

Nella riflessione, che oggi vogliamo proporvi come Esecutivo Donne Nazionale, la prima parola, che sottoponiamo alla vostra attenzione, è consapevolezza. Non è una parola chiave presente nel documento, tuttavia è una delle ragioni che lo hanno prodotto. La nostra organizzazione ha raggiunto la consapevolezza che è necessario cambiare le nostre pratiche, per colmare la distanza tra rappresentanti e rappresentati. A quest'esigenza rispondono infatti le novità di questo percorso congressuale:

Un documento di sole 14 pagine
un documento che è solo una traccia di discussione
un documento attraversato dalle politiche di genere.

Queste novità mostrano la lungimiranza della nostra organizzazione e lasciano ben sperare per il suo futuro. Parità è invece una delle parole chiave, che affiancata al termine uguaglianza, è richiamata più volte nel documento. L'uguaglianza è una parola che resterà per sempre nei nostri cuori, tuttavia oggi non vogliamo più essere considerate uguali, ma rivendichiamo il diritto di essere considerate alla pari.

Il presupposto per realizzare la parità e la dignità delle persone – dice il documento – è il lavoro. La piena e buona occupazione (cioè lavoro per tutt@ e a tempo indeterminato) deve essere in grado di superare gli squilibri esasperati, che si sono prodotti tra:

i detentori della ricchezza e larghe fasce di popolazione a rischio povertà
il Nord e il Sud del Paese e – aggiungiamo – del mondo
I giovani e gli anziani
Le donne e gli uomini.

Approfondiamo la riflessione su quest'ultimo punto, tenendo presente che nella cultura dominante si è cristallizzata la seguente equazione: il lavoro delle donne vale meno = le donne valgono meno.

Secondo il rapporto della Fondazione di Vittorio dello scorso 8 marzo, il lavoro delle donne in Italia continua ad essere caratterizzato da segregazione occupazionale, impieghi poco qualificati, gap salariale e sottoccupazione. Nonostante la crescita percentuale delle donne occupate, il gap tra il tasso di occupazione maschile (67,1%) e femminile (48,9%) resta di oltre 18 punti (dati provvisori Istat 2017). Inoltre le donne italiane sono svantaggiate anche sul fronte della qualità e delle tipologie di occupazione (incidenza maggiore del lavoro a termine e del ricorso al part-time, specie involontario).

Secondo i dati Istat, in Italia circa 4 milioni e 400 mila donne hanno sofferto abusi fisici o psicologici da parte del partner: una donna su 4 tra quelle che vivevano un rapporto di coppia. Nel 2016 sono state assassinate 149 donne, di cui 111 a opera di un componente della famiglia. Più di 4 mila donne hanno denunciato violenze sessuali, più di 13 mila sono state vittime di stalking e 14 mila hanno sporto denuncia per maltrattamenti. Queste criticità della condizione femminile dobbiamo affrontarle in un'azione sinergica e complessiva: la violenza che gli uomini esercitano sulle donne è infatti strettamente connessa al mancato raggiungimento della parità di genere e l'indipendenza economica è per le donne la miglior protezione contro la violenza. Pertanto, il protagonismo della Cgil contro la violenza sulle donne e contro i femminicidi, richiamato nel documento, si potrà articolare su vari livelli di azione, ma non potrà rinunciare all'obiettivo più squisitamente sindacale di riduzione del divario salariale tra le lavoratrici e i lavoratori.

Il Lavoro è... quindi uno dei principali mezzi di contrasto alla violenza sulle donne. Per realizzare quest'obiettivo, il principio della buona e piena occupazione purtroppo è insufficiente. Infatti se è vero che con la crisi l'occupazione femminile ha resistito meglio di quella maschile, proprio perché più debole e precaria, è altrettanto vero che anche tra le lavoratrici stabili si registrano salari e inquadramenti più bassi di quelli maschili.

Allora come fare? La contrattazione resta il nostro strumento principe. Dobbiamo recuperare le buone prassi negoziate laddove possibile, per estenderle ai contratti collettivi nazionali di settore e influenzare anche l'azione confederale. Che cosa fare? Dobbiamo innanzitutto riconoscere la funzione sociale del lavoro di cura, garantendo in pieno elementi contributivi e retributivi durante i congedi parentali (e pensare a meccanismi analoghi anche per la cura delle persone anziane, per far fronte al progressivo invecchiamento della popolazione). Anche questo tuttavia non basta, perché sappiamo che oggi le donne non hanno pari salario nemmeno a parità di lavoro, qualunque sia la loro condizione familiare (madri, mogli, o single). Il documento propone di costruire un sistema di politiche attive del lavoro, che preveda orientamento, tutoraggio, formazione e certificazione delle competenze. Questo sistema potrebbe servire anche a rimuovere alcuni degli ostacoli e degli stereotipi che sfavoriscono le lavoratrici, se lo intendiamo in senso più ampio, come strumento di supporto, accompagnamento e monitoraggio continuo e permanente lungo tutto l'arco di vita lavorativa.

Dobbiamo, in particolare, intervenire in modo più incisivo sulle molestie sui luoghi di lavoro. Secondo l'indagine Istat presentata lo scorso febbraio, 1 milione 404 mila donne (8,9%) hanno subito molestie fisiche o ricatti sessuali sul posto di lavoro. Nel corso della vita, 1 milione 173 mila donne (cioè il 7,5%) ne sono state vittime in fase di assunzione, per mantenere il posto di lavoro o per ottenere una progressione di carriera. Le professioni maggiormente colpite sono le professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione, dirigenti, impiegati, professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi.

La donna che subisce un ricatto sessuale sul posto di lavoro nell'80,9% dei casi non ne parla con nessuno. C'è quindi uno spazio possibile di intervento, che dobbiamo occupare, dotandoci di strumenti negoziali per azioni di ascolto, monitoraggio, protezione e tutela.

Tutta questa violenza è frutto della percezione del ruolo subordinato della donna in famiglia e nella società, caratterizzato da una debolezza economica oggettiva, che non consente l'esercizio vero e concreto della libertà.

Un ruolo simile di subordinazione e di ricattabilità lo ritroviamo di frequente nel nostro settore nelle esternalizzazioni di attività. Dietro contratti di appalto stipulati con il criterio del massimo ribasso, ci sono delle persone, spesso delle donne, sovente straniere, che incrociamo tutti i giorni sui nostri posti di lavoro e a cui non riusciamo a dare nessuna tutela, perché hanno contratti diversi dai nostri. Si tratta di addetti alle reception, alle pulizie, alle attività di back office, ai call center, di cui l'azienda si serve, risparmiando sui costi e scaricando ogni responsabilità sul loro trattamento (economico e normativo). Di contro alla logica del massimo ribasso, dobbiamo rivendicare una cultura della migliore offerta, che contemperi i costi con altri fattori (quali la qualità, la sicurezza, la legalità, la dignità di chi lavora). Quest'obiettivo può essere raggiunto soltanto rafforzando la nostra confederalità, sperimentando e poi strutturando contrattazioni di sito, in cui superare i confini delle categorie per realizzare le condizioni di una maggiore collaborazione tra le stesse. La contrattazione di sito non può essere lasciata alla libera iniziativa dei delegati, che devono essere dotati di strumenti e di competenze per

realizzarla.

Oggi stiamo sperimentando per la prima volta questo nuovo percorso congressuale, frutto della consapevolezza, che è necessario un cambiamento delle nostre pratiche, ci aspettiamo che questa consapevolezza e questo nuovo percorso producano riflessioni e azioni coerenti e conseguenti. Crediamo che la nostra struttura organizzativa dovrà gioco forza rinnovarsi, moltiplicando gli sforzi per includere i giovani, le donne, gli stranieri a tutti i livelli e in tutte le sedi (sia tecniche che politiche), in modo da rinnovare la partecipazione alla Cgil e arricchire la qualità della nostra rappresentanza.

Roma, 15 maggio 2018

ESECUTIVO DONNE NAZIONALE