

LAVORO FEMMINILE: CONCILIAZIONE O CONFLITTO?

di Maria Grazia Campari

da www.zeroviolenzadonne.it

All'incontro internazionale "Women in the World", recentemente tenutosi a New York, un lungo mormorio di stupore e disapprovazione accompagna la relazione riguardante la condizione della donna italiana. In particolare, attira critiche la rilevazione statistica relativa alle lavoratrici a tempo pieno, che risultano dedite a lavori di cura e domestici per ben 21 ore settimanali contro le 4 ore del loro partner maschio. Questo è l'esito, secondo la giornalista Nadeau (Newsweek), di "una cultura di sessismo subliminale con la quale le donne italiane devono fare i conti, dal momento che si riflette costantemente nell'economia e anche nella vita di tutti i giorni" (Il Fatto Quotidiano 13.3.2011).

In effetti, i dati ISTAT del marzo 2011 rilevano che, a fronte di una maggiore cultura femminile per titolo di studio e formazione successiva, il tasso nazionale di occupazione è del 35,4% contro il 48,6% maschile, inoltre le giovani con lavoro a tempo determinato sono il 34,8% contro il 27,4% dei maschi e anche il contratto part time indesiderato colpisce maggiormente le femmine (31,2% contro il 10,4%), con la conseguenza che le ragazze fra i 18 e i 29 anni sono economicamente dipendenti e convivono con i genitori nella misura del 71,4%.

In questa temperie, parti sociali e governo sembrano accorrere in soccorso sottoscrivendo, il 7 marzo 2011, un accordo denominato "Azioni a sostegno delle politiche di conciliazione tra famiglia e lavoro", che, nelle intenzioni dichiarate, dovrebbe favorire "la crescita, quantitativa e qualitativa, dell'occupazione femminile", e a tal fine richiamano esplicitamente il "Programma di azioni per l'inclusione delle donne nel mercato del lavoro" denominato "Italia 2020" che sarebbe, sempre nelle intenzioni, "un piano strategico di azione per la conciliazione e le pari opportunità", ovviamente riferito alle donne, che dovrebbero sapere/potere conciliare cura e lavoro per usufruire di opportunità (alla prova dei fatti mai veramente pari). Si tratta di un progetto governativo varato nel dicembre 2009 dai Ministri del Lavoro e delle Pari Opportunità che richiama una serie di provvidenze e istituti contrattuali volti a "favorire l'occupabilità... femminile", inglesismo che sta a significare potenzialità soggettiva a essere impiegate, non possibilità concreta di occupazione, come risulta chiaro dalla lettura del Programma stesso che subordina ogni istituto previsto alle convenienze d'impresa piuttosto che al bilanciamento fra le contrapposte aspettative delle parti contrattuali nel rapporto di lavoro, vigente o da concludere. Sulle linee direttrici del Programma si colloca l'accordo del 7 marzo 2011 che prevede l'attivazione di alcuni istituti per un "lavoro a misura di famiglia" (Il Sole 24 Ore 8.3.2011).

Esso consta di due parti: una dichiarazione di valori condivisi che delinea alcune possibili strumentazioni da adottare e un allegato che specifica più analiticamente gli

strumenti previsti, quest'ultimo non sottoscritto dal sindacato CGIL (che parteciperà del tavolo tecnico) per il "mancato recepimento del ripristino della legge 188 contro le dimissioni in bianco" cancellata dal Governo Berlusconi. (v. dichiarazione della Segreteria CGIL in pari data).

Poiché le dichiarazioni d'intenti acquistano significato in base agli strumenti che adottano, occorre entrare nel merito di quelli ipotizzati sia dal "Patto Italia" (recepito nell'accordo) sia dall'accordo stesso. Il primo strumento individuato da entrambi consiste nel maggiore utilizzo della flessibilità negli orari e tempi di lavoro, previsione già contenuta nell'articolo 9 della legge 53/2000 di cui però non si ignora la scarsa efficacia, ad oggi, e neppure si può garantirne una maggiore per il futuro, posto che i Ministri interessati concordemente dichiarano la indisponibilità governativa a impegnare fondi per contributi in favore dei datori di lavoro eventualmente coinvolti in tale pratica di flessibilità. Questa consisterebbe in una migliore articolazione degli orari, nell'utilizzo del part time reversibile, nel telelavoro, nei programmi formativi per il reinserimento al lavoro. Tutte previsioni già contenute nella legge del 2000 che, in oltre due lustri, ha evidentemente mancato l'obiettivo di incrementare l'occupazione femminile, sanando quel "mercato squilibrio a favore della componente maschile" che pure i due Ministri lamentano (p.15).

Neppure nel paragrafo intitolato alla "Centralità del sostegno alla famiglia" il Programma si assume compiti precisi di sostegno e sviluppo dei servizi sociali, limitandosi ad accenni esortativi prevalentemente rivolti alle Regioni (se mai avessero volontà e possibilità di accoglierli). Un'idea guida è, in sostanza, quella di dare corso a un patto di solidarietà intergenerazionale, evidentemente in capo a privati individui, presumibilmente di sesso femminile, secondo un costume invalso e assai poco contrastato. Altra idea consiste nell'esortare datori e prestatori di lavoro a concludere accordi di flessibilità, senza oneri per il Governo. Ipotesi non molto probabile. Il Programma fa anche leva su possibili riduzioni di orario, da tempo introdotte nella legge Biagi, che nulla hanno determinato in termini d'incremento occupazionale, come è ben noto. Esso inoltre prevede "buoni per l'infanzia su base locale" senza che gli Enti locali vengano, per ora, coinvolti. Un punto quasi umoristico è quello che prevede, quale sbocco occupazionale femminile, il settore delle energie rinnovabili, recentemente sfavorito da un decreto governativo che ci è valso anche un richiamo europeo e che si presumibilmente determinerà, se confermato, il licenziamento di migliaia di addetti occupati nel settore, lungi dal creare nuova occupazione di qualunque tipo.

Un programma/manifesto che registra un insieme di propositi velleitari e di soluzioni inefficaci, quando non peggiorative rispetto allo stato di cose presenti, e che non si comprende per quale motivo abbia potuto riscuotere il sostegno dei sindacati, attraverso il recepimento nell'accordo di marzo, fermo l'innegabile interesse di Governo e Confindustria.

Anche un altro strumento menzionato nell'accordo offre il fianco a critiche motivate: si tratta dell'ipotizzato utilizzo del contratto d'inserimento, istituto già previsto nella legge n. 276/2003 che, negli anni, ha dato prova di inefficacia rispetto allo scopo d'incrementare l'occupazione femminile (vedi dati ISTAT), ma che è certamente valso a deteriorare i livelli professionali e retributivi poiché prevede per i neo assunti (e per un periodo estensibile fino a 18 o 36 mesi) la classificazione in qualifiche di due livelli inferiori a quelle spettanti per la mansione da svolgere; ciò senza garanzia di successiva assunzione a tempo indeterminato. Un istituto che appartiene a pieno titolo alla giungla contrattuale del vigente diritto del lavoro.

Un esame comparativo dell'allegato all'accordo convince che, per gli istituti proposti, esso differisce assai poco dai suoi precedenti; menziona, anzi, le stesse provvidenze quali banca ore, flessibilità di orari, part time, telelavoro, lavoro a domicilio, congedi parentali e forme di welfare aziendali, tutti sottomessi, come appare ovvio, a compatibilità aziendali. La sostanza, quindi, non si differenzia gran che.

Rispetto al complesso previsionale e normativo sopra richiamato, non è possibile sottacere alcune obiezioni di merito. La previsione di solidarietà intergenerazionale per la cura connessa alla possibile flessibilità di orario (prevalentemente meglio precisata come part time) rimanda chiaramente al solito doppio lavoro femminile che implica fatica, retribuzioni decurtate, pensioni minime, inesistente autonomia economica. Il telelavoro e il lavoro a domicilio hanno una storia di anni o di decenni che li dimostra non idonei, di per sé, a incrementare l'occupazione femminile, mentre la frantumazione dei luoghi della prestazione lavorativa ha anch'essa una storia di chiusura individuale e di ostacolo alla dimensione collettiva e solidaristica fra soggetti, anche collocati in situazioni simili o identiche, con grave impedimento alla loro autorganizzazione e ad azioni conflittuali nei confronti di poteri sovra ordinati.

Su welfare e provvidenze aziendali, in assenza d'intervento pubblico, non merita spendere molte parole.

A riprova dell'inefficacia rispetto agli obiettivi dichiarati in questi accordi e programmi per una maggiore partecipazione femminile, sta l'accento costantemente posto sulla diade famiglia/lavoro che oscura i soggetti in carne e ossa, perpetuando lo svantaggio sociale, economico, politico delle donne italiane, fonte di scandalo nelle assise internazionali quantomeno dell'Occidente.

Vi si propone con insistenza quello che abbiamo definito "misfatto della divisione sessuale del lavoro", esito del sovrabbondante impegno casalingo femminile (v. L'Emancipazione Malata, Ed Libera Università delle Donne 2010) come se la storia non riuscisse mai a insegnarci nulla, come se non potessimo misurarci efficacemente con gli errori e gli spunti positivi del passato, come se dovessimo sempre ripartire da un livello zero.

E' stato detto: Dio acceca chi vuole perdere.

Resta da dire che le donne non potranno superare la situazione d'impasse in cui si trovano facendo affidamento su dichiarate buone intenzioni altrui; riceveranno, al massimo, un ben confezionato libro dei sogni. Sarà, invece, opportuno contare sulle proprie forze, creare autorganizzazione per un conflitto durevole ad ampio raggio che potrà anche comportare qualche rischio, ma potrà certamente spezzare molte catene.