

Convegno di Presentazione
Progetto Filcams Cgil in partnership con Comisiones Obreras de Catalunya
"La Condizione previdenziale delle donne nel settore Terziario"
a cura di Elena Marisol Brandolini
Roma, 18 novembre 2014

Introduzione della Segretaria Generale Maria Grazia Gabrielli

Parlare oggi della condizione previdenziale delle donne nei nostri settori, è una scelta assolutamente ben sintonizzata con quanto sta avvenendo nel nostro paese con i provvedimenti del Governo sul Jobs Act e sulla Legge di stabilità.

Dopo la Legge Fornero sulle pensioni, abbiamo evidenziato come quella riforma, oltre ad una serie di problematiche drammatiche, come la condizione dei cosiddetti esodati, è stata dannosa per una vasta platea di lavoratori che attendono ancora una risposta.

Tra le priorità – quando si parla in particolare di giovani e quindi del futuro del nostro paese – c'è anche il problema pensioni. Una priorità, che ancora adesso, resta inevasa. Infatti, nell'agenda politica non emerge alcuna risposta alla legge Monti-Fornero, quindi non ci sono risposte in materia previdenziale al nostro articolato mondo del PT, dei redditi bassi, dei lavoratori saltuari, dei parasubordinati e non c'è alcuna riflessione sulla connessione tra il sistema previdenziale pubblico e la previdenza integrativa.

La ricerca sulla condizione previdenziale delle donne è "l'istantanea" di una realtà nota ma che ci permette di leggere simultaneamente le complicazioni, e tutti gli aspetti che contribuiscono e incidono sulla determinazione del futuro di molte lavoratrici e anche lavoratori. E dentro al proprio futuro c'è anche la posizione pensionistica che potrà o non potrà avere.

Il Focus Group svolto con lavoratrici della grande distribuzione, del pulimento, dell'ICT e delle mense si accompagna a quello svolto a Barcellona con lavoratrici spagnole operanti nel settore del terziario, e ci permette di vedere e confermare il giudizio di come le scelte restrittive dei Governi, le problematiche che affrontiamo nei nostri settori – dalla contrattazione, alle politiche di welfare, agli orari di lavoro, alle politiche di conciliazione – hanno una dimensione che esce dai Contratti Nazionali di Lavoro e dalle realtà aziendali per assumere una dimensione europea.

In più punti della ricerca, a partire dalle esperienze e dalle percezioni che ci sono state consegnate, vediamo il limite e la conferma di una condizione lavorativa delle donne, giovani e meno giovani, su cui da anni la Filcams ha puntato la propria iniziativa contrattuale e le proprie rivendicazioni.

Il mondo del lavoro che, dal nostro osservatorio, è già cambiato, vive uno stato di precarietà vasta; nella nostra condizione, consideriamo da molto tempo una forma di precarietà anche i tanti part time - seppur con un contratto a tempo indeterminato - che definiamo involontari a cui è legata una capacità di reddito che condiziona le scelte di vita, e il futuro pensionistico.

Nel contenitore del part time, troviamo le lavoratrici dei servizi che per effetto delle gare al massimo ribasso o della spending review vedono una continua contrazione delle ore di lavoro a livelli minimi da non garantire un reddito sufficiente. Una condizione che produce spesso a sua

volta l'accettazione di una flessibilità spinta perché l'unica modalità per incrementare la propria retribuzione.

Da dati che vengono fotografati nella ricerca, viene messo nero su bianco una discussione abbastanza storica per la Filcams e cioè quanto i modelli organizzativi aziendali condizionano la vita delle persone. Possiamo quindi azzardare che i modelli organizzativi aziendali, a partire dalla Grande Distribuzione, basati prevalentemente sul part time si traducono anche in un costo sociale.

In assenza di provvedimenti in materia previdenziale, in larga parte il part time come i lavoratori discontinui, stagionali, parasubordinati costituiranno per il paese una nuova categoria di pensionati poveri pur avendo lavorato fino a 65 anni e oltre e magari anche cumulando molti anni di contribuzione.

Dallo spaccato e dalle comparazioni della ricerca credo che, in assoluta coerenza, la contrarietà ai contenuti del Jobs Act, trova questa ulteriore declinazione. Una parte del problema posto nella ricerca resta invariato se non si punta alla buona occupazione e non si riducono realmente le forme contrattuali atipiche e appunto precarie.

Abbiamo deciso di affrontare il tema della condizione previdenziale delle donne, anche per completare quel lavoro di riflessione e indagine avviato anni fa sul "gap retributivo delle lavoratrici del terziario" che metteva in luce come, anche a parità di orario, la differenza retributiva tra donne e uomini era sostanziale arrivando anche a punte superiori al 30%. E quella differenza, si scarica anche sulla condizione di domani.

La condizione previdenziale delle donne ha messo a fuoco anche il ruolo della contrattazione. In questi anni di lunga crisi abbiamo operato per una contrattazione difensiva, per salvaguardare il lavoro anche ricorrendo agli ammortizzatori sociali facendo l'unica scelta possibile di ridurre il lavoro ma conservarlo per tutti; da molto tempo la nostra contrattazione inclusiva ha teso a dare risposte per incrementare gli orari dei part time, per costruire percorsi di stabilità ai contratti a termine e somministrati utilizzati nelle imprese, a denunciare e trasformare contratti atipici, in nero, grigi in condizioni lavorative stabili.

La chiave di lettura contenuta nella ricerca ci dice quindi come questo percorso contrattuale, scelto dalla Filcams, ha un valore e una responsabilità mentre lo pratichiamo perché è la modalità non solo per dare risposte alle legittime aspettative e richieste di stabilità di reddito e di vita delle lavoratrici e lavoratori ma guarda anche al futuro pensionistico delle persone.

E' evidente, che la nostra contrattazione ha molti limiti a partire da quello di non riuscire realmente a intercettare, includere, vaste platee di lavoratori che pure si trovano in condizioni di precarietà.

La condizione di debolezza, quando pensiamo alla previdenza al femminile, come emerge dai dati e dalle simulazioni nella ricerca ci deve portare anche ad interrogarci di come l'attuale sistema previdenziale possa essere, diciamo, credibile per queste lavoratrici come per tanti giovani.

Un sistema previdenziale basato sulla connessione tra previdenza pubblica e previdenza integrativa. Se la previdenza pubblica, a partire dalla Legge Monti Fornero non risponde e non consegna certezze come si può pensare che sopperisca o svolga un ruolo la previdenza integrativa?

In una condizione di precarietà dove il reddito non è sufficiente per se, dove vivi l'incertezza della condizione lavorativa, dove nello stesso anno puoi anche avere 4-5 rapporti di lavoro diversi, rischia di non essere credibile l'idea stessa di pensione e pertanto di non riuscire a preoccuparsi o pensare alla costruzione di una previdenza integrativa.

Paradossalmente, nella condizione di precarietà ci sarebbe più bisogno di costruire e seminare per il proprio futuro ma la realtà in cui stiamo vivendo costringe molte donne e molti giovani a non guardare oltre al contingente.

Allora abbiamo la certezza di dover dare continuità a quella che è la nostra azione contrattuale e le politiche sindacali che hanno sempre parlato della necessità di un welfare vero per se stesse, per i figli e la cura, di politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e della battaglia per un lavoro dignitoso.

Ma abbiamo oggi anche l'urgenza di incalzare e di riprendere la discussione sul futuro delle pensioni perché questo mercato del lavoro e le riforme pensionistiche come la Monti-Fornero, stanno già producendo i propri effetti sulle donne e sui giovani.

Non parlare di pensioni, sapendo come queste sono legate alla carriera lavorativa di ciascun lavoratore, significa non avere un'idea chiara per il paese che legga la realtà vera che si vive a partire dai luoghi di lavoro.

Per questo credo, che trovare momenti di consapevolezza e confronto su questo problema sia necessario e coerente con il giudizio che abbiamo dato sul Jobs Act e sulla Legge di stabilità e che deve trovare in categoria e in cgil un'ulteriore spinta per riaprire la discussione ad una diversa riforma della previdenza che parli di futuro e che parli anche femminile.