



IL COMMENTO

La centralità del lavoro femminile

di **Walter Schiavella**
segretario generale Fillea Cgil

In questo lustro di crisi drammatica ci siamo trovati spesso come Fillea a smentire creative letture e capziose interpretazioni di statistiche e numeri che raccontavano di un Paese dove in fondo le cose vanno bene. Penso ai dati sui morti sul lavoro, secondo l'Inail semplicemente

diminuiti, secondo noi nel settore edile per frequenza oraria paurosamente aumentati. Penso ai dati sulla crescita delle imprese di immigrati, dal governo salutata come una positiva fotografia di un paese in cui crescono opportunità e integrazione, secondo noi invece una realtà che

nasconde, particolarmente nel nostro settore, una condizione di ricatto dei migranti che, sotto minaccia di essere licenziati e quindi di perdere il permesso di soggiorno, accettano di dimettersi, aprono una posizione autonoma e continuano a fare il proprio lavoro con lo stesso stipendio,

ma senza tutele, contributi e sicurezza. E lo dimostriamo purtroppo ancora oggi i dati che parlano di una sostanziale tenuta dell'occupazione femminile nel nostro settore. Perché non è una buona notizia scoprire che nelle costruzioni cresce l'occupazione delle donne, ma solo perché sono sempre più

precarie, ricattate, costrette ad accettare contratti part-time o a lavorare in grigio, sottoinquadrate e sottopagate. Non può essere una buona notizia avere l'ennesima conferma che il nostro sistema delle imprese affronta la crisi usando una selezione naturale cinica, gretta e arrogante della forza lavoro, basata

sulla maggiore ricattabilità e sulla compressione dei costi e dei diritti. In un momento così difficile di crisi economica, reso ancor più drammatico dall'assenza di un governo e di una classe politica capace di assumersi la responsabilità di dare risposte a un paese disperato, occorrerebbe prestare

attenzione soprattutto ai punti nei quali la crisi produce gli effetti più perversi e intervenire per porvi rimedio. Il lavoro femminile nella nostra filiera non è affatto marginale come si sarebbe portati a credere ma, anzi, ne rappresenta spesso un segmento importante. Per questo le questioni relative al lavoro delle donne assumono

una centralità oggettiva per le strategie rivendicative dell'intera categoria, a partire dalla stagione contrattuale in corso, e debbono irradiare l'intera riflessione sul tema della costruzione di un diverso modello di sviluppo sostenibile, che abbiamo posto al centro della nostra proposta di un piano per il lavoro. •

Assemblea delle donne Fillea



La nuova stagione dei contratti

di **Marinella Meschieri**

segretaria nazionale Fillea Cgil

Ancora una volta, sono le donne a pagare il prezzo più alto.

L'occupazione femminile nelle costruzioni tiene, ma solo perché costa meno, spesso considerata marginale o marginalizzata. Siete poche e mal pagate, ma siete fortunate, avete ancora un lavoro: questo è quello che il mercato sta dicendo senza mezzi termini alle donne italiane.

Schiacciato tra una crisi economica drammatica e una crisi politico-istituzionale senza precedenti, senza più regole condivise, senza interventi e prospettive, per sopravvivere il mercato si è dato le sue regole e la competitività diventa quella del meno e non del meglio: meno diritti, meno salario, meno carriera.

Ecco perché non crolla l'occupazione femminile in un settore dove abbiamo perso 500 mila posti di lavoro. Non crolla nell'edilizia, dove è rosa meno del 7 per cento della forza lavoro, e non crolla nel restauro e archeologia, per l'80 per cento composto da donne, che possiamo definire ormai un comparto a trazione integrale.

E mentre la gran parte delle imprese tenta di galleggiare nella crisi attraverso la competizione al ribasso, un'altra parte caparbiamente tenta la strada opposta, investendo e innovando, attraverso la formazione del personale, la modernizzazione dei processi organizzativi e guardando ai mercati internazionali, con il risultato di affrontare meglio il peso della crisi.

Ecco le due anime che in questo momento siedono con noi al tavolo per il rinnovo dei contratti nazionali, due anime che fanno fatica a trovare la sintesi e che ci stanno imponendo una prova molto dura e complicata, di fronte alla quale dobbiamo saper tenere saldo il timone per evitare qualunque deriva deregolativa, difendendo il salario, ampliando i diritti e puntando alla stabilizzazione dei rapporti di lavoro. Avremo da faticare molto, prova ne è la ritrosia delle imprese anche verso proposte a costo zero, come quella di conservare il posto sino a guarigione clinica per malattie gravi o il riconoscimento del part-time reversibile alle lavoratrici o ai lavoratori che ne necessitano per i propri figli o per assistere i propri familiari. Una partita difficile ma che giocheremo fino alla fine, perché al nostro fianco abbiamo le lavoratrici e i lavoratori, che ogni giorno si rivolgono alle nostre sedi per raccontarci le loro difficoltà e che trovano in noi il punto di riferimento per difendere i loro diritti e il futuro delle loro famiglie. •

Costruire insieme un futuro alternativo

Quello che le donne dicono conta più di mille silenzi. Lo hanno mostrato le parole delle tante intervenute venerdì scorso a Roma, alla Terza assemblea nazionale delle donne della Fillea Cgil, con le loro storie e le loro proposte per costruire insieme un'alternativa di futuro.

“Tutto parte da noi, la consapevolezza e la voglia di lottare – così si racconta Alessandra Consolini, quarantasei anni, entrata nella Fillea di Bologna nel 2009 dopo anni nella Filcams, dove la presenza femminile è maggioritaria -: all'inizio, quando mi hanno proposto la delega alle politiche di genere, io per prima avevo minimizzato il mio ruolo. Non avevo mai provato sulla mia pelle cosa fossero le discriminazioni, ma ben presto ho capito cosa significasse essere l'unica donna in una segreteria tutta al maschile. Il mio è

stato un percorso interiore di arricchimento a tratti molto doloroso, ma mi è servito per crescere e proporre”.

Alessandra comincia a chiedere in giro alle lavoratrici e alle delegate da che punto dovesse partire per affrontare il suo lavoro, ma i percorsi erano tanti.

“Così mi sono detta, partiamo dall'inizio: quanto siamo consapevoli della nostra identità di genere e della nostra differenza? E mi sono risposta che prima di parlare di politiche di genere bisognava discutere tra di noi, ritrovarci, interrogarci su chi siamo e sulla nostra specificità”. Ne è nato un lungo percorso di formazione con psicologhe, studiose, comunicatrici eccetera che ha coinvolto una decina di donne delle Fillea e che ha rimandato il proprio effetto nei luoghi di lavoro, nelle assemblee. Un'esperienza preziosa che ha portato la Fillea

bolognese a crescere, tutta. “Nessuna di noi si era resa conto che le nostre discriminazioni erano così evidenti. Per esempio abbiamo visto che nelle fabbriche del comparto del legno, come la Gazzotti di Bologna, anche se l'85 per cento dell'occupazione è femminile, nessuna donna è ai vertici, né come capo reparto, né come dirigente. Questo ci ha indotto, prima della contrattazione, ad essere consapevoli di far parte del cambiamento, a vincere la paura di parlare, a far valere il nostro ruolo e a chiedere di più”. Il primo cambiamento è venuto, appunto, dall'interno: “Prima nessuna di noi donne al direttivo prendeva mai la parola – spiega ancora Alessandra -, tutto era monotono, gli interventi sempre gli stessi. Ora tutto è cambiato, siamo più consapevoli, interveniamo con la nostra sensibilità e le

Qual è stato l'impatto della crisi sul lavoro delle donne delle costruzioni. Uno studio aiuta a fare il punto e a proporre soluzioni

nostre parole, a tratti anche lasciandoci andare all'emozione se serve. Il direttivo è diventato più vivace e spontaneo", conclude la sindacalista.

Un'altra donna, un'altra storia: quella di Angela Prisciantelli che lavora come cucitrice alla Natuzzi divani a Sant'Eramo in Colle (Ba), ha quarantadue anni ed è lì da quando ne aveva diciassette. Il suo è un percorso comune: sei anni di crisi aziendale e come conseguenza cassa integrazione per tutti. "La situazione è difficile dappertutto - dice -, all'inizio ero contenta di lavorare. Avevo tutte le prospettive davanti. Poi ho iniziato cinque anni fa a fare un po' di cassa integrazione come le altre; ora lavoro quindici giorni al mese e ho uno stipendio basso. Mio marito invece, che lavora con me, è in cassa integrazione a

zero ore. Comunque mi sento fortunata rispetto a tanti lavoratori di aziende più piccole, perché almeno ho un reddito, anche se la cassa integrazione scadrà a ottobre. L'azienda spesso ha giocato a snervarci psicologicamente, ma siamo state più forti, anche se la solitudine di restare a casa ha scoraggiato molte di noi". Nella sua fabbrica lavorano 3 mila persone di cui il 60 per cento donne, non ci sono nidi aziendali, né nei pressi del paese. "Alcune di noi hanno approfittato della cassa integrazione per fare figli. Il problema però è che se sei fuori dal lavoro per troppo tempo, perdi i contatti e la manualità, ti senti sola e lotti di meno". Ma Angela vede una speranza nelle parole delle altre donne. "Anche se la situazione è grave, la nostra determinazione è tanta. Quello di cui ci

sarebbe bisogno ora all'interno del sindacato è di arrivare alla gente nel pratico di tutti i giorni, aiutare chi ha difficoltà, ritornare per strada". Ilaria Ciardiello è un'altra delle donne della Fillea, lavora a Napoli, dove è responsabile del Coordinamento restauro regionale, ha trentasei anni e un passato da restauratrice che la porta a conoscere bene le problematiche di questo lavoro. "Con la crisi c'è stato un forte calo dell'occupazione sul territorio nazionale, complici anche i tagli alla cultura. Quella della restauratrice è una figura molto precaria nei cantieri, spesso non ha un contratto edile, ma a progetto, pur essendo dipendente a tutti gli effetti. A volte esistono anche false partite Iva. Nessuna garanzia in caso di malattia, né di disoccupazione o di maternità". Sono molte le donne in

questo settore che dopo il primo figlio sono costrette ad abbandonare.

"Quando si sposta un cantiere non sempre puoi lasciare tuo figlio ed è difficile rientrare dopo un periodo lungo di assenza". La discriminazione sui cantieri parte dalle piccole cose, come i bagni unici, o il non vedersi riconoscere visite specialistiche per le malattie professionali tipiche dei restauratori, costretti a usare solventi. "Come Rete Fillea@donna della Campania, progetto condiviso con la Fillea nazionale, abbiamo raccolto in un libro, dal titolo *Fiori dal cemento*, le storie di alcune di noi, provenienti da diversi settori dell'edilizia, del legno imbottito o del restauro. Ne sono venuti fuori racconti emozionanti e sinceri di un lavoro fatto di passione e tanta, tanta resistenza".

Sara Picardo



Come le lavoratrici delle costruzioni hanno pagato la crisi economica, quale e di che tipo è stato l'impatto della crisi in termini di genere. Questo è stato il tema della Terza assemblea delle donne Fillea Cgil, che si è tenuta a Roma lo scorso 19 aprile. Attraverso dati, analisi e approfondimenti su un tema scarsamente indagato e preso in considerazione da istituzioni, imprese, parti sociali e sindacati, abbiamo voluto concentrarci su un ambito di settore. Siamo partiti dal constatare l'assoluta assenza di analisi a livello europeo e nazionale; non si conoscono infatti i dati di quante donne hanno perso il lavoro e si è trattata la crisi in modo neutro. Non è stata elaborata nessuna soluzione per l'impatto della crisi sul lavoro delle donne e nessun piano nazionale ha tenuto conto di un'analisi di genere. Le risposte di austerità proposte dall'Ue non solo non hanno tenuto conto del diverso impatto di genere, ma neanche hanno valutato l'impatto che misure di tagli indiscriminati al sistema di welfare avranno sulla vita delle donne, dei danni che apporteranno alla conciliazione, di quanto faranno arretrare l'occupazione femminile, specie nei paesi dove le donne che

lavorano sono già poche. Solo ora sia l'Europa che l'Italia stanno timidamente iniziando a porsi il problema, ma siamo troppo indietro rispetto alle conseguenze che cinque anni di recessione economica hanno portato al lavoro e alla vita delle lavoratrici. In questo silenzio abbiamo voluto rendere nota la situazione che vivono giornalmente le lavoratrici delle costruzioni, i drammi quotidiani, le situazioni tragiche delle operaie del legno, che subiscono ricorsi alle cassa integrazione, chiusura di aziende, mobilità che ricadono più sulle donne che sugli uomini. Ma proviamo a osservare meglio il fenomeno: in edilizia le donne sono occupate soprattutto con mansioni impiegate e di basso livello; è quindi chiaro che, per la loro posizione di diretto contatto con i dirigenti dell'impresa, sono facilmente ricattabili e sottostanno a qualsiasi condizione. Nel comparto restauro e archeologia assistiamo a fenomeni di fortissima mobilità sul territorio nazionale, a una sorta di transumanza lavorativa che, per le donne, vuol dire anche messa in pericolo della tenuta delle relazioni personali e familiari; senza parlare dei fenomeni di arretramento dei diritti con il passaggio frequente da contratti a tempo indeterminato o determinato a false partite Iva o a

contratti a progetto. Questa è la situazione alla quale con grande fatica tentano di rispondere le nostre delegate, le strutture territoriali, la Fillea nazionale. Per avere un quadro più chiaro e documentato ci siamo avvalsi di un'analisi scientifica; una ricerca, elaborata dall'architetto Alessandra Graziani dell'Ufficio studi della Fillea, ha raccolto i dati dell'occupazione femminile nell'edilizia e nel legno, raffrontandoli con quelli degli anni precedenti. L'indagine è stata arricchita da un questionario più analitico a cui hanno risposto le lavoratrici dei grandi distretti del legno e delle più grandi imprese dell'edilizia.

La ricerca

Gli andamenti del tasso di femminilizzazione nel settore costruzioni risultano stabili, contrariamente all'andamento crescente del totale occupati, e anzi in lieve flessione, nel quadriennio 2008-2011 nel comparto del legno (esclusi i mobili). Dall'inizio della crisi economica si osserva una lieve riduzione dei tassi di occupazione femminile per le attività dell'indotto (-0,8%) del legno, a fronte di una tenuta nell'edilizia (+0,3%). Questo dato appare preoccupante se si confronta con una variazione sostanzialmente positiva (+2,0%) delle occupate nel complesso dell'economia, che continua, seppur

con un esiguo +0,2%, anche nel 2011. I livelli di occupazione femminile variano molto a livello territoriale; è evidente che la maggiore occupazione femminile si concentra nelle regioni del Centro-Nord, è massima in Lombardia, Veneto, Friuli-Venezia Giulia, Piemonte, Emilia-Romagna e Marche, è elevata, solo per il legno, anche in Toscana. Considerando in particolare l'edilizia risulta che la quota di lavoro femminile aumenta nell'economia generale (41% nel 2012, in lieve ma costante crescita dal 2005), ma esclusivamente grazie al settore terziario (che raggiunge, nel 2012, il 50,4%), mentre invece la quota dell'industria resta stagnante, appena sopra al 20% nel 2012.

La ricerca ha voluto ricostruire anche un profilo delle lavoratrici delle costruzioni dal quale si evince, rispetto alla tipologia di orario, una forte differenziazione con gli uomini, quasi esclusivamente impiegati a tempo pieno, mentre per le donne l'opzione del tempo parziale resta molto utilizzata rispetto al tempo pieno. Risulta chiara la forte caduta dell'occupazione a tempo pieno dal 2008 al 2012, esclusivamente ascrivibile alla componente maschile, segno più evidente della crisi in atto. Le donne, proprio perché in larga parte impiegate nelle imprese di maggiori dimensioni, risentono in misura minore, e più tardi, degli effetti congiunturali negativi. Rispetto

alla posizione professionale, tra gli uomini prevalgono le figure dell'operaio e del lavoratore indipendente, mentre tra le donne c'è una netta prevalenza delle impiegate; la crescita della componente maschile "lavoratore in proprio" a scapito di quella "operaio" dal 2012 al 2011 è un effetto negativo della crisi e della destrutturazione imprenditoriale, mentre il consolidarsi della predominanza delle impiegate, in ambito femminile, ne rafforza il ruolo di nicchia nel settore. La ricerca, quindi, non ha evidenziato grandissime flessioni del lavoro femminile rispetto a quello maschile, ma noi sappiamo che grandi fette di occupazione femminile, specie nel settore legno, subiranno, tra la fine del 2012 e il 2013, le perdite maggiori. Chiudono interi stabilimenti e aziende, così come grandi imprese cooperative dell'edilizia, ed è qui che abbiamo la concentrazione maggiore di occupazione femminile. Dall'approfondimento delle condizioni di lavoro, poi, appare chiaro che le donne in generale pagano più dei colleghi uomini la moria delle nostre imprese e aziende e la ragione è semplice: quando le donne perdono il lavoro difficilmente ne trovano un altro; se un'impresa si trasforma, difficilmente inserirà le donne in percorsi formativi che garantirebbero la loro ricollocazione. Inoltre sappiamo che i tagli indiscriminati al welfare saranno un buon alibi per far rimanere a casa le donne, per prendersi cura di quei bambini, di quei genitori a cui nessuno baderà se non loro. Quando poi è l'uomo a perdere il lavoro e c'è uno stipendio solo, sarà giocoforza tornare a fare solo le mamme, le mogli e le figlie. Questa situazione, già gravissima, diventa drammatica quando parliamo di donne sole e capofamiglia, quando la perdita di lavoro diventa anche impossibilità di pagare un affitto e di sostenere se stesse e i figli a carico.

Come rispondere

Questo è il quadro che in occasione dell'Assemblea delle donne abbiamo voluto ricostruire, ma se questa è la situazione, cosa facciamo, come possiamo rispondere? Le ricette sono semplici, ma estremamente ambiziose; maggiore stabilizzazione del lavoro femminile, maggiore qualificazione, maggiore formazione, ma anche maggiore sostenibilità del costruito, diversi criteri nella scelta delle opere da realizzare, delle politiche industriali da intraprendere, che guardino maggiormente alla qualità del lavoro e della vita, che abbiano uno sguardo più lungo, oltre la crisi. Sappiamo che in questo le donne sono più brave degli uomini; le donne che lavorano nei nostri settori sono più duttili, più disposte a cambiare, a reinventarsi, a investire sul futuro. Noi, come sindacato, dobbiamo far tesoro di queste capacità e tradurre queste proposte in ricette da condividere con le imprese, in termini di contrattazione nazionale, territoriale, aziendale, in termini di protocolli da sottoscrivere nei territori con le istituzioni e le parti sociali per difendere e rafforzare il lavoro femminile.

Qualcuno potrà dire che queste sono soluzioni da attuare in altri tempi, in tempi di crescita, non nel pieno di una crisi economica epocale, ma è proprio questa la sfida ed è proprio questa la partita che vogliamo giocare, una partita che rilancia la posta e rovescia il quadro di riferimento, perché solo queste possono essere le soluzioni. Non possiamo permetterci di restare paralizzati nell'assistere a un ulteriore arretramento dell'occupazione femminile, già scarsissima nel nostro Paese. Il disfacimento di aziende e imprese per primo sotterrerà l'occupazione delle nostre lavoratrici e nessuno si preoccuperà del fatto che il lavoro per le donne, un lavoro certo e sicuro, ha un valore diverso che per gli uomini, è principalmente l'affermazione di se stesse e della propria dignità. •