazioni e imprese. I problemi che ne derivano sono molti, ma quello che vorrei evidenziare è proprio la chiave di lettura dei problemi o delle situazioni. In questo caso la connotazione è fortemente maschile, anche perché in termini numerici le donne sono notevolmente di meno degli uomini. Le donne si impegnano, fino allo sfinimento, per far passare la loro visione ma, troppo spesso e ancora oggi, risultano poco incisive perché non rie-

scono a scalfire la visione degli uomini. Ma, come mi piace dire perché ne sono convinta, le donne non si fermano e non si smarriscono neanche di fronte a porte che tardano ad aprirsi. La loro forza sta nel camminare insieme perché, comunque, il viaggio è più importante della destinazione. Le donne della Uil lo sanno e intendono proseguire e mai demordere. Il cammino delle donne prosegue!

Potremmo affermare che lei, in controtendenza dunque, ha compiuto appieno tutto il percorso dell'attività sindacale, dall'attivismo nei luoghi di lavoro sino alla carica di Segretaria regionale che oggi riveste. Come è iniziato il tutto?

Il tutto è iniziato tanti anni fa nell'azienda in cui lavoravo, l'Imi (Istituto Mobiliare Italiano). Gli iscritti al sindacato – e io fra questi fin dalla costituzione delle RSA nel 1971 – erano pochi, le ingiustizie tante, il clima pessimo. E, come credo sia accaduto a molte e molti di noi, ad un certo punto ho sentito il bisogno di mettermi in gioco, anche perché i compagni della Uil aziendale mi sollecitavano a farlo e ad impegnarmi con loro. Vincendo paure, resistenze e perplessità – anche sulle mie capacità ad onorare quell'impegno – ho scelto di impegnarmi in prima persona oltre vent'anni fa. È stata un'ottima scuola di vita, di relazioni umane, di vittorie e di sconfitte. Con un filo conduttore: il rispetto degli altri attraverso l'onestà delle azioni e la sincerità nei rapporti, singoli e collettivi. Così è iniziato e poi eccomi qua a proseguire lo stesso impegno e con la stessa tenacia di allora. Devo dire che, sentendomi ora, anche l'entusiasmo non è venuto meno. Quello di sindacalista è un impegno che, a mio avviso, non può essere svolto senza passione civile.

Quando si sentirà pienamente soddisfatta del lavoro che sta portando avanti?

Quando non sentirò più un uomo che, parlando di una donna e del riconoscimento delle sue qualità professionali, dirà: “Se una donna vale, se è intelligente, perché non apprezzarla?”. Mi chiedo e lascio anche a voi la risposta: gli uomini non devono essere validi ed intelligenti per essere apprezzati?