

# JOB

l'uomo, il lavoro e i suoi dintorni



# ZONE

“ Our lives shall not be  
sweated from birth  
until life closes.  
Hearts starve  
as well as bodies;  
**Bread and Roses! Bread and Roses!**

Strofa della canzone di protesta  
scritta come inno alle  
lavoratrici tessili  
statunitense nel 1912 da  
**James Oppenheim**



---

*il foglio del lavoro della lettera delle aclì di cernusco*

---

*Dedichiamo questo numero al mondo del lavoro femminile.*

*Abbiamo messo in evidenza (nel virgolettato) uno slogan straordinario e immortale, scritto per la prima volta nel 1912 su uno striscione dalle operaie americane dell'industria tessile durante uno sciopero durissimo e tragico. Lo leggiamo ancora oggi fresco e attuale nei cortei delle giovani nel MAYDAY: “**Vogliamo il pane, ma anche le rose!**”. Com'è distante questo slogan dalla visione “maschile” del lavoro. Vuole dignità e diritto ad una migliore qualità di vita. Vuole tempi e spazi. Vuole che il “pane” non si baratti con la felicità; che il “lavoro” non sia nemico del tempo affettivo. Chiede di riscoprire il “senso” dell'operare umano. È fuori dalle logiche del “potere” da contrapporre o svendere in una stagione.*

*Una cosa ci piace sperare: che sia domani una “rosa” a “svegliare” il mondo, e non l'incubo di un'economia perversa che insegue la sirena distruttiva di una competitività sempre più escludente.*

*Buona lettura.*

---

## Donna e lavoro

La comunità europea ha dichiarato il 2007 “anno europeo delle pari opportunità”, e questa ricorrenza ci offre lo spunto per riproporre un tema a noi caro, quello del rapporto “donna e lavoro”. Lo affrontiamo, nel nostro piccolo, soprattutto con la volontà di offrire spunti di riflessione che non coincidano con un generico e ideologico pensiero a cui preme come obiettivo la pretesa di eliminare le “differenze di genere”.

E visto che viviamo una realtà dove ancora significative sono le differenze di opportunità che il mondo del lavoro offre agli uomini piuttosto che delle donne, ci è sembrato interessante e allo stesso tempo curioso recuperare e riproporre un enunciato tratto da un testo classico del marxismo – “L'origine della famiglia, della proprietà privata e dello stato” – scritto nel 1884 da Friedrich Engels, perché in grado di evocare similamente oggi come allora, alcune caratteristiche di questo problema, e certo per questo dovendo oggi dolercene. Leggiamo infatti: «... **La donna (venne) esclusa dalla partecipazione alla produzione sociale.**

**Soltanto la grande industria dei nostri tempi le ha riaperto... la via della produzione sociale.**

*Ma in maniera tale che se essa compie i propri doveri nel servizio privato della sua famiglia, rimane esclusa dalla produzione pubblica, e non ha la possibilità di guadagnare nulla; se vuole prender parte attiva all'industria pubblica e vuole guadagnare in modo autonomo, non è più in grado di adempiere ai doveri familiari.*

*E come accade nella fabbrica, così procedono le cose per la donna in tutti i rami della attività, compresa la medicina e l'avvocatura.*

*... Apparirà allora che l'emancipazione della donna ha come prima condizione preliminare la reintroduzione dell'intero sesso femminile nella pubblica industria...».*

---

## Agenda di Lisbona

Durante la presidenza portoghese dell'Unione europea, il 23 e il 24 marzo 2000, si è svolta a Lisbona una sessione straordinaria del Consiglio europeo, l'organismo che riunisce i capi di stato e di governo degli stati membri.

Lo scopo del vertice era concordare un obiettivo strategico per l'Unione, per affrontare le



••► sfide del nuovo millennio, globalizzazione sopra tutte.

Il Consiglio ha stabilito che l'obiettivo, da raggiungere entro il 2010, sarebbe stato *«diventare l'economia basata sulla conoscenza più competitiva e dinamica del mondo, in grado di realizzare una crescita economica sostenibile con nuovi e migliori posti di lavoro e una maggiore coesione sociale»*.

La Strategia di Lisbona comprende provvedimenti diretti a promuovere la ricerca scientifica, l'istruzione, la formazione professionale, l'accesso alla rete e le operazioni on-line, ma anche la riforma dei sistemi europei di previdenza sociale.

Tra le priorità definite della Strategia di Lisbona, in tema di politiche sociali si punta a far crescere l'occupazione, portandola dal 61% di media al 70% entro il 2010 e ad **aumentare nello stesso periodo il numero delle donne occupate dal 51% al 60%** (oggi in Italia siamo poco sopra il 40%).

Nella primavera di ogni anno, si riunisce il Consiglio europeo per verificare i progressi compiuti nell'attuazione di questa strategia, e a sette anni esatti dalla sua nascita, l'Agenda di Lisbona è per molti paesi europei poco più di un miraggio; solo alcuni stati virtuosi sono riusciti a mantenere gli impegni. L'Italia non è tra questi, e in generale difficilmente l'Europa giungerà al 2010 avendo raggiunto gli obiettivi che si era posta a Lisbona dieci anni prima.

## Le fonti in materia

L'apparato legislativo e normativo, per rendere concrete le possibilità per la componente femminile della società alla più ampia realizzazione delle aspirazioni professionali sterilizzandole dal giusto riconoscimento al diritto alla maternità (opportunità di carriera, riconoscimento delle capacità e competenze, adeguato corrispettivo retributivo per le mansioni svolte ed i ruoli ricoperti nelle organizzazioni) trova le sue fonti, a livello nazionale nella Costituzione agli artt. 3 e 37, nella legge 903/1977 sulla parità uomo-donna, nella legge 125/1991 in materia di azioni positive e nel D.Lgs 196/2000 per gli organi di attuazione delle pari opportunità, mentre a livello comunitario nella direttiva del Consiglio Europeo 75/117/CEE del 10-2-1975 all'art. 141 CE, e nella direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio 2002/73/CE del 23-9-2002.

## Focus

E' nato l'Osservatorio Lines, con l'obiettivo di interpretare e supportare il ruolo della donna nella società. L'appuntamento sarà annuale e ogni anno verrà esplorato il ruolo della donna nei molteplici campi della vita sociale. La prima tematica analizzata dall'Osservatorio è relativa al rapporto della donna con il mondo del lavoro. La ricerca è stata condotta dall'Istituto IPSOS.

Lo studio commissionato è visibile e scaricabile dal sito [www.largoconsumo.info](http://www.largoconsumo.info) digitando il titolo "donne, lavoro e pari opportunità".

## La precarietà è donna

Oggi, nel mercato del lavoro, la precarietà è donna. Il 70% dei contratti atipici riguarda le lavoratrici con un titolo di studio superiore e un'età che oscilla dai 18 ai 34 anni. In Lombardia, il 28% delle lavoratrici ha un contratto atipico, ma la percentuale sale al 41% se si considerano anche le mansioni part-time. Nella provincia di Milano, i dati Istat confermano non solo questa tendenza alla precarizzazione del lavoro femminile (il 69% delle lavoratrici avviate verso contratti atipici) ma mettono in luce anche la presenza di contratti a brevissimo termine, validi anche per un solo giorno.

## Asimmetrie retributive di genere

Nonostante una lenta diminuzione della forbice retributiva puntuale e media fra uomini e donne sul lavoro, il problema delle differenze, anche a parità di mansioni, permane.

Gli economisti Andrea Ichino e Alberto Alesina in un loro recente scritto, hanno formulato la proposta di introdurre la selettività della tassazione dei redditi di lavoro per genere e per età, in direzione di un maggior livellamento delle retribuzioni attraverso lo strumento fiscale.

Questa proposta che, seppure consentirebbe in tempi rapidi un riequilibrio sostanziale delle retribuzioni nette fra uomini e donne, oltretutto senza costi "proibitivi" per lo stato, ci sembra presentare due "lacune".

Una di tipo "soggettivo" con l'introduzione di un fatto distorto la percezione del valore economico che il singolo attribuisce al proprio lavoro, e una "oggettiva" perché difficilmente avrebbe una incidenza reale sulla struttura della domanda del lavoro (sia per numeri che per livello dei compensi offerti), se si considera che il sistema econo- ►••

•••► mico-produttivo italiano è ancora poco orientato all'innovazione ed è per tradizione ancorato a settori merceologici dove è difficile prescindere da mansioni con forti connotazioni "maschili". E' più facile pensare che il superamento delle asimmetrie retributive fra uomini e donne, dipenderà dalla maggiore crescita ed evoluzione del mercato del lavoro nei servizi e più in generale dell'economia della conoscenza, dove la domanda di lavoro e la sua remunerazione sono molto più sensibili al merito e alle capacità che al genere.

---

## Controcanto: "Risorse sprecate nella ricerca"

E' stato stimato che il costo che la collettività sostiene per formare ricercatori è pari a circa 250 mila euro per ricercatore.

In una economia di mercato e della conoscenza come quella odierna, che continua a invocare l'efficienza e l'importanza della valorizzazione delle competenze e del merito, nonostante nella media le ricercatrici si sono laureate e hanno superato il dottorato in modo più brillante dei compagni di studio, queste vengono in misura maggiore sprecate.

---

## Il tempo "al femminile" per le organizzazioni

Il tempo è la risorsa più scarsa e, nei paesi occidentali, rappresenta il parametro principe della vita lavorativa e produttiva: "Non c'è tempo... Manca tempo per...". La percezione del tempo poi, riscontra un diverso portato valoriale tra uomini e donne, che non può e deve essere messo in contrapposizione, l'uno a danno dell'altro.

Nella vita femminile vi sono momenti soggettivi che influenzano in modo significativo questa percezione: in primis l'esperienza della maternità, modulata in relazione a quando se ne fa l'esperienza, così come il fatto che sulle donne ricade la gestione diretta di situazioni di malattia sino ad accompagnare la fine della vita dei genitori anziani, e questi fatti come sappiamo quanto impattano sulla loro disponibilità verso l'organizzazione penalizzando le possibilità di migliori scelte di vita proprio in rapporto al tempo. Ma più in generale si riconosce alle donne una minor disponibilità a rinunciare al bilanciamento fra le diverse dimensioni che vengono attribuite al tempo: culturale, fisica, sociale e individuale. Pensiamo ancora alla maternità, in particolare

dell'attesa, che pone in contrapposizione una esperienza di tempo biologico contro un tempo "costruito" e veloce come quello tecnologico, e vediamo come non è per nulla facile saltare da un "tempo mamma" a un "tempo azienda".

Per il futuro quindi sarà importante sapere riprogettare il tempo lavoro nelle organizzazioni, integrando i tempi del mercato con i tempi necessari alla realizzazione dei diversi compiti e sovrapponendo questi alle esigenze degli attori, ovvero pari opportunità vuole significare e sempre più riconoscere differenti modalità di apporto del proprio tempo lavoro. (*spunti tratti dall'articolo "Tempo, organizzazione e differenze di genere" di Maria Cristina Bombelli - S&O 2001*)

---

## Non c'è posto per le mamme

La maternità non è mai stata apprezzata molto, ma fin quando c'era un mondo del lavoro tutelato andava abbastanza bene; oggi nell'era della flessibilità, con tutti i vincoli che si sono allentati, conciliare il lavoro con la maternità è diventato più difficile. Sembra quasi che sia stata dichiarata una sorta di "guerra aperta" alla maternità; considerato quasi un diritto "eccessivo", inconciliabile con gli interessi produttivi dell'impresa. (Ma è poi vero che "buttare" risorse umane non ha un costo?) Il problema coinvolge non solo i livelli professionali bassi, ma anche quadri e dirigenti. Ecco alcuni dati riportati dalla CISL di Milano: il 20% delle donne occupate perde il posto dopo la maternità, in parte perché si licenzia in parte perché è mandata via: sono 5.200 all'anno nella sola Lombardia, 1700 a Milano.

E fra quelli che hanno lasciato il lavoro il 48,50% lo ha fatto per stare più tempo con il figlio. Questo nonostante la legge italiana sulla maternità sia estremamente avanzata, ma nei fatti, avere un figlio oggi, nelle piccole fabbriche come negli uffici del terziario, può significare per la donna la rinuncia della carriera o peggio essere messa nella condizione di dover lasciare il posto di lavoro.

Ci risulta spesso, che questa "discriminazione" lasci la donna sola, senza nemmeno ricevere la solidarietà dei colleghi. (**Spunti tratti da una ricerca Cisl**)

---

## Avanziamo una proposta

Se la maternità è un valore, valorizzare anche economicamente la maternità deve essere logica conseguenza, quindi un riconoscimento economico che faccia sì che la donna che ha avuto un figlio •••►

•••► non sia penalizzata rispetto ad una donna che non ne ha avuti o a un uomo: mancato o differito avanzamento di carriera o crescita retributiva, ritardo nell'aggiornamento professionale, ecc.

Proposta: le attuali norme di calcolo della retribuzione pensionabile per la definizione della pensione di anzianità prendono in considerazione le retribuzioni degli ultimi 10 anni lavorativi con le nuove regole (o 5 con le vecchie regole); si potrebbe, in presenza di periodi di maternità, diminuire questo periodo di tante frazioni di anno (trimestri ad esempio) quante sono le maternità riconosciute nella vita lavorativa delle singole donne.

L'incremento che deriverebbe sull'importo pensionistico sarebbe un riconoscimento successivo nel tempo ma certamente in qualche misura compensativo.

---

## Sull'antropologia del diritto (a favore delle differenze di genere)

«Il principio di uguaglianza non può essere inteso in senso puramente quantitativo, perché porta a risultati inaccettabili autorizza l'indifferenziazione.

Se è vero che in algebra  $a=b$  e  $b=c$  allora  $c=a$ , non accade così per il diritto. Infatti se applicato all'eguaglianza fra i sessi equivarrebbe a dire che un uomo è una donna e viceversa.

Ora l'eguaglianza tra uomini e donne non significa che gli uomini siano donne, sebbene a volte possano desiderarlo». (*stralci da articolo apparso sul Sole24ore del 8-7-2007*)

---

## “La bella addormentata fa il turno di notte”

E' il titolo della mostra dedicata al lavoro delle donne che si aprirà il 28 settembre fino al 10 ottobre a Palazzo Isimbardi, in C.so Monforte 35 a Milano. Protagonisti i fumetti della celebre vignettista Pat Carra, che raccontano il mondo visto dalle donne.

Donne che lavorano nelle favole e nella realtà, dal buongiorno alla buonanotte. All'interno della rassegna il 1° ottobre si svolgerà la tavola rotonda dal ti-

tolo “Le donne e il lavoro che cambia” con la partecipazione di Rosa Rinaldi, Sottosegretaria al Ministero del lavoro e della previdenza sociale.

Maggiori informazioni sul sito [www.provincia.milano.it](http://www.provincia.milano.it) nella sezione Politiche di Genere.

---

## Lavoro e letteratura

(produttività e ambiente)

... Le quattro filande erano l'industria massima del paese: tutte le donne del popolo o prima o poi andavano o erano andate in filanda, con orari, salari e condizioni di lavoro che riescono oggi quasi incredibili. Quando la filanda “andava”, c'era un fracasso alto e continuo di macchinari antiquati, e in mezzo come un lamento acuto il canto delle filandiere stordite: «Santa Madre, deh Voi fate – che le piaghe del Signore – siano impresse nel mio cuore». Polenta e cipolla, polenta e anguria. Le filandiere uscivano a mezzogiorno, rientravano alla “cuca” tra la mezza e un bötto. Per questo breve *lunch hour* non tutte correavano a casa; quelle che venivano da lontano si sedevano lungo i marciapiedi, di qua e di là della strada. Dai cartocci di carta gialla tiravano fuori la polenta e lo stupefacente companatico. Oltre alle filiere vere e proprie sapevo che c'erano le scoattine e le ingroppine, nomi di sogno. Scoattine! Ingroppine! Non pareva credibile guardando queste donne e ragazze col colore dei bachi da seta sul viso. Ristorate, dopo una mattina di lavoro, tornavano dentro a lavorare alle bacinelle di acqua bollente fino a sera, invocando in alte grida la Santa Madre del cielo, chiedendole piaghe.

... La cura dei bachi da seta era uno di quei lavori supplementari che s'affidavano principalmente alle donne, perché non restassero in ozio: avevano solo da partorire fino a una dozzina di figli, da allevarne mezza dozzina, da cucinare per tutti, lavare, stirare, spazzare, rifare i letti, vuotare i vasi, lavare i piatti, cucire, rattoppare, rammendare, badare alle galline, curare i malati, pregare per il marito, andare in chiesa e baruffare un po' con le vicine. Come riuscissero ad andare anche in filanda non ho mai capito. ...

Da “*Libera nos a malo*” di Luigi Meneghello

---

Se volete contribuire, consigliare, inviare scritti, porre domande, segnalare quello che accade nel vostro lavoro o nella vostra ricerca di lavoro, scrivete a questa e-mail: [acli.cernusco@libero.it](mailto:acli.cernusco@libero.it) specificando nell'oggetto Job Zone. Ve ne saremo grati.

---