



Federazione Impiegati Operai Metallurgici nazionale

corso Trieste, 36 - 00198 Roma - tel. +39 06 85262312-320-321 - fax +39 06 85303079
www.fiom.cgil.it - e-mail: protocollo@fiom.cgil.it



ASSEMBLEA NAZIONALE DONNE FIOM – ROMA 7 APRILE 2011

RELAZIONE di Barbara Pettine

SIAMO IN GUERRA: nel nord Africa, partecipando alla guerra contro Gheddafi, sul nostro territorio alimentando razzismi e respingimenti di massa contro i migranti tunisini, costringendoli in condizioni inumane.

Il primo impegno è oggi quello di mobilitarci per un immediato cessate il fuoco in Libia e la creazione di accoglienza e assistenza dei migranti che provengono dalle coste nordafricane.

Chiediamo alle donne che sono scese in piazza il 13 febbraio e l'8 marzo per difendere dignità e i diritti di mobilitarsi di nuovo - insieme a noi - per la creazione in tutte le città italiane di condizioni straordinarie di accoglienza delle popolazioni del nord africa che fuggono dalle guerre:

- chiedendo la concessione della protezione temporanea per tutte e tutti i migranti senza distinzione di nazionalità e tempi di arrivo e la predisposizione di accoglienza abitativa diffusa nelle strutture pubbliche inutilizzate;
- promuovendo, a partire dalle reti antirazziste delle donne pratiche di accoglienza dal basso, e di costruzione di legami transnazionali per il riconoscimento della protezione temporanea, il diritto di asilo a livello europeo e la libertà di circolazione,

CHIEDIAMO CHE LO SCIOPERO GENERALE DEL 6 MAGGIO PROMOSSO DALLA CGIL SIA ESTESO AD 8 ORE PER TUTTE LE CATEGORIE METTENDO AL CENTRO IL TEMA DELLA PACE E DELL'IMMEDIATO CESSATE IL FUOCO, DELLA SOLIDARIETÀ CONCRETA CON I MOVIMENTI DI LIBERAZIONE, PER LA PROTEZIONE TEMPORANEA E IL DIRITTO D'ASILO PER TUTTI I MIGRANTI SENZA DISTINZIONI DI NAZIONALITÀ E TEMPI DI ARRIVO, CONTRO I RIMPATRI FORZATI E I RESPINGIMENTI.

Chiediamo che la Cgil dichiari fin da subito di essere disponibile ad accogliere i/le migranti in ogni sua struttura, a rendere loro accessibili le informazioni sui loro diritti anche presso le strutture dove vengono collocati e lanci una sottoscrizione straordinaria in tutti i posti di lavoro per sostenere l'accoglienza umanitaria, contro il razzismo di stato.

Condizioni di vita e di lavoro nel nostro paese sono fortemente peggiorate, la crisi viene usata da governo e padroni per restringere condizioni di libertà e diritti per i più deboli, frantumare la solidarietà sociale, redistribuire il reddito a favore dei ceti proprietari e finanziari. Le diseguaglianze sociali ed economiche si allargano, il lavoro viene falciato e impoverito..

Le donne e i giovani pagano il prezzo più alto: precariato, disoccupazione, inattività, cancellazione del diritto allo studio e dello stato sociale.

La famiglia torna ad essere il principale ammortizzatore sociale, e dentro ad essa la fatica delle donne attraverso il lavoro non pagato e non riconosciuto e quello sottopagato e spesso irregolare svolto prevalentemente dalle migranti.

Nelle fabbriche la fatica, l'autoritarismo, la pressione sulle condizioni di lavoro, la rinuncia ai diritti in cambio di lavoro sono il ricatto quotidiano.

Il calo dell'occupazione nell'industria rappresenta la maggior parte della perdita di posti di lavoro di questi

tre anni, la presenza femminile nel comparto industriale si riduce con tassi doppi rispetto a quelli dagli uomini, con un calo impressionante proprio verso le attività a tempo parziale, quelle che si vorrebbero più femminilizzate, che il governo indica come strategia privilegiata per favorire l'occupazione femminile e politiche di equità tra i sessi.

Lo smantellamento del CCNL come strumento di garanzia di trattamenti egualitari sia salariali che normativi tra le varie aree del paese, tra lavoratori di diverse imprese, tra uomini e donne, tra giovani e anziani, tra nativi e migranti, è la strategia portata avanti da CONFINDUSTRIA e Governo, condivisa da CISL e UIL: nella nostra categoria prima l'intesa separata sul CCNL, poi gli accordi vergogna di Pomigliano e Mirafiori ne sono gli esempi più emblematici, ma la pressione a dare indietro diritti in cambio della salvaguardia del lavoro è pressante e costante in ogni sede negoziale, ad ogni livello.

Per questo difendere il lavoro, significa difenderne la qualità e le condizioni, altrimenti la spirale perversa indebolimento delle condizioni e dei diritti-perdita della capacità di difesa del lavoro è inevitabile.

Per questo come metalmeccaniche siamo interessate due volte alla riconquista del CCNL, perché solo un sistema contrattuale forte ed egualitario può garantire e sostenere i diritti delle donne e la non discriminazione tra i generi, può impedire che l'industria italiana diventi ogni giorno che passa, sempre di meno un lavoro per donne. **(dal 2008 ad oggi infatti l'occupazione industriale delle donne è calata di oltre il 15% con la perdita di oltre 195.000 posti di lavoro pari a circa il 47% del calo di tutta l'occupazione industriale, a fronte di un tasso di femminilizzazione del settore che supera di poco il 26%)**

Per questo siamo contrarie all'accordo che recentemente si è realizzato tra il Ministro Sacconi e le parti sociali, firmato anche dalla CGIL, sulle cosiddette politiche di conciliazione tra tempi di vita e di lavoro, che mette al centro di queste politiche la flessibilità del lavoro come strumento privilegiato per rendere compatibile il ruolo familiare con quello lavorativo delle donne, senza promuovere politiche che invece modifichino la divisione sessuale del lavoro, nella coppia, in famiglia e nel lavoro produttivo, senza prevedere politiche di rilancio del welfare in particolare rivolte all'infanzia e alla non autosufficienza, senza mettere in discussione un'organizzazione del lavoro centrata sul massimo sfruttamento del lavoro, anche attraverso l'uso dilatato e anormale degli orari e dei turni di lavoro, che sottrae tempo al riposo e al tempo libero agli affetti e alle responsabilità familiari

PER UNA POLITICA DI MAGGIORE EQUITÀ TRA I GENERI NEL DIRITTO AL LAVORO RITENIAMO INVECE CHE OGGI SIANO PRIORITARI ALTRI OBIETTIVI :

■ **In primo luogo incentivare politiche di condivisione** (l'Italia è il paese in cui ancora il peso del lavoro familiare è quasi esclusivamente sulle spalle delle donne).

A tal fine riteniamo necessario:

➔ **Rivedere e potenziare il sistema dei congedi parentali** prevedendo:

- l'aumento del periodo complessivo da 6 a 8 mesi e l'incremento dell'indennità, portandola dall'attuale 30% all'80% per i primi 3 mesi e al 60% per i successivi mesi (con lo stesso massimale previsto per gli ammortizzatori sociali);
- l'ampliamento delle causali (figli fino agli 11 anni e anziani non autosufficienti);
- la fruizione anche a gruppi di 4 ore ;
- forme di incentivazione per i padri che prendono i congedi in alternativa alle madri;
- forme di incentivazione fiscale per le imprese che favoriscono forme di condivisione nell'utilizzo dei congedi da parte dei propri dipendenti;
- un sistema sanzionatorio per le imprese che impediscono o disincentivano il ricorso ai congedi.

➔ **Prevedere l'istituzione di un congedo di paternità retribuito obbligatorio in occasione della nascita (adozione) dei figli.**

➔ **Promuovere l'occupazione maschile nella scuola per l'infanzia e nei servizi di assistenza per le persone non autosufficienti.**

■ **Rifinanziare il Piano nazionale Nidi e i servizi pubblici a sostegno delle persone non autosufficienti**

Siamo radicalmente contrarie ai cosiddetti nidi familiari e alla politica di privatizzazione dei servizi per l'infanzia contenute nel Piano Carfagna Sacconi "Italia 2020" che rappresenta il quadro di riferimento in cui è inserito anche l'accordo interconfederale del 7 marzo 2011.

Al di là delle dichiarazioni fumose contenute nel teso, in realtà non c'è nessun rilancio dei servizi pubblici per l'infanzia, in quanto non viene previsto nessun finanziamento ac hoc a fronte invece della concretissima politica di taglio quasi totale dei finanziamenti posto in atto dal governo (vedi documentazione allegata). Anche il rinvio alle competenze regionali e degli enti locali, è in palese contrasto con le politiche finanziarie restrittive, rispetto ai trasferimenti agli Enti locali a cui sono ispirate sia le politiche di Bilancio previsionali triennali, che la legge di stabilità 2011.

Non solo non vengono previste risorse finanziarie per il sistema pubblico, ma non sono prese in considerazione neanche politiche di incentivazione nei confronti delle imprese e investitori privati che dovessero prevedere investimenti per favorire la creazione di servizi sociali per l'infanzia aperti alla fruizione delle popolazioni di una determinata area o distretto territoriale, indirizzando per tal via un investimento sociale delle plusvalenze e la responsabilità sociale d'impresa.

Il piano prevede invece in alternativa il rimborso parziale alle famiglie per il lavoro di aiuto domestico, prestato attraverso i voucher, alimentando per questa via, non solo le soluzioni privatistiche e individuali, ma anche il sottosalario e la irregolarità contrattuale dei lavoratori domestici (quasi sempre donne, quasi sempre migranti).

Inoltre inaccettabili discriminazioni nei confronti dei e delle migranti sono state praticate diffusamente dalle amministrazioni locali attraverso l'introduzione di requisiti quali gli anni di residenza, la cittadinanza e livelli minimi di reddito per l'accesso ai nidi, all'edilizia popolare, ai servizi pubblici e a misure anticrisi a livello territoriale.

A questo proposito è significativa la vicenda dei bonus bebè a Brescia, dove la causa promossa dalla Cgil per il riconoscimento dei bonus anche a famiglie di migranti è stata vinta e il Comune per tutta risposta ha annullato il bonus.

■ **Definire un piano nazionale per il sostegno e lo sviluppo l'occupazione femminile**

L'Italia è al penultimo posto in Europa (dietro c'è solo Malta !) quanto a tasso di occupazione femminile, collocandosi ben 14 punti in percentuale al di sotto degli obiettivi di Lisbona per il 2010 e 11 punti sotto la media europea. Ancora oggi in Italia su 100 donne ben 48 sono fuori dal mercato del lavoro ufficiale, risultando inattive, ma in realtà mascherando dentro questo dato molto lavoro irregolare sotto retribuito, fatto di lavoretti saltuari e di tanta fatica, spesso non pagata, specie se di assistenza e sostegno al lavoro familiare delle donne occupate nel mercato del lavoro ufficiale.

Nel nostro paese permane un divario tra tassi di occupazione maschile e femminile, che supera il 20% come media nazionale. I percorsi lavorativi delle donne continuano ad essere segnati da maggiore precarietà e grande discontinuità dovute in prevalenza ai carichi del lavoro di cura, e la maternità, ancora oggi, rimane il maggior fattore di licenziamento e di ostacolo alla permanenza stabile nel lavoro. Segnale questo di un sistema sociale e contrattuale ancora inadeguato ed arretrato a sostenere lo sviluppo dell'occupazione cui le donne del nostro paese avrebbero diritto.

E' inaccettabile quindi che la legge contro le dimissioni in bianco, sia stata abrogata a pochi mesi dalla sua emanazione, come primo "atto di parità" fatto dal governo Berlusconi e che il ricatto e la censura sulle proprie scelte riproduttive sia ancor oggi il pedaggio che le donne devono pagare per poter accedere al lavoro.

E' necessario mettere al centro degli obiettivi per lo sciopero generale del 6 maggio un vero piano nazionale per il lavoro delle donne che deve partire dalla rivendicazione **di politiche forte incentivazione all'assunzione delle donne con contratti di qualità e a tempo indeterminato.**

L'OBIETTIVO CONCRETO DOVREBBE ESSERE QUELLO DI RAGGIUNGERE ALMENO IL 50% OCUPAZIONE FEMMINILE COME MEDIA NAZIONALE NEL PROSSIMO BIENNIO, ATTRAVERSO UNA POLITICA DI FORTE INCREMENTO DELL'OCCUPAZIONE NEL MEZZOGIORNO.

➔ **Siamo contrarie all'utilizzo di contratti precari quali i contratti di inserimento (così come invece è esplicitamente previsto dall'accordo firmato anche dalla CGIL), che sono uno strumento inefficace e dannoso.**

➔ E' indispensabile, al contrario, proporre **strumenti efficaci di incentivo delle assunzioni a tempo indeterminato** e della stabilizzazione dei contratti temporanei e precari quali ad esempio :

- l'estensione alle assunzioni femminili a tempo pieno delle stesse forme di incentivazione previste per l'assunzione dei cassaintegrati e dei lavoratori in mobilità,
- il rifinanziamento dei contratti di solidarietà espansivi come strumento strutturale per sostenere l'inserimento stabile e qualificato di lavoro giovanile aggiuntivo, prevedendo agevolazioni maggiori per le imprese che assumono donne.

➔ **Va ripristinata la legge contro le dimissioni in bianco.**

Nessuna politica di difesa e sviluppo dell'occupazione può essere completa se non affronta anche con un'ottica nuova il sistema del welfare e degli ammortizzatori sociali che guardino all'occupazione giovanile e a sconfiggere forme di iperpreariato e instabilità lavorativa, che ormai caratterizzano tutto il primo decennio della transizione al lavoro delle giovani generazioni.

Per questo è urgente ragionare sulla sperimentazione di forme di salario di cittadinanza che sostengano i periodi di inoccupazione e si intreccino con la fase di transizione studio/lavoro, così come i movimenti delle/i precarie/i e delle/i universitarie/i propongono da tempo.

Così come va riconosciuto il valore sociale del lavoro di ricerca anche quand'esso non è direttamente finalizzato alla produzione, ma costituisce parte integrante del percorso di studio universitario e/o post universitario.

■ **VERSO LA RICONQUISTA DEL CCNL DEI METALMECCANICI**

La riconquista del contratto nazionale è oggi obiettivo prioritario, per difendere condizioni di dignità, diritti e democrazia per donne e uomini dentro i posti di lavoro, per far avanzare l'occupazione e uscire dalla crisi in modo da evitare che tutti i costi economici e sociali della riorganizzazione industriale siano pagate dalle lavoratrici e dai lavoratori.

E' anche il modo più efficace per difendere l'equità tra i generi e le generazioni.

Nella prospettiva della definizione della piattaforma della Fiom che si pone questi obiettivi, individuiamo alcuni temi prioritari su cui sviluppare nei prossimi mesi un confronto e un approfondimento sui posti di lavoro con delegate e lavoratrici.

- ✚ Organizzazione del lavoro e orari: non è possibile intensificare ulteriormente la prestazione lavorativa, pena gravi rischi per la salute psicofisica di donne e uomini, e il peggioramento delle condizioni. Invece l'introduzione di maggiore utilizzo degli impianti deve comportare una riduzione del tempo di lavoro andando ad orari settimanali inferiori sia come orario complessivo sia come fruizione di maggiori pause durante l'orario giornaliero.
- ✚ I contratti di solidarietà difensivi e espansivi devono diventare lo strumento privilegiato con cui far fronte alle crisi aziendali e di gruppo e per favorire la ripresa e lo sviluppo occupazionale anche in aziende in cui la ripresa produttiva non coincide con l'allargamento della base occupazionale. L'uso del contratto di solidarietà espansivo deve portare alla stabilizzazione di giovani precari/e e a nuove assunzioni con contratti stabili.
- ✚ Nelle regioni meridionali dobbiamo ragionare per le nuove assunzioni di una una quota minima di assunzioni femminili definita con una percentuale di comparto / gruppo
- ✚ In tutti i posti di lavoro va effettuata una effettiva mappatura dei rischi di genere, partendo da uno studio approfondito delle conseguenze sulla salute sessuale e riproduttiva di donne e uomini. In particolare vanno considerati con attenzione i riflessi sull'equilibrio psicofisico di entrambi i sessi del lavoro a turni, con particolare riferimento alla notte e al lavoro vincolato.
Su questi temi come donne fiom, con il supporto di espert@ e ricercator@, dovremmo impegnarci in una campagna di informazione e sensibilizzazione in tutti i posti di lavoro che ci permetta di arrivare a definire per la piattaforma del CCNL strumenti nuovi e più efficaci di verifica e controllo. Per questo sarà importante anche implementare la rete degli RIs, con la

presenza di compagne che scelgono di essere delegate della sicurezza nei loro posti di lavoro.

- ✚ Per poter far emergere al meglio un intervento sindacale sulle condizioni di lavoro delle donne vanno allargati gli spazi di partecipazione per le donne, prevedendo anche un'ora di assemblea retribuita in più per affrontare in ogni azienda dove la presenza femminile sia di almeno il 10% o comunque superiore a 50 unità una discussione che coinvolga tutte le donne rispetto alle problematiche del loro lavoro.
- ✚ In tutte le aziende con oltre 100 dipendenti nel sistema di informativa annuale dovrebbero essere inseriti strumenti per rilevare i differenziali retributivi e di carriera. Con la contrattazione di conseguenti piani per obiettivi che riducano i gap esistenti.
- ✚ In prospettiva di un ampliamento dell'istituto del congedo parentale, sarebbe importante inserire nel CCNL l'integrazione da parte delle aziende di 20% della retribuzione a copertura dei periodi di congedo, così come la possibilità di utilizzarli a gruppi di 4 ore.
- ✚ Così come sarebbe importante sperimentare forme innovative di uso a fini sociali e collettivi del salario aziendale come ad esempio la destinazione del 2% del monte salari complessivo per iniziative di sviluppo nel territorio di servizi rivolti all'infanzia e alla non autosufficienza o per promuovere in azienda interventi a sostegno di politiche di condivisione tra uomini e donne dei compiti familiari.

PER AFFRONTARE LA CONTRATTAZIONE AVENDO A CURA I DIRITTI DELLA DONNE E LA NON DISCRIMINAZIONE VA COSTRUITA E DIFESA DENTRO I POSTI DI LAVORO UNA SOCIALITÀ NUOVA IN CUI SOLIDARIETÀ, RISPETTO DELLA DIGNITÀ DELLA PERSONA, VALORIZZAZIONE DEL LAVORO E DEGLI ECOSISTEMI, INTRECCIO POSITIVO TRA PRODUZIONE E RIPRODUZIONE, REDISTRIBUZIONE DEL REDDITO SIANO VALORI CONDIVISI E ELEMENTI SU CUI SI FONDA UNA DEMOCRAZIA REALE E SOSTANZIALE.

IL DIRITTO ALL'AUTODETERMINAZIONE DEI SOGGETTI E DELLE COLLETTIVITÀ È MISURA OGGI DI QUALSIASI DEMOCRAZIA SINDACALE: DIRITTO AL VOTO, ALLE ASSEMBLEE, AD ELEGGERE I PROPRI RAPPRESENTANTI, DIRITTO DI SCIOPERO COME DIRITTO INDIVIDUALE NON ALIENABILE, DIRITTO AD ESPRIMERSI SUL MERITO DEGLI ACCORDI SONO I FONDAMENTI PERCHÉ ANCHE LA DIVERSITÀ E IL PROTAGONISMO DELLE DONNE POSSANO ESPRIMERSI. IL CONFRONTO, L'ANALISI E L'ELABORAZIONE DELLE PROPOSTE IN COLLETTIVO, LA CAPACITÀ DI FAR VALERE LE RAGIONI E LE CONDIZIONI DELLA NOSTRA DIFFERENZA, SONO CONDIZIONI PERCHÉ ANCHE NEI POSTI DI LAVORO POSSA AGIRE ED ESPRIMERSI LA DIALETTICA DI GENERE.

PER QUESTO CHIEDIAMO ALLA CGIL DI NON SVILIRE LA SOGGETTIVITÀ E IL PROTAGONISMO FEMMINILE NEL LAVORO, ATTRAVERSO PRATICHE BUROCRATICHE E DI VERTICE, QUALI QUELLE CHE HANNO PORTATO ALLA FIRMA DI UN PROTOCOLLO D'INTESA SU MATERIE TANTO SENSIBILI PER IL LAVORO DELLE DONNE SENZA NESSUN PERCORSO DEMOCRATICO DENTRO L'ORGANIZZAZIONE E TANTOMENO TRA LE DONNE.

CHIEDIAMO ALLA SEGRETERIA CONFEDERALE DI SOSPENDERE LA PROPRIA ADESIONE AL PROTOCOLLO FIRMATO IL 7 MARZO CON LE PARTI SOCIALI E IL MINISTRO SACCONI, CHE NON CONDIVIDIAMO NEL MERITO E ANCOR MENO PER IL PERCORSO VERTICISTICO ATTRAVERSO CUI È STATO REALIZZATO. CHIEDIAMO INVECE DI AVVIARE SUGLI STESSI TEMI UNA DISCUSSIONE CHE COINVOLGA TUTTI I LUOGHI DELLE DONNE NELLE CATEGORIE E A LIVELLO TERRITORIALE, PER ARRIVARE ENTRO L'ESTATE A CONVOCARE L'ASSEMBLEA NAZIONALE DELLE DELEGATE IN CUI DEFINIRE UNA PIATTAFORMA PER IL LAVORO DELLE DONNE, IL WELFARE E LE POLITICHE DI CONDIVISIONE, SU CUI SVOLGERE SUCCESSIVAMENTE UNA VASTA CONSULTAZIONE SUI POSTI DI LAVORO, CON LE GIOVANI PRECARIE E DISOCCUPATE E CON LE STUDENTESSE PROTAGONISTE DEI MOVIMENTI E DELLE LOTTE PER IL DIRITTO ALLO STUDIO CONTRO LA RIFORMA GELMINI E CHE SARANNO IN PIAZZA ANCORA IL 9 APRILE PER CONQUISTARSI UN FUTURO CHE OGGI SI VEDONO NEGATO.