

Stefano
Ventura

Voci di donne al
lavoro.
Una rassegna
bibliografica
e tematica

La riflessione sul lavoro e sui mutamenti teorici e pratici intervenuti a mutarne le forme e le condizioni richiede una certa duttilità e pluralità di punti di vista. Di certo la frammentazione e la parcellizzazione della società ha inciso in maniera irreversibile, forse, sulle caratteristiche, le rappresentazioni e le narrazioni dei lavori (indicati volutamente al plurale).

Nell'analisi sociale e nei suoi presupposti teorici che animano il presente numero di questa rivista si citano il lavoro intellettuale umanistico e la capacità della letteratura di interpretarlo e descriverlo, dargli senso e collocazione. In questo contributo, però, si prenderà in esame una particolare forma di lavoro: il lavoro delle donne. Anch'esso, come il lavoro intellettuale, rappresenta una categoria debole o comunque meno considerata.

Secondo le definizioni consolidate, il concetto di genere si definisce, come fa Joan Scott, secondo due enunciati direttamente collegati: «un elemento costitutivo dei rapporti sociali fondato sulle differenze percepite tra i sessi, e al tempo stesso come una modalità primaria di significare i rapporti di potere».¹ La differenza di genere, quindi, si configura come un percorso non necessariamente interno alla storia delle donne, ma strettamente correlato agli equilibri di diverso tipo tra i due sessi e agli ambiti di riferimento (società, lavoro, famiglia etc.).

Per definire i caratteri e le forme del lavoro femminile si impiegheranno dati e statistiche, definizioni e inquadramenti provenienti da indagini attuali e si cercherà di offrire una piccola e parziale panoramica sul modo in cui alcune scienze sociali (storia orale, antropologia, sociologia) hanno analizza-

1 J.W. Scott, *Gender and the Politics of History*, New York, Columbia University Press, 1988, cit. in P. Ginsborg, *L'Italia del tempo presente. Famiglia, società civile, Stato. 1980-1996*, Torino, Einaudi, 1998, p. 68.

to la narrazione dall'esterno e dall'interno del mondo del lavoro femminile tra il Ventesimo e l'inizio del Ventunesimo secolo.

1. Donne e lavoro: alcuni dati per riflettere

In Italia, nel 2015, la differenza tra il tasso di occupazione maschile e quello femminile era di 18,3 punti percentuali (65,5% contro il 47,2%), uno dei più alti nell'Unione Europea, dove la media di tale differenza è di 10,4%.² I dati OCSE dell'ottobre 2017 dicono che il tasso di occupazione femminile in Italia è sostanzialmente fermo attorno al 48%, ma a preoccupare è anche la qualità di questo lavoro: le donne italiane, seppur poco occupate, sono grandi lavoratrici, sono tra le più istruite, più preparate e qualificate dei coetanei, ma è minore la loro presenza nei lavori più redditizi, fanno lavori meno pagati, con meno prospettive di carriera, senza opportunità formative che possano migliorare la loro posizione.

Lo stesso accade a livello globale: una donna guadagna a livello globale in media 81 centesimi per ogni dollaro ricevuto da un lavoratore uomo; si va dalla differenza del 5% nelle retribuzioni di uomini e donne della Nuova Zelanda fino al 36% della Corea del Sud.³ Secondo l'analisi di Rita Palidda, che cita i dati ISTAT,

indagini periodiche dell'Istat hanno ampiamente evidenziato come, nonostante dedichino mediamente meno tempo al lavoro retribuito, le donne lavorino complessivamente di più, riducendo il loro tempo libero, se si considera il monte ore complessivo di lavoro dentro e fuori la famiglia. La presenza del coniuge si traduce per chi ha un lavoro in un ulteriore aggravio lavorativo, per cui le occupate con figli che vivono in coppia sono impegnate per più ore di lavoro complessivo di quelle che vivono in famiglie monoparentali.⁴

L'incongruenza e la diseguale distribuzione tra componente maschile e femminile del mercato del lavoro prende il nome di «segregazione occupazionale» e può essere definita secondo due prospettive: in orizzontale e in

2 ISTAT, *Rapporto annuale 2016. La situazione del Paese*, cap. III, «Le dinamiche del mercato del lavoro: una lettura per generazione», presentato nel marzo 2016, Roma, p. 105: <https://www.istat.it/it/archivio/185497> (ultimo accesso: 06/06/2018).

3 A.L. Revenga, A.M. Munoz Boudet, *How to Close the Gender Gap in the Labor Force*, in «Scientific American», September 2017: <https://www.scientificamerican.com/article/how-to-close-the-gender-gap-in-the-labor-force/> (ultimo accesso: 06/06/2018); trad. it. *Il lavoro delle donne*, in «Le Scienze», novembre 2017, pp. 74-79.

4 R. Palidda, *Donne e lavoro: ancora ai bordi del campo?*, in Ead. (a cura di), *Donne, politica e istituzioni. Percorsi di ricerca e pratiche didattiche*, Firenze, Ed.It., 2012, p. 27.

verticale. La segregazione orizzontale è quella che riconduce la donna a «compiti che tendono a riprodurre stereotipi di ruolo oltre che contenuti e forme del lavoro domestico»;⁵ istruzione, cura della persona e servizi sociali sono infatti i settori in cui è più alta la presenza femminile. Per segregazione verticale, invece, si fa riferimento al fatto che le donne hanno molta più difficoltà degli uomini a raggiungere le posizioni apicali, e non per differenti doti o capacità; è la nota metafora del «soffitto di cristallo», quel limite invisibile che impedisce alle donne di salire ai massimi livelli con le stesse procedure e condizioni degli uomini.

Senza scendere nel dettaglio dei vari settori produttivi, si possono citare alcune particolarità: le donne-magistrato, a partire dagli anni Novanta e Duemila, in Italia hanno lentamente affiancato, fino a superare poi, i colleghi uomini; le libere professioniste e le donne manager, invece, sono ancora una netta minoranza rispetto agli uomini. Le spiegazioni possibili che alcuni studi hanno fornito riguardano i livelli di stress e la massima disponibilità di tempo e di flessibilità oraria che il lavoro manageriale e l'attività in proprio richiedono; alcuni dati dicono che se una donna fa il manager, nel 25% dei casi rimane single e molto spesso soffre di disturbi da affaticamento, depressione, disturbi del sonno e ansia (secondo i dati della Federmanager).⁶

È anche noto quanto sia più difficile, per le donne, conciliare lavoro e organizzazione familiare, se si considera la faccenda con l'approccio classico e stereotipato. È il concetto di «doppia presenza»,⁷ in cui nella vita della donna la famiglia e il lavoro non possono essere scissi, con il primo elemento quasi sempre a influenzare e indirizzare il secondo.

D'altro canto, le agevolazioni e il welfare familiare non hanno ancora raggiunto standard accettabili, visto che le posizioni lavorative che permettono di accedere senza problemi a permessi e assenze temporanee per garantire l'assistenza a figli e familiari sono ancora poche.⁸ Inoltre, la materni-

Voci di donne
al lavoro.
Una rassegna
bibliografica
e tematica

5 L. Rosti, *La segregazione occupazionale in Italia*, in A. Simonazzi (a cura di), *Questioni di genere, questioni di politica. Trasformazioni economiche e sociali in una prospettiva di genere*, Roma, Carocci, 2006.

6 Ho tratto i concetti e i riferimenti bibliografici relativi alla segregazione occupazionale da F. Sartori, *Differenze e disuguaglianze di genere*, Bologna, il Mulino, 2009, pp. 111-1118.

7 L. Balbo, *La doppia presenza*, in «Inchiesta», 32, 1976, pp. 3-6.

8 EIGE, *Gender Equality Index 2017. Measuring Gender Equality in the European Union 2005-2015*, in «EIGE. European Institute for Gender Equality», p. 24: <http://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/gender-equality-index-2017-measuring-gender-equality-european-union-2005-2015-report> (ultimo accesso: 06/06/2018).

L'ospite ingrato

Rivista online del Centro Interdipartimentale
di Ricerca Franco Fortini

tà spesso incide in maniera determinante sull'uscita delle donne dal mercato del lavoro: il 33,9% delle donne, al Sud, dopo la prima maternità abbandona il lavoro, contro il 16,3% del Nord-Ovest.⁹ Secondo Laura Sabbadini

anche nel periodo di massima crescita dell'occupazione femminile dal 1995 al 2008 il Sud ha raccolto le briciole, circa 200mila occupate in più a fronte di 1 milione 800mila in tutta Italia. Cioè tutta la crescita di occupazione femminile che c'è stata in Italia è stata assorbita dal centro-nord del paese, dove si è realizzata una vera e propria rivoluzione, con tassi di occupazione femminili superiori al 50 e anche al 60 per cento. Bisogna ricordarsi che in Italia il tasso di occupazione femminile non arriva al 50%; e al Sud addirittura al 30%. Se poi consideriamo le donne del Sud con basso titolo di studio, il tasso non arriva neanche al 20 per cento.¹⁰

Stefano
Ventura

Anche a causa di queste difficoltà è maggiore la percentuale di donne che svolge lavori a tempo parziale: in Italia nel 2014 rappresentavano il 32%, rispetto all'8% degli uomini.¹¹ Eppure la presenza femminile nel mondo del lavoro a volte è fondamentale per attutire la crisi che colpisce le condizioni occupazionali degli uomini: la presenza di donne *breadwinner* (cioè donne che sono le sole a portare reddito in famiglia) cresce dal 7,2% del 2004 al 10,3% del 2015 per le donne italiane, compensando la contrazione delle famiglie con due o più occupati.¹²

La lettura in prospettiva storica che si può offrire riguarda quindi la qualità e le forme del lavoro femminile; negli anni Settanta e Ottanta la dequalificazione e l'informatizzazione del lavoro ha creato lavori più generici che hanno permesso un aumento del tasso di occupazione femminile, inquadrando le donne però in lavori poco qualificati e in settori abbastanza limitati (istruzione, salute e sociale, in particolare, cioè la segregazione orizzontale di cui si è accennato in precedenza). C'è da specificare, inoltre, la differenza tra flessibilità e precarietà e per farlo ricorriamo alle parole che Anna Bellavitis e Simonetta Piccone Stella hanno usato introducendo un numero monografico sul tema della rivista «Genesis» (VII, 1-2, 2008, «Flessibili/precarie»):

9 ISFOL, *L'Italia fra jobs act e Europa 2020. Monitoraggio del mercato del lavoro 2015*, Roma, Quaderni del Fondo Sociale Europeo, 2016, p. 116.

10 L.L. Sabbadini, *L'occupazione femminile in Italia*, in «Lo straniero», 157, luglio 2013: <http://lostraniero.net/looccupazione-femminile-in-italia/> (ultimo accesso: 06/06/2018).

11 *Ivi*, p. 121.

12 ISTAT, *Rapporto annuale*, cit., p. 149.

Il binomio flessibilità/precarietà tuttavia viene spesso evocato in blocco, come un tutt'uno, per additare un insieme di variabili intrecciate che appaiono l'una la premessa dell'altra e che si mantengono unite nell'immaginario comune perché ritenute inscindibili. In parte l'equivoco è provocato dalla frequenza con la quale effettivamente la modalità flessibile del lavoro scade nella precarietà, in quei casi in cui i responsabili di un'impresa o di un servizio infrangono il quadro dei diritti e delle regole convenute con i dipendenti e li privano delle dovute garanzie.¹³

La flessibilità può anche essere intesa come scelta, come elemento positivo di adattamento alle proprie esigenze, ma in realtà è la precarietà, che invece è una condizione data e predominante, che contraddistingue le forme e le caratteristiche del lavoro contemporaneo. Le donne quindi svolgono la loro attività in settori dequalificati che non hanno possibilità di crescita, creando un ulteriore elemento di negatività, cioè lo spreco del capitale culturale delle donne, lo scarso utilizzo della loro istruzione e delle loro doti, la marginalità della loro presenza e azione diretta.¹⁴

2. Voci di donne al lavoro. Una rassegna bibliografica

Volendo affrontare in modo narrativo e non solo statistico la differenza tra lavoro delle donne e lavoro degli uomini, la quantità di libri, studi, riviste e convegni che parlano della condizione della donna, del lavoro femminile, del ruolo nella società è talmente cospicua che non sarebbe possibile una trattazione esaustiva. Si può tuttavia affrontare un piccolo percorso nei tanti studi di storia locale e di microstoria che hanno preso in considerazione le donne e il lavoro, nel corso dei decenni del Novecento, anche per testimoniare l'evoluzione e l'avanzamento, purtroppo lento e ancora incompiuto, in un percorso verso l'emancipazione (termine quanto mai abusato).

Uno dei lavori più belli che basa sull'uso delle testimonianze orali l'affresco delle vicende delle donne emigrate in Piemonte è Nuto Revelli. Scrive Revelli, presentando il suo lavoro di ricerca: «Mi piace incontrare la gente in cui credo, mi piace continuare il mio dialogo, quel dialogo che è iniziato con *La guerra dei poveri* e non si è mai interrotto. [...] Questo il disegno ambizioso che mi propongo: dare una voce alla donna della campagna

Voci di donne
al lavoro.
Una rassegna
bibliografica
e tematica

13 A. Bellavitis, S. Piccone Stella, *Introduzione*, in «Genesis», VII, 1-2, 2008, *Flessibili/precarie*, numero monografico a cura di A. Bellavitis e S. Piccone Stella, pp. 7-14: p. 8.

14 L. Salmieri, *Dentro, ma in basso. Le donne nel mercato del lavoro post-fordista*, in «Genesis», VII, 1-2, 2008, *Flessibili/precarie*, cit., pp. 63-85: p. 64.

L'ospite ingrato

Rivista online del Centro Interdipartimentale
di Ricerca Franco Fortini

Stefano
Ventura

povera e meno povera perché finalmente scriva la sua storia».¹⁵ La straordinaria capacità di Revelli è stata quella di descrivere, affidandosi esclusivamente al magnetofono, un mondo che come in altri suoi libri era quello degli ultimi, o per meglio dire delle ultime. Le protagoniste delle interviste sono state duecentosessanta donne, provenienti da Calabria, Puglia, Campania e Basilicata. Le figure che emergono testimoniano tanta fatica e sudore, per i lavori domestici e per il lavoro quotidiano nei campi o in altri contesti, tanta umiltà e anche sprazzi di felicità semplice.

Uno studio sull'approdo al lavoro nelle manifatture lombarde tra il 1922 e il 1943, quindi in pieno regime fascista, è stato svolto da Nicoletta Bigatti.¹⁶ Nel libro si affrontano diverse tematiche, dal lavoro minorile alle migrazioni interne, dall'istruzione obbligatoria sotto il regime al ruolo della Chiesa, e in particolare delle suore, nella gestione dei convitti industriali in cui le ragazze lavoratrici erano alloggiate. La ricerca è stata condotta grazie alla mediazione dell'Istituto Storico Alfredo Galmozzi di Crema e si è concentrata, tra le altre realtà, sulla Manifattura di Legnano, sul cotonificio Venzighi di Busto Arsizio e sul biscottificio Lazzaroni di Saronno.

L'incisività di un percorso imprenditoriale e lavorativo circoscritto ma significativo è al centro di uno studio, riferito al secondo dopoguerra, sulle lavoratrici della Lebole di Arezzo, una fabbrica nota a livello nazionale per le confezioni di abiti da uomo. Lo studio è stato condotto da Patrizia Gabrielli ed è stato pubblicato nel 2003.¹⁷

Attraverso le interviste ad alcune operaie della Lebole, si ripercorre il vissuto individuale e collettivo delle ragazze, in gran parte contadine della provincia aretina. Nata grazie a Caterina Lebole, la fabbrica tessile operò circa tremila assunzioni tra la fine degli anni Cinquanta e gli inizi degli anni Sessanta, e le lavoratrici assunte andavano dai quindici e sedici anni fino a poco più che ventenni. Proprio la figura della lavoratrice con spiccate doti di creatività, organizzazione e gestione del lavoro e del capitale è una delle rappresentazioni di quel processo di modernizzazione che animò il mondo dell'impresa e dell'economia italiana negli anni del miracolo economico, con una novità importante che scalfisce l'idea di un mondo degli affari declinato esclusivamente al maschile. Le ragazze raccontano dell'esperienza

¹⁵ N. Revelli, *L'anello forte. La donna: storie di vita contadina*, Torino, Einaudi, 1985, p. XIX.

¹⁶ N. Bigatti, *L'altra fatica. Lavoro femminile nelle fabbriche dell'Alto Milanese 1922-1943*, Milano, Guerini e Associati, 2008.

¹⁷ P. Gabrielli (a cura di), *Quelle della Lebole. Frammenti di fabbrica tra interni e esterni*, Arezzo, Edizioni Le Balze, 2003.

già acquisita da sarte; alcune di loro avevano acquistato una Singer per lavorare in proprio, con un notevole sforzo economico; per tutte, però, le venticinquemila lire al mese che la Lebole offriva rappresentavano un'occasione troppo importante.

Il primo giorno di lavoro segnava una netta demarcazione nella vita delle contadine, che diventavano operaie; la rigidità della famiglia patriarcale le aiutò a inquadarsi sin da subito nella organizzazione del lavoro di fabbrica. Si sottolineano, nelle testimonianze, i lunghi tragitti per raggiungere la fabbrica, la sveglia alle cinque e mezza del mattino e il ritorno a pomeriggio inoltrato, ma anche la convivialità dei viaggi fatti insieme, delle pause per il pranzo e anche delle feste. Le operaie parlano anche di sindacato, sottolineando, più che le questioni ideologiche, l'importanza di stare insieme anche nei momenti di tensione e conflitto, ad esempio quando bisognava contrattare e negoziare i ritmi di produzione e lavoro. Ma l'ambito della fabbrica e della politica non esaurisce la loro personalità, non viene mai a isolare completamente la sfera del pubblico da quella privata. È proprio questa, però, una delle conquiste più visibili. Andare a lavorare in fabbrica significava emergere, avere il riconoscimento del proprio ruolo sociale e familiare, anche sfidando ritrosie e pregiudizi e abbandonando l'isolamento dell'ambito domestico, della cura e dell'assistenza come naturale inclinazione a svolgere un lavoro sommerso e non riconosciuto.

Altri pregiudizi emergono nelle storie delle lavoratrici raccontate da Lorenza Lorenzini parlando delle «Borsaline» di Alessandria;¹⁸ in uno dei reparti del cappellificio il caldo umido aveva costretto le operaie a lavorare in sottoveste, e per di più in presenza di uomini incaricati dei trasporti, attivi nello stesso reparto. Questa situazione era valsa alla Borsalino l'appellativo di «fabbrica delle puttane».

Molto spesso, quando si è raccontato il mondo del lavoro in evoluzione dopo gli anni Cinquanta, l'apporto femminile è stato considerato solo in subordine alle trasformazioni del lavoro degli uomini; a volte si sono create delle nicchie di vera e propria invisibilità che non venivano considerate. È il caso delle sarte di Torino e del loro percorso tra '800 e '900. A livello quantitativo, le sarte a Torino come presenza erano seconde solo ai lavoratori dell'industria automobilistica, eppure nessuno aveva promosso, in tanti decenni, un'analisi sul fenomeno. Questo dipende, come anche Nuto Revel-

Voci di donne
al lavoro.
Una rassegna
bibliografica
e tematica

¹⁸ L. Lorenzini, *Le Borsaline di Alessandria*, in P. Nava (a cura di), *Operaie, serve, maestre, impiegate*. Atti del Convegno internazionale di studi sul lavoro delle donne nell'Italia contemporanea, Carpi, 6-8 aprile 1990, Torino, Rosenberg&Sellier, 1992, pp. 67-80.

L'ospite ingrato

Rivista online del Centro Interdipartimentale
di Ricerca Franco Fortini

Stefano
Ventura

li ha fatto notare, dal fatto che sono gli uomini a parlare e a rappresentarsi e palesarsi. Lo studio evidenzia un lungo percorso di sacrifici e adattamenti nel lavoro di apprendistato in *atelier* che proseguiva spesso poi, dopo il matrimonio e la maternità, come lavoro domestico. Sono molto interessanti le aspirazioni e le rivendicazioni identitarie di queste lavoratrici, che nelle interviste rilasciate all'antropologa Maher testimoniano la propria capacità creativa di anticipare, intercettare o seguire le mode; inoltre, il contatto con categorie sociali più elevate dava vita a forme di etero-socialità che si concretizzavano quando i figli delle sarte riuscivano a entrare a far parte di categorie sociali superiori a quella d'origine. Non mancano nello studio gli approfondimenti sulla militanza politica, sulla sfera affettiva e intima, con considerazioni sulle emozioni e sul corpo delle donne attraverso i decenni; del resto, davanti a una sarta ci si spoglia e ci si confida, creando un luogo di osservazione privilegiato sulla società torinese.

Nel lento percorso di acquisizione di possibilità e strumenti verso l'emancipazione,¹⁹ negli anni Settanta e Ottanta furono introdotti una serie di adeguamenti legislativi come la legge del 1977 sulla parità di trattamento tra donne e uomini così come la legge 125 del 1991 (che promuoveva l'occupazione femminile e conteneva una serie di misure mirate ad eliminare le disparità di genere), insieme alle battaglie referendarie e legislative più famose sull'aborto e sul divorzio.

Nel frattempo, nel Mezzogiorno si arrestava l'ondata migratoria degli anni Cinquanta e Sessanta e quindi si allentava il peso demografico, cresceva il numero degli addetti impiegati nella Pubblica Amministrazione e nella scuola e si diffondevano in maniera epidemica le forme previdenziali ed assistenziali. Le famiglie, nella gran parte dei casi, avevano la possibilità di incrementare i consumi, creando un mercato per i beni prodotti in gran parte negli stabilimenti settentrionali, e anche gli stili di vita delle famiglie mutavano. Si pensi al fatto che, in maniera piuttosto rapida, le ragazze non venivano più considerate come destinate esclusivamente al percorso familiare e domestico, ma cresceva la spinta dei genitori per un percorso formativo di alta qualità, prima con la scelta delle scuole superiori e poi con l'Università.

Di questi aspetti parla la ricerca di Simonetta Piccone Stella su *Le ragazze del Sud*,²⁰ nella quale vengono intervistate le studentesse dell'Università di

19 M. Boneschi, *Santa Paziienza. La storia delle donne italiane dal dopoguerra ad oggi*, Milano, Mondadori, 1998, pp. 368-370.

20 S. Piccone Stella, *Le ragazze del Sud. Famiglie, figlie, studentesse in una città meridionale*, Roma, Editori Riuniti, 1979.

Salerno; nelle ragazze è ben presente la forzatura di un sistema familiare e patriarcale che limitava al ruolo di moglie e madre gli spazi di affermazione della donna, così come è forte l'idea che l'accesso della donna al mondo del lavoro sia funzionale alle esigenze della famiglia, che subisce condizionamenti morali dalle comunità, tanto più queste sono piccole. La modernizzazione della società meridionale interviene a slegare questi vincoli, l'iscrizione all'Università o l'accesso al mondo del lavoro rompono questa visuale, la rendono più ampia e meno restrittiva. Tuttavia, la crescita percentuale di donne lavoratrici negli anni Ottanta (il tasso di attività lavorativa passa dal 22% del 1961 al 30% del 1991, e le donne laureate superarono in numero gli uomini tra i nati tra il 1952 e il 1957)²¹ non significò allo stesso modo una crescita di importanza nei ruoli ricoperti dalle donne, che potevano accedere al mondo del lavoro, ma con capi che erano quasi sempre uomini.

Anche Gabriella Gribaudi ha dedicato alle donne napoletane un ritratto basato sull'oralità;²² le figure che emergono dalle interviste e dal lavoro di analisi sono quelle di un «mondo femminile» che «appare assai stratificato e diversificato per relazioni e conflitti interni e per conflitti con gli uomini. Molto più complesso del mondo maschile, perché molto più forti i contrasti tra donne potenti e donne deboli e vittime».²³

Sulla antropologia del lavoro e sulle questioni di genere è interessante citare e prendere in esame lo studio che Fulvia D'Aloisio ha dedicato alle operaie della FIAT-SATA di Melfi.²⁴ L'autrice si è calata nella comunità di Melfi e dei paesi limitrofi, quelli dai quali provenivano le operaie protagoniste dello studio, intervistate e messe a confronto sulle reti di relazioni, gli affetti, l'identità e il rapporto con le comunità, la famiglia e la vita sociale. La particolarità della ricerca sta nel fatto che Fulvia D'Aloisio non ha mai potuto osservare l'oggetto della sua ricerca nel vivo delle sue azioni lavorative, all'interno della fabbrica, a causa dei vincoli posti dalla dirigenza dello stabilimento. Il ritratto che emerge è quello di una condizione nuova per le donne che lavorano, la creazione di una figura di operaia, metalmeccanica e

Voci di donne
al lavoro.
Una rassegna
bibliografica
e tematica

21 A. Perulli, *Com'è cambiata l'occupazione*, in P. Ginsborg (a cura di), *Stato dell'Italia*, Milano, il Saggiatore, 1994, p. 443.

22 G. Gribaudi, *Donne, uomini e famiglie. Napoli nel Novecento*, Napoli, Ancora del Mediterraneo, 1999.

23 *Ivi*, p. 54.

24 F. D'Aloisio, *Donne in tuta amaranto. Trasformazione del lavoro e mutamento culturale alla FIAT-SATA di Melfi*, Milano, Guerini e Associati, 2003.

lucana, come sottolinea Amalia Signorelli nell'introduzione del libro, fino a qualche anno prima impensabile, in quella regione da sempre simbolo e paradigma dell'arretratezza. Le donne assumono, pian piano, un ruolo nevralgico nel fare da cerniera tra la fabbrica venuta da fuori e il territorio, con le sue problematiche, e finiscono con il subire anche gli effetti, dal punto di vista della morale e della maldicenza; infatti, la promiscuità tra uomini e donne sul posto di lavoro è sinonimo di poca pudicizia, per alcuni, così come si parla di "moda SATA", uno stile che contraddistingue gli operai anche al di fuori dello stabilimento. Inoltre, lo status economico di chi lavora alla FIAT, e per questo percepisce un reddito più che soddisfacente, è anch'esso oggetto di discussione e critica moralistica.

In definitiva, ancora oggi le statistiche che abbiamo citato in apertura pongono l'Italia in una situazione di arretratezza rispetto agli Stati europei. La riserva di capacità e energie rappresentata dalle donne, per alcuni economisti, è talmente importante da poter rappresentare una delle chiavi di volta per l'economia del Mezzogiorno.²⁵ Siamo quindi in presenza di una classica situazione in cui un problema può trasformarsi in un potenzialità che, per ora, è solo inespressa.

3. Conclusioni

È ancora tanta la strada per affermare in maniera definitiva la parità dei generi, quindi, ma ancor più significativo è il grado di separazione tra le diverse situazioni che vivono le donne e il loro lavoro in varie parti del mondo. A questo proposito, ad esempio, è impressionante vedere come a Dongguan,²⁶ in Cina, una città di cui si ignora anche il numero complessivo di abitanti (chi parla di otto, chi di dieci milioni di abitanti reali, ma solo un milione e mezzo sulla carta), la crescita dell'economia cinese passa attraverso la fame e la voglia di carriera di milioni di ragazze arrivate dalla provincia, un posto dove il lavoro è più difficile perderlo che trovarlo (le ragazze cinesi una volta assunte devono restare per almeno sei mesi nell'azienda e viene trattenuto loro due mesi di stipendio che, licenziandosi, perderebbero).

La dignità del lavoro, quindi, non è un concetto o un valore da conquistare, ma uno strumento, una motivazione per scappare dalle famiglie e dai

²⁵ G. Viesti, *Più lavoro, più talenti. Giovani, donne, Sud, le risposte alla crisi*, Roma, Donzelli, 2009.

²⁶ La descrizione delle condizioni lavorative e sociali delle ragazze cinesi è tratta dal libro di Leslie T. Chang, *Operaie*, Milano, Adelphi, 2010.

villaggi di origine pur di poter conquistare quella libertà economica che permetta a queste ragazze di sedici o diciassette anni di acquistare il cellulare, il paio di scarpe alla moda o il make-up all'ultimo grido, da sfoggiare in quelle pochissime ore settimanali di tempo libero. Insomma, le vie di affermazione delle donne attraverso il lavoro nell'economia globalizzata sono molteplici. Come fare per colmare la disparità ancora esistente tra donne e uomini? Alcune azioni potrebbero essere la rimozione delle barriere visibili e invisibili che impediscono la libertà di accesso per le donne alle opportunità lavorative, fornire alle famiglie e alle donne in particolare servizi adeguati e innovativi per conciliare tempi di vita e tempi di lavoro e anche aumentare la rappresentatività e la voce delle donne in politica e nella società, per dare loro maggiore ascolto e maggiore spazio e libertà d'azione.

Voci di donne
al lavoro.
Una rassegna
bibliografica
e tematica
