

CGIL



LOMBARDIA

CGIL. Sempre dalla tua parte.

**ASSEMBLEA LOMBARDA
delle DELEGATE delle LAVORATRICI e delle PENSIONATE**

“DONNE: UN NUOVO PATTO INTERGENERAZIONALE”

martedì 5 giugno 2007

Milano, Salone Di Vittorio - Corso di Porta Vittoria 43

Relazione introduttiva:

Susanna Camusso, Segretario generale della CGIL Lombardia

Care compagne,

buongiorno e benvenute a questa occasione di incontro che forse giunge un po' inaspettata, per qualcuna anche in ritardo, sicuramente si misura con dei lunghi vuoti di ascolto e di incontro, ma anche con le tante cose che sono successe in questo periodo.

Il luogo in cui ci troviamo oggi è da un lato fin troppo formale, previsto dal nostro Statuto, quasi un adempimento; dall'altro vogliamo che sia un luogo informale perché dobbiamo riannodare molti fili, provare a darci dei temi, dei tempi e dei luoghi nei quali agire.

E' un luogo impegnativo – abbiamo chiesto al segretario generale di concludere i nostri lavori e colgo l'occasione di ringraziarlo di essere tra noi -, un luogo libero – questa mia relazione e quella che seguirà vogliono offrire argomenti, riflessioni aperte -, non è un'assemblea del tutto programmata, vorremmo sia viva ed articolata.

L'abbiamo titolata “Donne: un nuovo patto intergenerazionale”, e questo titolo ha più ragioni; ne indicherò alcune, ma sicuramente voi ce ne racconterete delle altre.

Una di queste ragioni è parlare di noi, delle donne della CGIL che attraversano varie generazioni, da quelle che molto hanno fatto e continuano a fare, che hanno la memoria e la pratica dell'emancipazione e della liberazione, alle donne che hanno usufruito delle lotte di ieri e che misurano quotidianamente la difficoltà a consolidare i diritti, a non arretrare, alle giovani e alle ragazze, che vivono in un mondo apparentemente molto paritario ed egualitario, in cui primeggiano per passione e risultati, e si affacciano a un mondo del lavoro che non le riconosce eguali.

Intergenerazionale per provare a parlare con le tante con le quali oggi non parliamo.

Intergenerazionale perché le modifiche del mondo del lavoro e dello Stato sociale mettono a nudo che nella filiera parentale, che si allunga sempre di più, si sono cercate, autoprodotte le soluzioni per resistere alla congiuntura e al disagio, facendo esplodere il tema del futuro, che vorremmo sempre, per chi viene al mondo dopo di noi, migliore e che invece vediamo triste, difficile, indeterminato, insicuro.

Intergenerazionale perché non ci rassegniamo: abbiamo molto abbiamo saputo fare, e molto possiamo ancora fare.

Intergenerazionale perché il lavoro, che per noi ha molte facce, non ha un'età, e perché la previdenza oggi non si può affrontare solo per una parte, ma intreccia tutto il percorso di vita e di lavoro delle donne.

Infine patto intergenerazionale perché è nel dna di un sindacato confederale - sicuramente nel nostro - l'idea di ricomporre, di non frammentare, di non accettare elementi di corporativizzazione; non lo dimentichiamo mai neanche nei nostri luoghi, perché il *genere* è un punto di vista che legge la differenza ma non frammenta.

Non pensiamo di poter ricomporre il tutto, se c'è un movimento che non è riconducibile ad un solo luogo è proprio il movimento delle donne. Un movimento nella sua ricchezza ed articolazione di pensiero, che ha scritto pagine fondamentali della storia del nostro Paese e non solo, che ha avuto una vita "carsica", continuando giorno per giorno a cambiare profondamente la nostra vita e la nostra società, che è tornato nelle piazze poco più di un anno fa e che forse dovrebbe tornarci presto.

Ma noi, le donne della CGIL, che quel movimento abbiamo attraversato, vissuto, partecipato, non vogliamo ricondurlo solo a noi, sarebbe impoverirlo. Ce ne sentiamo invece parte e non rinunciamo a questa ricchezza di esperienze, che rendono più alta anche la riflessione della CGIL.

Il sindacato ha la sua forma più alta ed efficace nella contrattazione, e di questo vogliamo parlare senza perifrasi, anche mettendo a nudo i problemi, che pure ci sono, legati alla contrattazione di categoria, nazionale, aziendale e a quella territoriale e confederale.

Vogliamo parlare di contrattazione complessa, che guardi alle donne nella loro completezza, vedendo quali sono i legami, quali i pensieri.

Tutto ciò porta con sé delle contraddizioni, anche dentro la Cgil che, pur essendo un'organizzazione che rappresenta la dualità del mondo molto più di quanto non facciano la politica e l'economia, tuttavia in tante occasioni non vede e non trova le parole giuste.

E' necessario, quasi d'obbligo, ricostruire un'idea della fase in cui siamo, del perché la leggiamo come una fase di attacco alle donne, alla loro dimensione di cittadinanza piena.

Porre questa come priorità non significa affatto occuparci di questioni secondarie rispetto ai grandi problemi, quelli dell'economia con la E maiuscola, perché non avere capacità di leggere da questo punto di vista equivale a non vedere soluzioni vere per uno sviluppo di qualità e compatibile, e non vedere che ci sono piccole riforme che non costano molto, importanti per la qualità della vita delle donne e quindi di tutti.

Nelle parole pubbliche di questo periodo domina la parola *famiglia*, spesso affiancata da *vita e priorità*. *Famiglia* è un termine che ha assunto un senso morale, la *famiglia* è solo una, ed è, in questa modalità di descriverla, discriminante perché viene prima ed indipendentemente dalle persone che la compongono.

E' una lettura miope perché non legge quale è la funzione di ammortizzatore sociale che la *famiglia* (tutte, non solo quella presunta e dichiarata naturale) ha svolto nella crisi di questi anni e svolge tuttora rispetto alla precarietà; ancora, è discriminatoria perché la invoca in nome della denatalità, senza avere un'idea salda dell'autodeterminazione, fondamento della libertà femminile, e perché non vede come desideri e progetti di vita sono negati dalla precarietà e dalla debolezza dello Stato sociale e dei servizi.

Infine, definirla così è sbagliato perché, affidando alla famiglia un senso, fin sacro, delle modalità con le quali costruire i nuclei fondanti della società, non si vede come questo rinchiudere la famiglia nasconda un mondo di violenza sessuale e fisica contro le donne, che pure le cronache rimandano ogni giorno sotto gli occhi di tutti.

Ma ancora, è miope perché, con buona pace dei fautori della modernità, si cercano parole e concetti antichi che si fondano su una realtà che invece si è ben diversamente evoluta e cerca ben altre risposte.

Nessuno, io penso – ma sicuramente non le donne che molto investono sulla scelta delle relazioni affettive, di coppia e di genitorialità - è astrattamente contro l'idea di famiglia, ma noi la concepiamo nella sua molteplicità di forme, nelle sue varie modalità, nelle dinamiche di relazione e di investimento che vi sono al suo interno.

Ciò che vogliamo è esplicitamente contestare che ci possa essere un nesso tra le politiche pubbliche, la legislazione e modelli morali univoci.

Che ci possano essere politiche che discriminano in ragione di un'ideologia, di una religione, di una razza o di un sesso.

Ed ancora, noi che siamo rispettose ed affezionate alla Costituzione, oserei dire quasi a prescindere, contestiamo che si possa leggere l'articolo 29 e quella mediazione, con gli stessi occhi di allora. Non possiamo pensare che si possa immaginare una società del terzo millennio in cui noi siamo madri di, mogli di, figlie di e poi, in ultimo, forse persone con un nostro nome, un nostro cognome e la nostra complessa e molteplice identità.

Questo è il nodo che abbiamo di fronte e che spiega la rilevanza che ha avuto per noi la Legge 40, l'attacco alla 194, la necessità di ricominciare dai consultori e dall'autodeterminazione. Sono gli impegni, le iniziative, le lotte che ognuna di noi ben conosce, che hanno caratterizzato molto del nostro fare, dentro e fuori l'attività sindacale.

Come affrontare questo nodo? Come riproporre alla politica, all'economia, al sindacato che per noi il futuro vuol dire esistere, essere viste e riconosciute come persone?

Pensiamo che si debba e si possa fare partendo dal lavoro, dal lavoro delle donne come necessità per il Paese per avere un'idea di sviluppo; dal lavoro che caratterizza la nostra autonomia, come origine di ripensamento dello Stato sociale e dei servizi.

Il lavoro come un diritto, non come un recinto tutelato; il lavoro qualificato e retribuito in eguaglianza.

Il lavoro che non solo deve rispondere all'integrazione europea (il famoso tasso d'occupazione che in Italia è troppo basso rispetto alle attese di Lisbona).

Lo diciamo da una regione, la Lombardia, dove siamo molto vicini a quel tasso di occupazione, noi pensiamo che raggiungere il tasso in sé non sia sufficiente, che occorra leggere il lavoro e le sue curve, le sue modalità.

Se ci guardiamo alle spalle, le donne lavorano nel cosiddetto mondo produttivo molto più di prima, la segregazione che pure continua ad esserci si è profondamente modificata, lo stesso tetto di cristallo è oggi in cima ad una piramide, non più ad un parallelepipedo. Non c'è più una scatola chiusa della quale noi vediamo il soffitto, c'è invece una piramide, e le stratificazioni sono molte.

Sono cambiati i settori femminilizzati, spariscono i settori solo maschili, sono scomparsi gli studi femminili, le giovani e le ragazze sono, e con risultati migliori degli uomini, nelle facoltà che un tempo erano monosessuate. Il lavoro, ben più della politica e della rappresentanza, è un luogo misto, così come lo è l'istruzione obbligatoria e superiore.

Ma non possiamo cedere all'illusione del fiore all'occhiello, o alla tentazione di leggere tutto in chiave materna; guardiamo invece a quella piramide, a com'è composta per classi di età e per stratificazione settoriale, di professione e retributiva.

Cominciamo dall'accesso: le giovani donne, come i giovani uomini, accedono al lavoro attraverso la precarietà in tutte le sue forme, dai contratti atipici a quelli a termine, ma le donne, anche in Lombardia, rimangono più a lungo nella precarietà.

Se prendiamo la punta alta dal punto di vista della professionalità, se affrontiamo il tema delle laureate, ormai numerosi studi ci dicono che il differenziale salariale tra giovani donne e giovani uomini si determina già dopo un anno dall'ingresso al lavoro.

Questo significa che forse siamo in una strana situazione per cui il pensiero comune dà per scontato che ci sia la parità negli accessi, nello studio, nella retribuzione, e questa idea di parità fa sì che gli

uomini non vedano più dove sono e come sono le donne. Ma forse nemmeno noi stesse riusciamo a leggere attraverso quali canali passa la discriminazione.

Precarietà: sappiamo che nel linguaggio delle giovani vuol dire contraccezione, per l'assenza di tutela della maternità e di certezze di lavoro, perché prevale il senso di insicurezza, di sfiducia nel futuro, ed è difficile immaginare di procreare se non vi è fiducia nel futuro.

Ciò avviene perché le giovani spesso devono correre: corrono le precarie, che sommano più lavori per avere un "certo" reddito e sono costrette a scegliere che cosa fare, ma non sono libere nemmeno le altre giovani, quelle che lavorano part-time nei settori tradizionali come la grande distribuzione, che sono flessibili, subordinate agli orari dell'impresa ed in affanno per retribuzioni che non permettono di vivere autonomamente.

Il tempo della precarietà è lungo, la stabilizzazione non è affatto scontata ma può intervenire, ad un certo punto dell'esistenza di molte ragazze di questa regione, la possibilità di entrare in un luogo cosiddetto "tutelato", con un contratto a tempo indeterminato, ed allora arriviamo alla prima controcurva del tasso di occupazione, quella della maternità.

Qui si incrociano temi diversi che così potremmo definire:

- a) Abbiamo un ritorno dei licenziamenti mascherati, delle dimissioni in bianco; eppure è possibile impedire tutto ciò, ed è una di quelle riforme che non costano, c'è un progetto di legge in Parlamento che dice: "definiamo le date entro le quali un licenziamento è effettivamente valido. Numeriamo i moduli delle dimissioni volontarie". Sarebbe un segno di straordinaria civiltà approvarlo;
- b) Ci sono poi quelle dimissioni volontarie che parlano a noi e alla nostra contrattazione, quelle che si misurano con il fatto che i nidi, gli asili privati, talvolta unica risposta all'assenza dei servizi pubblici, che hanno costi tali che spesso coincidono con le retribuzioni che le donne percepiscono;
- c) Ma ancora, c'è un fenomeno che non abbiamo sufficientemente esplorato e che pure ci interroga moltissimo, che è l'impossibilità a restare nel lavoro dopo la maternità, perché i percorsi professionali vengono cambiati, vengono interrotti, subentrano forme di mobbing e cambiamenti d'orario.

Mentre chiediamo, giustamente, l'estensione di tutte le tutele della maternità alla parasubordinazione e chiediamo la completezza di tali tutele, dobbiamo domandarci come si possa riprendere concretamente la gestione, la difesa e la contrattazione delle tutele esistenti.

Ma continuiamo l'analisi della curva: si torna al lavoro dopo la maternità, e a questo punto la curva riprende a crescere, per inabissarsi nuovamente dopo i 45/50 anni, quando dalla cura dei figli si passa alla cura degli anziani.

Nella nostra regione la cura degli anziani non si traduce nella scelta di politiche pubbliche e di servizi; la politica più concreta che fa la Regione è quella dei bonus, ovvero dei soldi, spesso pochi, e viene teorizzata esplicitamente perché, secondo la Regione, il pubblico non deve fornire, garantire servizi, ma favorire l'autorganizzazione dei cittadini.

Ma, di nuovo, i bonus rappresentano per le donne una doppia tagliola: da un lato si viene poste di fronte ad una scelta tra retribuzioni basse e soldi, e il lavoro delle donne diventa solo reddito aggiuntivo, perde qualunque connotato di affermazione di sé, dall'altro si crea un mercato povero di servizi alle persone, quello delle cooperative sociali, delle false cooperative, delle assistenti familiari, della produzione del lavoro di cura, un lavoro grandemente femminile, mal retribuito, non riconosciuto, svalorizzato. E quanto ancora viene svalorizzato il lavoro femminile dalla polemica di questi giorni sul lavoro pubblico e sulla scuola?

Ma nell'accudimento vi è anche il lavoro delle mense, delle imprese di pulizia, spesso popolato da donne e migranti che sono la base di quella piramide che per noi rappresenta il mercato del lavoro femminile.

Quindi il nostro lavoro, che viene colpevolizzato e svalorizzato, rischia di tradursi in un puro trasferimento di parte del lavoro di cura su altre donne, spesso sulle migranti, che nella crudezza del mercato del lavoro del nostro Paese (e della Bossi Fini) abbandonano qualificazione e istruzione per entrare nelle nostre case.

E nei nostri molti intrecci si verifica anche quello che ci trasformiamo in datori di lavoro, e rischiamo di vedere con sofferenza, con una improvvisa estraneità, con una qualche dissociazione, il fatto che si affermino in tutti questi settori, contratti e diritti che altre di noi contemporaneamente stanno organizzando e contrattando.

In altri termini, se non abbiamo conquistato la ripartizione del lavoro di cura tra donna e uomo, l'abbiamo sicuramente ripartito tra e con altre donne, e questo ha portato con sé, da un lato l'allungamento della filiera familiare, dall'altro una variazione profonda del mercato del lavoro. Quanto c'è di intergenerazionale in questo? Molto. Quanto può determinare in termini di arretramento? Altrettanto.

Allora è inevitabile ragionare sul fatto che un patto intergenerazionale vero delle donne della Cgil si gioca sulla contrattazione, su tutta la contrattazione, da quella sociale a quella territoriale e aziendale.

Spesso è utile, per leggere davvero una situazione, parlare per estremi; allora diciamo che non basta guardare la base della piramide, perché sappiamo che c'è anche un vertice, e che quel vertice è stretto: le donne dirigenti sono poche, eppure dobbiamo cominciare a dire con forza che non è vero che ci sono poche donne professionalmente capaci.

Tutta la piramide è attraversata anche dal lavoro femminile, ed allora forse è bene cominciare a sfatare qualche mito, per esempio che le donne non costruiscono percorsi di carriera nei quali identificare la propria identità; non è una prerogativa maschile, può però esserlo se gli elementi che determinano quei percorsi di carriera e quelle identità, non sono la professionalità e le competenze, ma il tempo inteso come misura prevalente.

Perché è assolutamente evidente che, se la ripartizione non entra nella dimensione della contrattazione e la conciliazione fa fatica ad affermarsi, la pratica del tempo è quella che fa la differenza tra gli uomini e le donne.

Forse dovremmo dirci che la contrattazione di genere, che è stata una stagione straordinaria, appartiene ormai al passato.

Ci sono probabilmente molte ragioni, per esempio: come possiamo riproporci oggi la lettura della contrattazione differenziata? Che rapporto c'è tra le difficoltà che incontriamo nella lettura e nell'esercizio della contrattazione e la complessità alla quale non riusciamo a rispondere? Come facciamo contemporaneamente ad affermare un'idea straordinaria di necessità di eguaglianza e nello stesso tempo a riproporre differenze? E ancora, gli elementi che determinano la nostra difficoltà nell'affrontare la contrattazione aziendale, non stanno forse nel fatto che la nostra capacità di leggere l'organizzazione del lavoro, gli orari, la professionalità, è in qualche modo diminuita, non riesce più ad interpretare né la complessità né le differenze?.

Forse anche noi abbiamo assorbito alcuni stereotipi e attendiamo che arrivino soluzioni dall'esterno che ci risolvano l'incapacità di essere dentro ai processi: per esempio c'è un'idea sempre più diffusa, che il part-time risolva i grandi temi dell'occupazione femminile e della conciliazione.

Il part-time è stato ed è il desiderio di molte lavoratrici e di molte donne, ma il part-time ha molte facce, alcune assolutamente complicate: è per esempio davvero il part-time che desiderano le donne quello di 16 ore, com'è nella realtà di tanti settori; è per esempio il part-time che noi desideriamo quello che non ha più possibilità di essere reversibile e che diventa quindi una gabbia nella quale gli elementi di flessibilità introdotti dalla legge 30 e dall'applicazione delle leggi del governo di centrodestra, diventano anche orari flessibili e non scelti? Oppure il part-time che potrebbe affrontare e risolvere i problemi è quello per cui non solo si discutono gli orari, ma si contratta anche affinché non venga bloccata la carriera?

Ma anche, qual'è il rapporto tra il part-time e la retribuzione, tra il part-time e le fasi della vita e l'autonomia effettiva delle persone?

Ma se il part-time ha molte facce, resta una delle questioni centrali rispetto alle quali noi discutiamo, perché il tempo è quello che incrocia sistematicamente il tema delle donne e del lavoro ed è anche, contemporaneamente, solo uno dei parametri che bisognerebbe considerare.

E allora il tema di come recuperiamo un rapporto tra la contrattazione aziendale e l'esercizio della presenza del lavoro delle donne e la contrattazione territoriale, è l'altro elemento di ricomposizione delle generazioni e delle caratteristiche delle categorie della Cgil.

Dobbiamo dirci che troppo spesso, nella contrattazione territoriale, abbiamo giustamente affrontato i temi delle tariffe, quindi del reddito delle persone, ma siamo riusciti molto poco ad intervenire sulla qualità dei servizi.

Non possiamo dire che non c'eravamo, in realtà in questa organizzazione ci siamo, forse abbiamo qualche difficoltà invece nella tenuta delle reti e nel darci forza reciprocamente.

E' anche per questo però che, bisogna dirlo con qualche nettezza, credo che sarebbe svalorizzante e sbagliato per noi non vedere quanto abbiamo cambiato anche la Cgil. Poi possiamo e dobbiamo dirci che non basta, ma dobbiamo partire dal fatto che ci siamo e che l'insieme delle difficoltà non possono tradursi in una pura lettura delle nostre assenze.

Probabilmente la necessità per l'insieme dell'organizzazione è di guardare alla complessità della contrattazione, ma anche provare a ragionare fra di noi se la parola parità mantiene il senso che le abbiamo dato quando abbiamo iniziato queste politiche, oppure se parità è una parola della quale in qualche modo si è perso il senso.

Anche noi, dunque, dobbiamo ricominciare a domandarci se quelle tutele siano state fondamentali e costituiscano ancora un recinto positivo oppure se non sia il caso di distinguerle ed affrontarle, sapendo che il tema della parità non può funzionare se non rendiamo evidente il fatto che non tutto può essere tradotto e reso uguale.

Ma da questo punto di vista è indubbio - basta vedere come si celebra quest'anno l'anno delle pari opportunità - che a quelle parole bisogna ricostruire un senso e un'idea ma che insieme bisogna che il sindacato si interroghi e la CGIL sicuramente deve farlo su qual è il rapporto tra quello che avviene nei grandi luoghi di lavoro dove siamo ovviamente ancora in grado di esercitare il confine e l'intreccio tra le tutele collettive e le tutele individuali e quello che invece succede nel lavoro frammentato. Quando la tutela individuale che pure esercita nei nostri uffici la nostra attività e l'insieme dei nostri servizi non riesce più a comunicare con chi fa la contrattazione ed esercita la tutela collettiva, noi stiamo perdendo dei pezzi. Stiamo perdendo cioè quella cosa che ci permette di leggere effettivamente come si intrecciano le discriminazioni, come si intrecciano le difficoltà e quali potrebbero essere le soluzioni contrattuali che riportano in luce l'incapacità di governo, i processi organizzativi e della professionalità.

Noi usiamo il termine perché il termine è corretto "tutela individuale" e "tutela collettiva" ma forse quella parola rischia di essere riduttiva, è in realtà la possibilità attraverso quegli strumenti di

ragionare e di intrecciare ciò che concretamente avviene nel mercato del lavoro e di incrociare le donne le giovani e le meno giovani che non stanno solo nei grandi luoghi organizzati.

Da questa analisi si potrebbe trarre l'impressione che sia troppo tardi. Io credo di no. Magari si può avere l'impressione di aver perso qualche treno, ma io credo che invece sia possibile oggi riprendere parola sulla contrattazione, ridare senso all'idea che si può tornare ad interrogarsi, dopo tanti anni, sul significato della contrattazione differenziata, così come ci si deve tornare ad interrogare sui nessi tra i temi dell'uguaglianza e il riconoscimento delle differenze.

Da questo punto anche riprovando ad utilizzare dentro la nostra organizzazione parole che sono usate solo fuori di noi e che spesso sembrano diventare malate per l'uso che ne viene fatto e per come ci vengono rigettate addosso.

Ne cito una: si chiama sicurezza.

Vorrei provare a declinare, vorrei che noi provassimo a declinare la sicurezza non solo come l'allarme verso i diversi e contro le differenze che viene esercitato quotidianamente, che ha segnato le elezioni e il loro pessimo risultato del periodo scorso. Vorrei provare a dire cosa vuol dire sicurezza per le donne e come la si può contrattare, a partire dal fatto che sicurezza per le donne vuol dire strade luci trasporti e asili, vuol dire anche parla pubblica esplicita contro le molestie e contro la violenza e che da questo punto anche qui a proposito delle riforme che non costano tanto si è detto su un progetto di legge che non sappiamo dov'è finito. Ma sicurezza vuol dire riaprire il tema della salute, della salute dentro i luoghi di lavoro. Ricostruire quella capacità che noi abbiamo avuto nelle fabbriche e in tutti gli ambienti di lavoro, di leggere quell'ambiente e quelle condizioni in ragione della nostra salute, quella riproduttiva e non. Ma vuol dire anche sapere che abbiamo bisogno di ripensare qual è il rapporto tra le condizioni di vita che abbiamo dentro il lavoro e la struttura sanitaria esterna. Ne abbiamo bisogno noi rispetto alla sicurezza al lavoro e all'ambiente, ne hanno uno straordinario bisogno le migranti che spesso non trovano neanche un sistema sanitario a cui rivolgersi. E sicurezza vuol dire condizioni di certezza, vuol dire per noi anche riprovare a pensarci come autodeterminate e libere nel luogo di lavoro e nelle condizioni che esercitiamo. Ma da questo punto di vista sicurezza vuol dire per noi anche riproporre dei temi culturali come vengono chiamati, vuol dire respingere quella criticità che pure continua a pervadere il dibattito generale per cui ci sono culture che oggi ripropongono integralismi e patriarcato e su questo si

dovrebbe chiudere gli occhi.

Invece di questo bisogna profondamente parlare.

Difendere e far crescere il lavoro delle donne guarda subito al territorio perché guarda a questi servizi, a queste caratteristiche delle politiche e dice di uno Stato che non può essere nelle sue scelte condizionato dai modelli religiosi, non può essere attratto dall'idea che il dialogo e la concertazione avvenga tra religioni che negano le persone, perché se si assume il modello delle comunità si negano le persone e si negano innanzitutto le donne che non sono ricomprese nelle grandi comunità religiose nelle loro espressioni, che anche quando la comunità viene intesa come famiglia naturale tornano a essere dietro, tornano a essere nella cura, nell'accudimento, tornano a essere la condizione perché l'altro invece occupi la scena pubblica.

Se c'è una cosa però che la pratica delle donne ci ha insegnato è che non si fa "per" ma si fa "insieme", ed una delle sfide che noi abbiamo è trovare parole ed obiettivi comuni con le migranti, che vadano oltre la dimensione della contrattazione e del riconoscimento dei diritti collettivi, che vadano anche oltre il cambiamento della Bossi-Fini: è quello di essere in grado di rileggere come si sono mosse le comunità, quali sono i temi dell'integrazione e di ritrovare parole comuni che affermino il diritto di cittadinanza perché dentro il diritto di cittadinanza e la sua pratica c'è secondo me la vera sfida della modernità.

Ma questo dice anche che siccome abbiamo detto "insieme" e non "per" possiamo riproporci il tema di qual è il rapporto tra le lavoratrici attive e le pensionate, di come si incrocia la contrattazione che descrivevo prima e che riguarda i luoghi di lavoro e il territorio, che dice però anche dell'esperienza che noi abbiamo e degli insegnamenti che ci sono venuti.

Una rapida lettura della nostra storia dice che le nostre madri sono quelle che sono uscite dalle case, non hanno cominciato a lavorare allora. Eppure sono anche le stesse che dopo la guerra sono state ricacciate dai luoghi di lavoro dentro le case. Ma non ci sono rimaste, ne sono uscite di nuovo e hanno costruito, intervenendo da un lato sul mercato del lavoro e dall'altro nella contrattazione – soprattutto con le battaglie sulla parità salariale – le condizioni per cui si potesse dire che nel lavoro le donne ci sono, e ci possono essere. Ci hanno cioè insegnato, per tradurla con le parole dell'oggi, che se lo stato sociale si riduce, le donne si fanno stato sociale e che, se invece cresce lo stato sociale, cresce complessivamente lo sviluppo del Paese, la sua qualificazione, e cresce la libertà per le donne. C'è un nesso in qualche modo diretto fra la quantità e la

finalizzazione dello stato sociale, la crescita dell'occupazione e le sue caratteristiche di sviluppo.

Tutto questo è stato praticato dalle lavoratrici che sono venute prima di noi e oggi noi abbiamo un debito esplicito verso quelle lavoratrici, che sono le pensionate di oggi così come lo abbiamo rispetto alle pensionande, ed è quello di leggere e di riconoscere il sistema previdenziale, di vedere che le donne vanno in pensione più tardi e ci vanno con le pensioni più basse.

Il tema della rivalutazione delle pensioni non è quindi solo un generico tema di uguaglianza e di redistribuzione dei redditi, è un tema che attraversa profondamente la lettura della qualità della vita e dell'autonomia delle donne e in particolare delle donne pensionate che spesso sono sole e sono contemporaneamente chiamate, nella loro solitudine, a quel ruolo di ammortizzatore e di sicurezza per le generazioni successive. Ma nello stesso tempo abbiamo - leggendo il sistema previdenziale - un debito verso noi stesse, quello di non accettare che chi non vede il tanto lavoro delle donne (quello riproduttivo, quello di cura, quello di mantenimento dei legami), coloro che non vedono tutto ciò, continuano a dire semplicemente che si può innalzare l'età pensionabile delle donne.

Io credo che bisogna rivendicare il risarcimento, anche se il risarcimento e il mantenimento dell'età di vecchiaia per le donne a 60 anni non può essere solo nella pura logica del risarcimento: sono importanti anche le modalità che abbiamo trovato per rendere esplicito il lavoro che abbiamo fatto. Ma noi siamo contemporaneamente e assolutamente per la libertà, perché è dentro la libertà che noi guadagniamo in spazi, in possibilità e capacità di riconoscimento della nostra cittadinanza. Per questo non pensiamo mai che si può obbligare qualcuna a rinunciare se vuole proseguire il lavoro, ciò che rifiutiamo è l'idea che ci sia una condanna generale ad allungare il lavoro, che la fatica possa essere un metro di misura per valutare l'età in tanti altri casi, ma che invece non lo è per valutare il lavoro delle donne. Bisogna sapere che è più difficile - per questo va rivendicato - perché quella nostra fatica non si esaurisce nelle condizioni e nelle mura dei luoghi di lavoro, ma si costruisce insieme anche nella vita quotidiana di famiglia.

Se poi guardiamo complessivamente alla necessità che abbiamo di mettere mano al sistema previdenziale dobbiamo dire che se oggi le donne vanno in pensione prevalentemente per vecchiaia è perché ben conoscono la discontinuità; se hanno pensioni più basse è perché ben conoscono la discriminazione salariale e professionale. Ma se la parità salariale e professionale, che sta alla contrattazione, parla anche del fatto che il nostro sistema in prospettiva è solo un sistema

contributivo, vuol dire che quando affrontiamo il tema della previdenza abbiamo bisogno di dare un segnale che guardi alle giovani e alle ragazze, e il tema della continuità contributiva, insieme alla rivalutazione delle pensioni e al mantenimento delle date per la pensione di vecchiaia - l'altro elemento che dice che si guarda nell'affrontare il sistema all'insieme dell'universo delle donne -.

C'è un gran parlare oggi nella politica, ma poco si parla di come le donne possono rappresentare il cambiamento vero; se ne accorgono anche i vertici delle nostre controparti e se ne accorge il mondo dell'economia. Io credo che noi possiamo dire con qualche orgoglio che siamo la dimostrazione di tutto ciò, che le donne sono in grado di portare con sé straordinari cambiamenti e che dentro la CGIL - seppure faticosamente - pur essendo ancora assolutamente sotto gli obiettivi che ci siamo dati, pur scontando quotidianamente quell'esame che pare toccare solo alle donne, che debbono dimostrare quotidianamente di essere all'altezza dei loro compiti mentre per gli uomini è dato, nonostante tutto ciò la CGIL noi l'abbiamo cambiata.

Il tema della rappresentanza è stato ed è, per la nostra organizzazione, un elemento di cambiamento, e forse oggi siamo pronti a cimentarci con dei passaggi ulteriori rispetto a quelli che abbiamo già consolidato.

Lo SPI ha scelto di cominciare. La CGIL deve interrogarsi, e la Conferenza d'Organizzazione sarà l'occasione per questo. Oggi abbiamo scelto di non mettere l'accento sui luoghi in cui ci organizziamo, sulle esperienze e sulle modalità diverse che ci sono; non abbiamo scelto nemmeno oggi di affrontare il tema di quelle esperienze che ancora continuano e di quelle che sono esaurite, e di come tutto ciò possa tradursi in una dimensione regionale. Abbiamo scelto di non affrontarlo oggi perché abbiamo bisogno, da questo punto di vista, di farci delle riflessioni comuni e perché pensiamo che il luogo giusto per farlo sia la Conferenza d'Organizzazione, che intendiamo preparare proponendo, valutando, ascoltando e decidendo, nella consapevolezza che per noi è fondamentale la libertà in fatto di luoghi e forme. Contemporaneamente abbiamo bisogno di veder riconosciuti i luoghi, i riferimenti che sono quelli della nostra storia, e da qui ripartiremo.

Oggi la nostra scelta e la nostra parola si riassumono nel voler vedere - senza censurare il nostro ragionamento - i limiti che ci sono nel punto di vista di genere; l'esistenza di un conformismo, di una doppiezza anche nel continuare a nominare e dare per scontato nella convinzione che il solo nominare sia risolutivo, mentre invece spesso al nominare non segue una traduzione coerente. Abbiamo cioè bisogno di dire che per noi la chiave per non arretrare è fare più

politiche, non meno. E' fare più contrattazione, non meno. E' avere il coraggio di non semplificare, di avere attenzione alle differenze che sono ricchezza, al riconoscimento che non contraddice l'eguaglianza.

Lo diciamo a partire da una cosa che ha caratterizzato tutto il nostro intreccio col movimento delle donne, e cioè che se libertà femminile è metro di misura della democrazia e della sua qualità, lo è per i Paesi, lo è per i popoli, ma lo è anche per la nostra Organizzazione e per il suo agire.