

2° ALLEGATO

Il 25 e il 26 febbraio 1993, con le donne della Fiom abbiamo avuto un momento seminariale di presentazione della "proposta di legge sui tempi" delle donne del PCI e delle tematiche inerenti alla stessa: i tempi di vita, i tempi di cura, i tempi per sé.

Presentiamo, qui di seguito, la relazione di Nadia Favalli, del gruppo "Le donne, i tempi, la città", che riprendendo il tema dei "tempi di lavoro" presenta una lettura della proposta di legge alla luce degli ultimi decreti legislativi, che rendono tutto un po' più difficile.

La strada per vivere tenendo conto dei tempi di vita diventa più lunga e accidentata.

Luisa Carminati Cremaschi
del gruppo "Le donne, i tempi, la città"

RELAZIONE DI NADIA FAVALLI del gruppo "Le donne, i tempi, la città" 26 febbraio 1993

Seminario organizzato dalle Donne-FIOM - Bergamo

Ieri Rosanna vi ha illustrato la proposta di legge "le donne cambiano i tempi" sottolineando i punti che la qualificano e che la rendono attuale.

Voglio puntualizzare il termine attuale, che riprenderò in seguito.

Il mio compito, questa mattina, è quello di leggere la legge oggi, a distanza di quasi tre anni e alla luce di quanto è successo ed è stato deciso dalle istituzioni - Governo e non - nel nostro paese. Il mio compito non è dei più felici; preparando la mia relazione mi sono resa conto che sarebbe potuto essere forte il rischio di deprimere tutte voi.

Leggi e decreti approvati negli ultimi anni, ma in modo particolare dal Governo Amato, non sono certo stati ispirati dalle proposte fatte dalle donne e, in particolare, dalla proposta sui tempi.

Vediamo ora, insieme, di percorrerli con la chiave di lettura che ci viene dalla proposta di legge sui tempi almeno per le sue parti che, a mio avviso, sono più importanti e che la caratterizzano.

1- PROLUNGAMENTO ETA' PENSIONABILE (art. 9)

Le lavoratrici e i lavoratori che usufruiscono dei congedi per motivi familiari, personali, formativi e di solidarietà sociale (art. 2) hanno diritto a prolungare il rapporto di lavoro anche in deroga alle disposizioni concernenti l'età di pensionamento obbligatorio.

Qui vengono introdotti tre concetti fondamentali:

- libertà di scelta
- flessibilità
- responsabilità

La Legge Delega n. 421 decreta con forza un altro concetto, quello della obbligatorietà: gli uomini andranno in pensione a 65 anni, le donne a 60 anni, ma si introducono incentivi perché anche queste ultime vadano in pensione a 65 anni.

Il lavoro di cura ancora una volta non acquista dignità, per le donne non inserite nel mondo produttivo si rimanda di ulteriori altri 5 anni la possibilità di essere riconosciute soggetti che hanno prestato un lavoro, quello di cura, lasciandole per altri ulteriori 5 anni inquadrate fra i "soggetti a carico" o "assegni familiari"; le donne che hanno interrotto la loro attività lavorativa produttiva prima di aver raggiunto i 35 anni di contribuzione, dovranno, per altri 5 anni, pagare, e non è cosa di poco conto e di esigua entità, la contribuzione volontaria.

2- AZIONI POSITIVE PER LA RIDISTRIBUZIONE DEL LAVORO DI CURA FRA I SESSI (art. 15)

REGIONI E FORMAZIONE PROFESSIONALE (art. 16)

La legge finanziaria approvata da pochi mesi, ricorderete, ha previsto tagli molto rilevanti sia alla Scuola che agli Enti Locali (Regioni) soprattutto nei capitoli di spesa che riguardano la formazione. Le tangenti che hanno visto e vedono coinvolta anche la formazione professionale (Regione Lombardia, il Piccolo Teatro, Regione Abruzzo), hanno fatto il resto.

3- PERIODI DI MATERNITA' (art. 13)

Per ogni maternità verificatasi in assenza di rapporto di lavoro vengono riconosciuti 6 mesi di contribuzione utili ai fini della pensione.

Nel 1987 è stata approvata, finalmente, la legge che estende l'indennità di maternità alle lavoratrici autonome (artigiane, commercianti e coltivatrici dirette) che fino ad allora non avevano diritto a nulla durante gli ultimi mesi di gravidanza e nei primi mesi dopo il parto.

L'indennità di maternità viene, secondo la legge, corrisposta nei due mesi precedenti e nei tre mesi successivi al parto ed è pari all'80% del reddito. Il reddito è calcolato sulla retribuzione minima dei lavoratori dipendenti dei relativi settori.

Una indennità di un mese è fissata anche in caso di aborto spontaneo o terapeutico a partire dal terzo mese di gravidanza; vengono corrisposti tre mesi di indennità in caso di adozione o affidamento preadottivo di bambino fino a 6 anni di età.

Vorrei, a questo punto, richiamare la vostra attenzione sulla direttiva che la C. E. E. ha approvato nell'ottobre 1992 su questa materia. Quella direttiva, secondo me, deve essere considerata un campanello d'allarme e non va sottovalutato l'indirizzo che contiene.

La direttiva stabilisce che le lavoratrici hanno diritto a 14 settimane di permesso retribuito in caso di maternità, di cui solo 2 sono obbligatoriamente prima del parto (in Italia oggi sono per legge 20 settimane, di cui obbligatoriamente 8 prima del parto.). Non è prevista astensione facoltativa che oggi in Italia è un diritto (24 settimane retribuite al 30%). Quanto al lavoro notturno durante la gravidanza, che insieme alla durata del congedo è stato il maggiore nodo del contendere, la direttiva approvata non lo vieta, salvo nei casi in cui sia dimostrato, con certificato medico, nocivo alla salute della madre o del nascituro. Agli Stati viene delegato il diritto di decidere, così come sulla licenziabilità della lavoratrice durante la gravidanza. Oggi, in Italia, il lavoro notturno è escluso dall'inizio della gravidanza fino al compimento del settimo mese di vita del bambino e una lavoratrice incinta non è licenziabile.

Nell'insieme, la direttiva tratta la nascita di un figlio con il parametro della malattia; fra l'altro stabilisce che il salario della lavoratrice in congedo per maternità sia calcolato in misura non inferiore al trattamento di malattia, invece che a salario pieno.

Una direttiva C. E. E. non diventa automaticamente legge per i singoli Stati, però credo sia d'obbligo da parte delle donne e, in modo particolare, da parte delle donne del sindacato, affermare con forza e preventivamente che la legislazione italiana non si tocca per ritornare indietro, i diritti conquistati con tante lotte

vanno difesi e salvaguardati.

4- ORARIO MASSIMO DI LAVORO (art. 17) PROGRAMMAZIONE ED ARTICOLAZIONE DEL'ORARIO DI LAVORO (art. 18) LAVORO STRAORDINARIO (art. 20)

Si stabilisce l'orario massimo di lavoro in 35 ore settimanali. Oggi, sapete meglio di me, le ore lavorative settimanali variano molto da categoria a categoria. Chi c'era e ha una buona memoria ricorderà che questa è stata, per un certo periodo di tempo, una proposta del movimento dei lavoratori, oggi ripresa, che si riassumeva con lo slogan "lavorare meno, lavorare tutti".

Oggi, in modo particolare la CISL, si propongono i contratti di solidarietà che prevedono sì la riduzione dell'orario di lavoro per evitare cassa integrazione e licenziamenti, ma anche una riduzione del salario e quindi della contribuzione che viene ripartita tenendo come base le 48 ore lavorative.

E' un'altra cosa!

Per quanto riguarda i due altri punti... che nella proposta di legge vengono affrontati, vengono entrambi demandati alle sedi contrattuali con dei "palletti" fissati. Per esempio: il lavoro straordinario è vietato dove non abbia carattere saltuario, è possibile a certe condizioni... ma va comunque pattuito in sede contrattuale.

Su ciò il Governo Amato, attraverso leggi e decreti, non interviene: l'accordo siglato fra Governo, Confindustria e le tre Organizzazioni Sindacali il 31 luglio 1992 ha già detto tutto. La contrattazione avviene a livello centrale, la contrattazione aziendale che dovrebbe avere competenza anche nel merito delle questioni prima dette, non è più lecita, viene di fatto negata. Quindi di orari, di lavoro, di tempi, di occupazione (per esempio di azioni positive in un luogo di lavoro) si dovrebbe contrattare e stabilire tutto nei contratti di categoria nazionale senza tenere conto delle peculiarità, delle differenze fra fabbrica e fabbrica, fra lavoratori e lavoratori, fra lavoratori e lavoratrici. Ed ecco che ancora viene a galla la non valorizzazione, cosa dico, la non considerazione dei vari lavori e del lavoro di cura.

5- LAVORO NOTTURNO (art. 23)

Il lavoro notturno viene considerato solo per far fronte a servizi di interesse generale, per la manutenzione e per particolari attività (esigenze tecnologiche di ciclo continuo o esigenze eccezionali e tempora-

nee).

E' vietato per le lavoratrici.

Al lavoro notturno prestato deve corrispondere una riduzione di orario di lavoro.

Perché si faccia il lavoro notturno ci deve essere l'assenso dei lavoratori.

Cosa sta succedendo invece?

Alla FIAT di Menfi lavoratrici e lavoratori verranno assunti a condizione che lavorino anche la notte: "o lavori anche di notte o non lavori".

Alla FIAT Mirafiori di Torino si vuole introdurre il terzo turno di notte alla catena.

Il lavoro notturno richiesto dalla FIAT è conforme alle condizioni sopra dette, previste dalla proposta di legge di cui stiamo parlando? Direi proprio di no.

Vi rimando ad un articolo di Pietro Ingrao pubblicato da 'Il Manifesto' il 9 febbraio '93 che ho apprezzato e che condivido totalmente.

La notte, dice Ingrao, è il silenzio, è per stare con se stessi, è per l'affettività, per l'amore, per la comunicazione con gli altri, gli amici; togliere questo ruolo alla notte significa condizionare l'uomo e la donna alla macchina, integrarli nella logica della macchina; togliere ai lavoratori i momenti che la notte rappresenta, togliere affettività, amore, l'ascolto del silenzio, significa togliere alle donne e agli uomini il senso di se stessi, di esseri umani che amano, pensano, oziano.

L'obiettivo della FIAT è quello di svilire, togliere dignità e capacità contrattuale ai lavoratori, è quella di ricattarli e di ridurli al... silenzio.

6- IL TEMPO NELLA CITTA'

Per quanto riguarda questa parte della proposta di legge dobbiamo finalmente attribuirci un punto a favore. Nella recente legge sul riordino delle autonomie locali, la legge 142/90, al Sindaco vengono attribuite competenze in materia di orari della città. Si è inquadrata cioè la figura giuridica che, in una città, in un comune, deve mettere mano alla riorganizzazione degli orari e quindi dei tempi della città. Ma quando si parla di orari della città sappiamo tutte benissimo che il primo impatto e la prima attenzione va nei confronti del pubblico: gli uffici amministrativi, i servizi, la sanità, i trasporti.

Nel documento che come gruppo "le donne, i tempi, la città" abbiamo preparato e sottoposto all'Amministrazione comunale di Bergamo siamo partite proprio da questi aspetti.

Noi sappiamo che il pubblico impiego ha, in materia

di orari, alcuni privilegi rispetto al lavoro privato (orario di lavoro, tempo continuato, flessibilità), ma non voglio soffermarmi su questo. Sappiamo anche però che, rispetto al privato, il lavoro pubblico ha avuto, negli anni, scarsi spazi di contrattazione; oggi con il Decreto Delegato del dicembre 1992 si pone un impedimento ed una esclusione della contrattazione sindacale nell'organizzazione del lavoro. In perfetta sintonia con l'accordo del 31 luglio '92 che interviene nell'ambito del lavoro privato.

Ora, voi capite ciò che comporta questo impedimento della contrattazione per quanto riguarda anche la riorganizzazione della città e la progettazione del Piano Regolatore Generale degli orari che affrontiamo nel nostro documento che spero abbiate.

Se le donne, gli utenti vogliono modificare gli orari di trasporti e servizi, dovrebbero poter riuscire ad aprire una trattativa con l'Ente (Comune, azienda di trasporti, ecc.) gestore e con i lavoratori di quei servizi, si potrebbero offrire incentivi per il prolungamento degli orari, per la loro diversificazione e via dicendo.

Il Decreto toglie, per legge, queste possibilità e, aggiungo, a differenza di ciò che molti hanno sostenuto, il Decreto non privatizza il rapporto di pubblico impiego, l'impianto pubblicistico rimane intatto e si accentua la gerarchizzazione dei dipendenti dando ai dirigenti delle pubbliche amministrazioni più poteri, senza possibilità di controllo, delegittimando quindi in parte anche il ruolo del Sindaco nella funzione attribuitagli dalla legge 142/90 di cui parlavo prima. Come dicevo all'inizio, il quadro non è certo fra i più rosei, eppure io ritengo che, nonostante la situazione che vi ho presentato, la proposta di legge sui tempi sia attuale.

In primo luogo perché è una legge pensata dalle donne per le donne e per gli uomini. Io credo che quello in cui viviamo sia un momento in cui la solidarietà sociale debba essere al primo posto nella scala dei valori.

In secondo luogo, ma non meno importante, anzi, perché va "contro" una idea di stato, di sviluppo, di vita e va contro con radicalità affermando che le donne sono "altro", affermando la differenza.

Sono convinta che in questo momento nel nostro paese ci sia ancora più bisogno che in passato di radicalità; è solo volando alto, come dice qualcuno, che si accentuano le contraddizioni che stanno alla base del nostro paese (industrializzato nel Nord del mondo).