

L'accordo della rottura

Dino Greco

Quello che vi proponiamo è un contributo ad una lettura critica dell'accordo separato con il quale Cisl, Uil (e Ugl) hanno sancito una cesura - non soltanto strategica, ma culturale - con la tradizione autonomista del sindacalismo italiano. Si tratta di un'autentica rottura, risultato di un processo trasformativo da tempo in incubazione, che sta progressivamente cambiando la natura stessa di una parte del sindacato confederale. Per farne un'organizzazione che iscrive la sua missione all'interno del perimetro tracciato dalla politica e dalle compatibilità di impresa, che declassa il conflitto a patologia delle relazioni sociali, che punta a riprodursi erogando servizi a domanda individuale, piuttosto che attraverso l'esercizio della contrattazione collettiva.

Ne discende un pervertimento del rapporto democratico e di rappresentanza dei lavoratori, via via sostituito dalla tessitura di relazioni consociative con l'impresa, alla quale si riconosce l'indiscussa giurisdizione su tutti i rapporti di fabbrica. Avendone in cambio, in subappalto, la gestione del sottogoverno aziendale. Si capisce come questo modello possa senz'altro assicurare la sopravvivenza burocratica del sindacato, finalmente affrancatosi da ogni velleità antagonista e ormai privo di autonoma progettualità.

La proliferazione degli enti bilaterali, fortissimamente voluta dalla Cisl, può infatti munificare il sindacato con generose quote di servizio obbligatorie destinate a rendere sempre meno necessario il tesseramento volontario. E si sa che chi paga non paga mai per niente. L'accordo sul modello contrattuale è organico a questo disegno. Nelle parti e nell'insieme. Esso ridefinisce i lineamenti del modello contrattuale, sancisce la totale subalternità del sindacato, ingessa la contrattazione, affidando alle confederazioni il ruolo di "gendarmi" delle Rsu. Il Contratto nazionale, vale a dire il principale strumento solidaristico di cui il sindacato e i lavoratori dispongono, viene svuotato e ridotto ad un simulacro.

Il suo strutturale ridimensionamento servirà a contenere gli aumenti retributivi al di sotto dell'inflazione, programmando un'ulteriore, sistematica riduzione del salario. Per nulla compensata (come si dà invece ad intendere) dal secondo livello di contrattazione che, come tutti sanno, copre non più del 15 per cento dei lavoratori. Gli altri, fischiano. E non vi sarà nessun provvedimento di detassazione del salario aziendale che potrà mai incentivare la contrattazione là dove il sindacato non è insediato. A meno che non si pensi - senza senso del ridicolo - che siano proprio i padroni ad avere qualche interesse ad alimentarla.

La sola, vera contrattazione decentrata che l'accordo autorizza è quella che prevede il salario interamente variabile e vincolato ad incontrollabili indici di redditività aziendale. Aumenti di salario stabile sono semplicemente banditi dalle nuove regole. Ne deriva che per guadagnare qualche denaro in più occorrerà lavorare per più tempo, più intensamente e con meno diritti. A dire il vero, una novità - e che novità - è prevista dall'intesa: nelle aziende coinvolte da situazioni di crisi sarà possibile derogare (in tutto o in parte!) dall'applicazione del Contratto nazionale. Basterà il consenso dei sindacati firmatari di questa intesa purché competenti per territorio.

L'indisponibilità della norma contrattuale, conquistata dal diritto del lavoro per proteggere i lavoratori e le lavoratrici dalla propria stessa debolezza che può spingerli a soggiacere al ricatto, viene travolta da una norma jugulatória che costituisce, sotto ogni aspetto, un vero esproprio, un ulteriore colpo di maglio al contratto nazionale di lavoro. Non sorprende davvero che, a coronamento di questo compendio di nequizie, compaia - per ora limitata al pubblico impiego - una norma palesemente incostituzionale, tesa a limitare il diritto di sciopero. Come? Facendone, d'ora in avanti, una prerogativa esclusiva di sindacati che - anche

coalizzati fra loro - rappresentino la maggioranza dei lavoratori. Ora, immaginare che si possa confezionare un simile pacco contro il maggior sindacato italiano, senza alcun mandato dei lavoratori e in spregio del loro diritto di esprimere sull'argomento la propria decisiva parola, è un atto di protervia che non sarà digerito. Illudersi inoltre che la Cgil si pentirà e vada, prima o poi, a Canossa, è speranza verosimilmente destinata ad essere frustrata.

Vi rifletta tutta la compagnia. Ed in particolare, vi riflettano i padroni. Perché dovranno mettere nel conto mesi/anni di conflitto sociale senza quartiere. Bisogna sapere che regole non condivise non sono regole, ma un atto ostile contro chi dissente. E' pronto il nostro malandato sistema di impresa a reggere un urto di queste proporzioni? In ogni caso merita prepararvisi. Oggi Piergiorgio Alleva propone qualche interessante e giuridicamente fondato strumento di autodifesa. Poi toccherà alla mobilitazione, alla lotta, che è già alle porte, dimostrare che la strada intrapresa è la peggiore possibile.

Di seguito - estrapolati dall'accordo quadro sulla riforma degli assetti contrattuali sottoscritto da Cisl, Uil, Ugl - i capitoli che più pesantemente colpiscono il salario, sterilizzano il contratto nazionale, irretiscono la contrattazione integrativa, colpiscono il diritto di sciopero, cambiano la natura del sindacato.

1. Contratto nazionale

(...) Per la dinamica degli effetti economici si individuerà un indicatore della crescita dei prezzi al consumo assumendo (...) un nuovo indice previsionale (...) depurato dalla dinamica dei prezzi dei beni energetici importati. L'elaborazione della previsione sarà affidata ad un soggetto terzo (...). Il recupero degli eventuali scostamenti sarà effettuato entro la vigenza di ciascun contratto nazionale. Il nuovo indice previsionale sarà applicato ad un valore retributivo individuato dalle specifiche intese.

2. Bilateralità

La contrattazione collettiva nazionale o confederale può definire ulteriori forme di bilateralità per il funzionamento di servizi integrativi di welfare.

3. Contrattazione di secondo livello

La contrattazione di secondo livello (...) collega incentivi economici al raggiungimento di obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza, efficacia ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività, nonché ai risultati legati all'andamento economico delle imprese (...). La contrattazione di secondo livello (...) deve avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione degli sgravi di legge (...). Ai fini della effettività della diffusione della contrattazione di secondo livello, i successivi accordi potranno individuare (...) elementi economici di garanzia.

4. Deroghe al contratto nazionale

Per governare, direttamente nel territorio o in azienda, situazioni di crisi o per favorire lo sviluppo economico e occupazionale, le specifiche intese potranno definire apposite procedure, modalità e condizioni per modificare, in tutto o in parte (...) istituti economici o normativi dei contratti collettivi nazionali di categoria.

5. Rappresentanza sindacale

I successivi accordi dovranno definire, entro 3 mesi, nuove regole in materia di rappresentanza delle parti nella contrattazione collettiva.

6. Regole per la proclamazione dello sciopero

Le nuove regole possono determinare, limitatamente alla contrattazione di secondo livello nelle aziende di servizi pubblici locali, l'insieme dei sindacati, rappresentativi della maggioranza dei lavoratori, che possono proclamare gli scioperi (...).



Piergiovanni Alleva

L'Accordo Quadro sugli assetti contrattuali è l'ultimo arrivato tra gli accordi separati, ma è il più importante di tutti, perché è un accordo di sistema e di metodo, il "padre" di tutti gli accordi futuri, in quanto disciplina, appunto, l'articolazione dei livelli contrattuali (nazionale, territoriale aziendale), i possibili contenuti, gli obblighi di comportamento delle parti ecc.

Quello degli accordi separati non è un accidente, o una serie di accidenti, bensì - occorre comprenderlo - una strategia politica che sfrutta una deficienza o gravissima lacuna del nostro diritto sindacale, ossia la mancanza di una legge sulla rappresentanza sindacale, la quale, da un lato, riconosca efficacia generale agli accordi collettivi, ma, dall'altro, la leghi alla rappresentatività misurata dei sindacati firmatari (che rispecchi la maggioranza dei lavoratori interessati) nonché al loro assenso finale, referendario.

In mancanza di una legge siffatta (invano richiesta tantissime volte) gli accordi collettivi teoricamente hanno efficacia limitata ai soli iscritti, ai sindacati stipulanti e non riguardano gli altri lavoratori, ma solo teoricamente, perché in concreto i datori di lavoro firmano un solo accordo, ovviamente con i sindacati più arrendevoli, disposti a praticare fortissimi "sconti" e poi quell'accordo, in quanto unico esistente nella realtà, viene applicato a tutti i lavoratori all'insegna del ricatto "o questo o niente".

E' successo, di recente, con il Contratto collettivo nazionale di lavoro del commercio (3 milioni di lavoratori) e con molti altri.

Ora l'Accordo Quadro sui livelli di contrattazione è un pessimo accordo, che svilisce la contrattazione nazionale, senza migliorare o potenziare in nulla la contrattazione aziendale, e ponendo, invece, una serie di divieti, impliciti ed espliciti: di scioperare durante i periodi di "tregua", di rivendicare a livello nazionale aumenti di salario reale, di proporre, a livello aziendale, rivendicazioni fuori di certe materie e così via. E dove ci sono divieti, ci sono sanzioni.

Ed allora, è giunto il momento, a nostro avviso, di sfruttare -dialetticamente - proprio quella deficienza del nostro sistema di diritto sindacale, e gridare forte che, dal punto di vista giuridico, con quell'accordo sono "entrati in gabbia" non tutti i lavoratori, ma al massimo quelli iscritti a Cisl e Uil, mentre tutti gli altri restano liberi di lottare e rivendicare ciò che appare loro giusto a tutti i livelli.

La resistenza agli accordi separati è dunque possibile e pagante e può indurre anche chi è già "entrato in gabbia" ad uscirvi, non rinnovando l'iscrizione a quei sindacati firmatari. Ma anche nel caso degli altri accordi separati, quelli di categoria, la resistenza è possibile e pagante, visto che da tali accordi discendono, per lo più modestissimi aumenti economici in cambio di pesanti peggioramenti normativi (ad esempio, in materia di orario).

Non bisogna aver paura, rifiutando l'accordo separato, di restare senza regole nel proprio rapporto di lavoro: da un lato il regime normativo già applicato permane, dall'altro si può chiedere un adeguamento salariale direttamente ai sensi dello articolo 36 della Costituzione.

Da una parte, infatti, molti contratti collettivi portano una clausola di "ultrattività", ossia continuano a produrci effetti anche dopo la loro scadenza fino a che non siano sostituiti da un contratto successivo valido per i lavoratori a cui il primo si applica. Ma anche quando non vi sia clausola espressa, l'ultrattività esiste ugualmente perché il contratto collettivo non è un contratto come un altro, ma lo strumento di un diritto costituzionale ad una esistenza libera e dignitosa e alla partecipazione alla vita sociale, politica ed economica (Cass. Sez. Lav. sentenza n. 5908/2003).

Inoltre, da un punto di vista teorico, ben si può sostenere che il "vecchio" contratto collettivo conforma alle sue clausole i rapporti individuali di lavoro dei lavoratori iscritti al sindacato stipulante, sicché esse continuano ad operare come clausole del contratto individuale: se così non fosse, i rapporti di lavoro dei lavoratori non iscritti ai sindacati, ai quali il contratto collettivo si applica comunque solo per recezione nei contratti individuali, sarebbero più robusti di quelli dei lavoratori sindacalizzati.

Dall'altra parte, è perfettamente possibile rifiutare l'aumento-elemosina dell'accordo separato, e chiedere

un adeguamento non inferiore ed anzi anche superiore al giudice per effetto diretto dell'art. 36 della Costituzione, il quale garantisce il salario reale, visto che il suo fine è di assicurare un'esistenza libera e dignitosa al lavoratore ed alla sua famiglia.

Se questa resistenza diverrà un fatto di massa, anche il risultato politico sarà certo, perché una legge giusta sulla rappresentanza sindacale diverrà necessaria ed imprescindibile anche agli occhi del padronato.

Fausto Feltrami (Segreteria Camera del Lavoro di Brescia)

Con il capitolo delle deroghe perviste dall'accordo quadro separato sugli assetti contrattuali i lavoratori corrono il rischio di finire nelle gabbie... mobili. Mi spiego. Rispetto al periodo delle gabbie salariali fisse ora non ci sarebbe una differenziazione retributiva rigida e centralmente predeterminata, ma un continuo affondare dei diritti, uno sprofondare di condizioni salariali e normative diseguali tra le aziende e tra i territori. E, come nelle sabbie mobili, il fondo non sai dov'è.

Il testo afferma, infatti, un principio tanto chiaro quanto pericoloso: il contesto o la circostanza possono essere di crisi oppure di sviluppo, comunque sarà possibile derogare in parte o in tutto gli istituti contrattuali nazionali. L'operazione, che potrà essere «anche», dunque non solo, sperimentale e temporanea, viene affidata alle specifiche intese che ne definiranno procedure e modalità.

L'intento di stravolgere l'intero sistema contrattuale e di abbassare il lavoro a mero fattore produttivo dentro il mercato non viene questa volta nemmeno mascherato da una qualche prudenza semantica, tale da consentire agli stupefacenti sindacalisti firmatari della "riforma" di poter parlare almeno di uso straordinario, se non eccezionale, della pratica derogatoria. La quale diventerebbe invece normale amministrazione delle relazioni sindacali.

Del tutto ovvio il risultato conseguente: un colpo davvero definitivo inflitto a quello strumento di solidarietà, uguaglianza e unità dei lavoratori di una categoria, che è il Contratto nazionale, già vanificato del resto nel suo ruolo non solo redistributivo, ma anche di semplice tutela del potere di acquisto, da quella parte dell'accordo separato che programma adeguamenti salariali inferiori all'inflazione reale.

Le imprese potrebbero così ricorrere al ricatto nei confronti del sindacato sia per scaricare, più pesantemente di quanto già non accada, i costi delle crisi aziendali sui lavoratori, sia per chiedere e far pagare ad essi anche il conto, con la rinuncia ad alcuni diritti contrattuali, di eventuali programmi di investimento. Ci sarebbe sempre una fabbrica, laggiù o lì accanto, dove per l'orario di lavoro è stata trovata una soluzione senz'altro più flessibile, per il salario è stata ridotta la parte di diritto e aumentata quella variabile e via di questo passo per gli altri istituti contrattuali, con la produttività dei concorrenti sempre più elevata ed il costo del lavoro, guarda caso, sempre più basso.

Del resto è proprio in questo modo, cioè con l'obiettivo di vincolare la forza-lavoro, la sua resa ed il suo costo, ad ogni particolare esigenza competitiva delle imprese, che i vari teorici della derogazione hanno sempre motivato la loro proposta. Uno tra tutti il giuslavorista Pietro Ichino, per il quale il contenuto assicurativo del rapporto di lavoro va modulato in rapporto ai risultati di impresa, di gruppo o individuali. Scompare completamente ogni idea di tutela giuridica egualitaria della condizione lavorativa: il lavoro di una persona può essere esattamente uguale al lavoro di un'altra, ma può essere diversamente trattato a seconda di condizioni aziendali che nella realtà dei fatti vengono esclusivamente create dal concreto agire dell'imprenditore. Non mancherà anche in campo sindacale chi spaccherà l'ammissibilità delle deroghe come una opportunità di partecipazione dei lavoratori all'impresa: già in occasione delle più limitate, ma pur sempre sbagliate, deroghe dell'ultimo Contratto nazionale dei chimici si erano sentite campane cislina con questo suono. A costoro non era evidentemente bastata l'affermazione liquidatoria della presidente di Confindustria, secondo la quale di partecipazione si potrà forse parlare tra quarant'anni.

Una considerazione di fondo a questo punto si impone. E' noto che anche sulla questione delle deroghe è stato respinto un (discutibile) tentativo di mediazione della Cgil teso a limitarne l'impiego alle situazioni di crisi: le deroghe debbono valere ovunque. Più in generale occorre prendere atto che

Confindustria, governo ed altri, escludendo il maggiore sindacato dall'accordo (sulle regole!) hanno persino sbarrato la strada ad una versione della concertazione che comunque, sulla base della piattaforma unitaria Cgil, Cisl, Uil, sarebbe stata oggettivamente più vicina agli interessi delle imprese rispetto all'accordo del luglio '93.

Chi nella Confindustria e nel governo ha puntato con determinazione su questo accordo quadro ha messo lucidamente nel conto che il nuovo sistema contrattuale è uno strumento utile per far pagare questa crisi ai lavoratori.

A questo siamo chiamati a rispondere. Sapendo che all'esplicita volontà di destrutturare il Contratto nazionale non arriviamo a freddo, ma dopo un lungo processo di esclusione dai Contratti nazionali e dalla contrattazione collettiva di un numero crescente di lavoratori (preariato, esternalizzazioni, appalti, nanismo d'impresa artificialmente alimentato per ottenere l'elusione dei diritti, lavoro nero, ecc.). E che il conflitto politico, certamente di non breve durata da mettere in campo, dovrà inevitabilmente misurarsi dal basso ed in ogni categoria con questa realtà frammentata, con proposte sindacali e pratiche democratiche di riunificazione del mondo del lavoro. Verso l'effettivo universalismo dei diritti.

Carlo Podda (*segretario generale FP-Cgil)

L'accordo separato di Palazzo Chigi non è solo una riforma del modello contrattuale. Nei fatti è una parte consistente delle misure anticrisi e delinea la strategia con cui questo governo intende uscire dalla recessione. Questa strategia è frutto di una scelta sociale netta: riduzione programmata dei salari. La riduzione sistematica dei salari passa sostanzialmente per l'indebolimento del sindacato. L'accordo del 22 gennaio prevede una particolarità per quel che riguarda noi pubblici dipendenti ed il nostro contratto. L'indice Ipca, sull'utilizzo del quale la Cgil ha già espresso le sue forti contrarietà, nella pubblica amministrazione non è il metro con cui vengono adeguate le retribuzioni, che sono invece oggetto di una scelta unilaterale del Ministro dell'Economia, che stabilisce in Finanziaria l'entità del contratto. Di fatto è per noi la dissoluzione del contratto nazionale di lavoro. Alla contrattazione nazionale viene tolto il potere di difendere e migliorare il potere d'acquisto dei lavoratori, ed inoltre il recupero dello scarto tra inflazione prevista ed inflazione reale, che per il settore privato viene effettuato alla fine del triennio contrattuale, per la pubblica amministrazione viene effettuato nel triennio successivo. Il tutto rimane comunque subordinato alla decisione unilaterale del Ministro dell'Economia di turno.

Come dicevo l'accordo va in una direzione chiara, indebolire il ruolo stesso del sindacato ed il suo potere di rappresentanza dei lavoratori, dei loro bisogni e dei loro diritti. Nel farlo non manca di attentare allo strumento principale di difesa dei diritti dei lavoratori, lo sciopero. Sappiamo che giovedì il Ministro Sacconi incontrerà le parti sociali per trattare proprio il tema della legge sul diritto di sciopero. Non vorremmo ci fosse sottoposto l'ennesimo documento "prelaborato", come nel caso dell'accordo di Palazzo Chigi, e che fossimo messi di fronte ad un nuovo prendere o lasciare. Non sul diritto di sciopero.

Va intanto chiarito che quando parliamo di sciopero non stiamo discutendo di un dettaglio marginale, di una questione "sindacale" di poco conto. Il diritto di sciopero è un diritto delle persone costituzionalmente garantito. Una legge che andasse nella direzione di limitarlo muterebbe di fatto la costituzione materiale, violerebbe un diritto fondamentale dei cittadini. Già oggi vediamo segnali preoccupanti. Sembrerebbe ad esempio che al Comune di Palermo siano in corso contestazioni disciplinari nei confronti di singoli lavoratori, ai quali si imputa la mancata comunicazione dell'adesione agli scioperi di categoria del 14 novembre ed a quello generale del 12 dicembre 2008. Comunicazione, come si sa, allo stato attuale non dovuta. Un fatto grave che ci preoccupa. Una contestazione illegale e che naturalmente respingeremo, ma che diventerebbe la norma nel caso in cui le modifiche proposte sul diritto di sciopero fossero attuate. E' infatti proprio la forma collettiva della protesta a garantire il diritto di sciopero. La richiesta di adesione preventiva è un'intimidazione

nei confronti dei lavoratori, li sottrae alla tutela dell'azione collettiva, che è l'essenza di uno sciopero. Il cuore della proposta del governo prevede infatti l'obbligatorietà dell'adesione preventiva individuale allo sciopero, e che lo sciopero possa aver luogo solo nel caso in cui la proclamazione raggiunga il 51 per cento di adesioni da parte dei lavoratori interessati allo sciopero stesso. In questo modo si viola un preciso dettato della Costituzione che definisce lo sciopero come un diritto soggettivo in capo al singolo lavoratore. Si aggiunge una formulazione particolarmente restrittiva che, se pur già in uso in altri paesi d'Europa, non prevede le limitazioni già vigenti nel nostro paese per gli scioperi dei servizi pubblici (tentativo di conciliazione verso il ministero del Lavoro; preavviso pari ad almeno 10 giorni; giorni ed interi periodi dell'anno esclusi a seconda dei settori dalla possibilità di sciopero; sanzioni severe in caso di violazione, come l'esclusione dalle trattative o la mancata attribuzione delle quote sindacali di loro pertinenza per le organizzazioni sindacali che dovessero violare le norme; sanzioni individuali nei confronti dei singoli lavoratori). Il tutto sarebbe poi affidato alla gestione di una authority presso il ministero del Lavoro che, oltre ad assumere decisioni di natura insindacabile, avrebbe anche la funzione di svolgere un arbitrato obbligatorio.

Come è già successo per la vicenda dell'accordo separato del 31 ottobre 2008 sui pubblici, che ha preceduto di poco quella dell'accordo separato per tutti i lavoratori del 22 gennaio 2009, non ci vuole molto ad immaginare che queste norme, che potremmo definire liberticide per quel che riguarda lo sciopero, verrebbero rapidamente estese a tutti gli altri settori. Giova infatti ricordare che, nel settore dei servizi pubblici, non solo Cgil, Cisl e Uil hanno sempre rispettato le norme previste, ed in particolare quelle che tutelano i diritti dei cittadini nel mantenere in funzione servizi essenziali durante gli scioperi, ma che persino nel settore trasporti le violazioni sono state, nel corso di quasi 20 anni di esistenza della legge, di scarsissima rilevanza. E' quindi del tutto evidente che per questa via si cerca di completare un percorso di radicale trasformazione del sindacato italiano. Da sindacato contrattuale e rappresentante di diritti generali a gestore di enti bilaterali ed erogatore di servizi individuali, da sindacato conflittuale a sindacato complice delle imprese e del governo.

Anche in difesa del diritto di sciopero e di rappresentanza dei lavoratori italiani, il 13 febbraio Fp-Cgil e Fiom-Cgil scenderanno in piazza a Roma, in Piazza San Giovanni.

Fabrizio Salvatori

Tra attacco al welfare e riforma del modello contrattuale, si sta riproponendo in termini più drammatici la questione femminile. Quali motivazioni vi hanno mosso a fare un documento specifico nel percorso verso lo sciopero del 13 febbraio?

La decisione di contribuire, come compagne della Fp-Cgil e della Fiom, alla preparazione dello sciopero con un nostro documento è nata da una doppia valutazione. La prima, che in una fase di crisi quale quella che stiamo attraversando abbiamo la consapevolezza che le lavoratrici italiane saranno quelle più esposte al rischio di perdita di posti di lavoro. Secondariamente, in assenza di un vero piano dell'esecutivo di contrasto alla crisi economica proprio per le lavoratrici, a partire da quelle del pubblico impiego, si paventa l'aumento dell'età pensionabile con la proposta avanzata dal ministro Brunetta di portare da 60 a 65 anni il limite di età. Una vera e propria forzatura che parte dai settori pubblici e punta a rivedere il sistema previdenziale in tutto il mondo del lavoro.

La riforma del modello contrattuale sembra improntata all'idea della produttività, e quindi all'idea di una forte penalizzazione della condizione delle donne nel mondo del lavoro.

Noi viviamo in un paese nel quale l'effettiva parità nel mondo del lavoro non è stata mai realizzata. Il ruolo importante che la contrattazione ha avuto nel definire regole uguali per uomini e per donne e diritti salariali uguali, si scontra con la concezione produttivista della nostra economia sia nel pubblico che nel privato. Le donne nel mondo del lavoro registrano salari che sono mediamente inferiori del 25% nei settori privati e del 16% nel settore pubblico. Questo perché una politica di sostegno all'occupazione delle donne non è mai stata realizzata. Nell'Europa a 27 l'Italia è al 26 posto

nell'occupazione femminile, battuta solo da Malta.

Parallelamente c'è un forte attacco al welfare...

La politica dei servizi non consente alle donne di partecipare al mondo del lavoro. Asili nido, scuola dell'infanzia, e siamo anche il paese nel quale c'è una delle migliori leggi di tutela della maternità, l'utilizzo stesso dei permessi e dei congedi parentali, sono tutti elementi che vengono considerati come un dislavoro e quindi come un elemento da penalizzare. Questo conta, alla fine, nel calcolo del cosiddetto salario accessorio.

Quindi l'accordo separato incide direttamente sul cambio di paradigma nei confronti della condizione della donna?

Quello che è certo è che l'enfasi concentrata sulla produttività e il fatto di legare il potere di acquisto al secondo livello, in un sistema in cui la produttività è concepita come quantità della prestazione e presenza sul lavoro significa discriminare le donne. Le donne si troveranno sempre di più costrette ad affrontare un onere maggiore nella cura dei propri familiari proprio a causa del parallelo attacco al welfare. Aggiungo che anche per quel che riguarda il principio delle deroghe dal contratto nazionale è molto facile prevedere che possa colpire in maniera prevalente le lavoratrici.

Un po' come si è verificato con il caso Alitalia quando è stato deciso di lasciar fuori chi aveva figli piccoli o doveva accudire persone disabili?

Quello ci dice quali sono i principi che stanno alla base. In questo paese ci si riempie la bocca di famiglie e di familismo, di tutta questa cultura in realtà poi, se non si attivano politiche per la famiglia, non rimane nulla di concreto. Non è un caso che le donne gravate da alcuni compiti nell'ambito delle proprie relazioni parentali, siano state escluse dal lavoro, malgrado l'accordo Alitalia prevedesse che non si dovessero fare discriminazioni. Se poi proviamo a confrontare il passaggio sugli enti bilaterali e il "Libro verde" nel quale prevale questa idea di continua riduzione dei servizi pubblici, ci rendiamo conto di come si stia prefigurando un modello di società in cui se tutto va bene ciascuno deve aiutare se stesso. E le donne pagheranno un prezzo maggiore. Voglio aggiungere, infine, che è francamente vergognoso che la ministra Carfagna abbia presentato un piano per l'occupazione femminile in cui l'unica proposta sugli asili nido è una sorta di assistenza con le mamme di condominio che in qualche modo dovrebbero sopperire ai servizi pubblici. E a questo, in parallelo, viene associato un piano di occupazione part time in modo da renderla compatibile con il lavoro casalingo. Ma se guardiamo come è la composizione delle famiglie in Italia, significa condannare le donne a un futuro di povertà e di emarginazione.

Insomma, c'è un cambio di paradigma che torna a relegare la donna nelle ultime posizioni della gerarchia sociale?

Questo è funzionale all'idea di società che questo governo ha in mente. Il "Libro verde" è lampante. Queste politiche accompagnano in modo scientifico una tendenza a un'inversione culturale, conservatrice, clericale che fa il paio con ciò che sta eprimendo il Vaticano. Un'idea che vuole la donna esclusa da un ruolo attivo nella società, che la vuole sempre più relegata dentro gli ambiti domestici, sempre meno titolare di scelte autonome sulla propria vita. Se metto insieme le sciocchezze degli organi vaticani dei giorni scorsi sulle urine delle donne, con tutto quanto si sta verificando in termini di restrizione della libertà delle donne in tema di maternità e procreazione con la riduzione di spazi di welfare che dovrebbero permettere la possibilità di scegliere la propria vita, è del tutto evidente che stiamo andando verso un modello sociale diverso. Non è un caso se per la defiscalizzazione degli straordinari sono state utilizzate risorse prelevate dal capitolo di spesa sulla violenza alle donne: ben venti milioni di euro. Questo la dice lunga. La cancellazione della legge sulle dimissioni in bianco, altrettanto. E' particolarmente significativo che ciò accada in Italia e non in Europa. La Merkel ha stanziato per un piano straordinario 18 miliardi di euro proprio finalizzati

all'attività delle donne. Obama ha emanato la prima legge sull'uguaglianza tra i sessi. Scelte in controtendenza.

Come vi state organizzando?

Credo che ci sia la necessità di dare una lettura di genere dell'accordo e provare a ricercare un filo conduttore. Non ultimo, una approfondita riflessione sui compiti che vengono assegnati agli enti bilaterali, che avranno funzioni che sono sostitutive del welfare tradizionale. Sarà necessario riprendere una riflessione e provare a valutare nel concreto. Noi nel nostro piccolo abbiamo cominciato a farlo.