

Il lavoro femminile in Italia nel secondo dopoguerra

Vera Negri Zamagni

Le donne italiane avevano sempre lavorato nelle campagne, ma solo là dove le fattorie si trovavano in mezzo ai campi coltivati e dunque non nel Mezzogiorno, dove invece, a causa della malaria e della localizzazione dei paesi in cima ai poggi, i campi erano distanti dall'abitazione. Esse avevano sempre lavorato come domestiche delle famiglie abbienti, come maestre ed inservienti, come operaie nelle filande e in altre fabbriche, là dove c'erano, ma in generale solo prima del matrimonio. Le remunerazioni che queste donne riuscivano ad ottenere erano in generale pari alla metà di quelle ottenute dagli uomini in simili attività. L'entrata delle donne nel mondo delle professioni fu invece lenta e difficile, in primo luogo perché solo dalla fine dell'Ottocento le donne arrivarono all'università e in secondo luogo per la resistenza opposta dagli ordini professionali. Fu la prima guerra mondiale che permise l'entrata di molte donne in attività mai esercitate prima (tramviere, impiegate, telefoniste, infermiere, medici) per sostituire uomini inviati al fronte. Fu così che nel dopoguerra non si poté più disconoscere il diritto delle donne di esercitare le professioni e una legge del 1919 aprì loro le porte, con qualche esclusione, come quella della magistratura, che rimase proibita alle donne fino al 1963. Si pensi che oggi, a distanza di appena 50 anni da quella faticosa data, il 40% dei magistrati italiani è donna!

Nel secondo dopoguerra, la nostra Costituzione garantì alle donne pari diritti, in generale con l'articolo 3, e in particolare come diritto ad uguale paga per uguale lavoro con l'articolo 37. Come capitò con altri articoli della

nostra Costituzione, questi diritti vennero a lungo disattesi. Fu solo alla metà del decennio 1970 che le cose cambiarono, con la legge del 1975, che parificava la posizione di marito e moglie all'interno della famiglia, e con la legge del 1977, che riconobbe la parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro (assunzioni, retribuzioni e carriere). Nella pratica, tuttavia, quest'ultima legge non risulta interamente applicata nemmeno oggi, non solo in Italia, a dispetto delle numerose direttive emanate in merito dall'Unione Europea.

Ma ciò che è ancora più rilevante è notare che fino agli anni '70 l'occupazione femminile si è contratta, soprattutto per la grande caduta dell'occupazione in agricoltura, solo parzialmente sostituita dall'occupazione nell'industria (o dall'emigrazione, che continuò ad essere prevalentemente maschile). Fu così che alla fine degli anni '70 il tasso di attività femminile si attestava solo al 37%, contro l'80% del tasso di attività maschile, ma il tasso di occupazione era ancora più basso, al 33% (contro il 77% della popolazione maschile). Questa caduta del lavoro femminile negli anni '50 e '60 non trova confronto all'estero, dove la contrazione si era verificata in precedenza e già in tali decenni si assisteva ad un incremento.

Il ritardo italiano nel reinserimento della donna nel mercato del lavoro non si è ancora colmato oggi. Infatti, a partire dagli anni 1980, il tasso di attività femminile è sì aumentato, al 44% nel 1990, 48% nel 2000 e 51% nel 2010, ma il divario con gli altri paesi avanzati rimane assai consistente: si pensi che oggi la media OCSE è pari al 60%, ma nei paesi nordici si

aggira attorno al 75%, in Gran Bretagna e Stati Uniti è del 70% e in Germania, Francia e Austria si attesta attorno al 65%. Quali le cause di una posizione così arretrata dell'Italia? Qualcuno potrebbe pensare che sia una scelta a favore della famiglia, ma questo è escluso dal fatto che l'Italia, insieme a Giappone e pochi altri paesi, è in fondo alle classifiche di natalità, con 1,4 figli per donna. D'altra parte, è ormai chiarito da analisi empiriche che i paesi avanzati che hanno un più elevato livello di natalità sono quelli dove le donne lavorano di più, e non di meno. Magari lavorano part-time, come in Olanda, ma lavorano. Un'altra possibile spiegazione da scartare è che le donne siano meno qualificate dei maschi e dunque trovino meno lavoro in una società come quella attuale definita "della conoscenza". Infatti, se la percentuale di laureati sulla classe d'età di 25 anni era nel 1951 del 3,3% per i maschi e dell'1,7% per le femmine, nel 2010 il rapporto si è più che invertito, con il 33,2% per i maschi e il 51,5% per le femmine. Inoltre, le votazioni di laurea (come quelle di maturità) sono in generale più elevate per le femmine.

In realtà dobbiamo ricorrere ad altri tipi di cause, soprattutto la carenza di servizi e i divari regionali. Sulla prima questione, va ricordato che la spesa pubblica italiana è "nemica" della donna, in quanto dedica troppo poche risorse alle famiglie: poco più dell'1% del Pil, a fronte del 3,5% della Danimarca e del Lussemburgo e del 3% di Francia, Germania, Austria, Svezia. I divari regionali, inoltre, spiegano molto. Infatti, il tasso di attività femminile del Centro-Nord del paese è attualmente del 60% (pari alla media OCSE), mentre quello di Sud e Isole è al 36%: l'Emilia-Romagna è in testa con oltre il 65% e la Calabria in coda con il 35%. Questo ci dice che la nostra media nazionale nasconde profonde differenze regionali: una situazione vicina alla media degli altri paesi avanzati nel centro-Nord e una situazione di grave sofferenza nel Sud, dove manca il lavoro e quel poco che c'è viene riservato prevalentemente agli uomini.

Come fattori concorrenti, se ne possono citare altri tre: il basso livello di occupazione part-time in Italia, le incombenze familiari squilibrate e la scarsa remunerazione dei lavori non qualificati. L'Italia ha solo un 25% di occupazione femminile part-time, a fronte del 75% in Olanda, 44% in Germania e 42% in Gran Bretagna; inoltre, il riequilibrio delle incombenze familiari non si è ancora realizzato (le donne spendono il doppio dei tempi degli uomini in lavori familiari anche quando lavorano) e ciò sfavorisce la resistenza al lavoro esterno delle donne con figli (l'abbandono del lavoro da parte di donne dopo il primo figlio e soprattutto dopo il secondo è molto elevato). Infine, la scarsa remunerazione delle qualifiche basse fa sì che solo il 16% delle donne con licenza elementare lavorino, mentre lavora ben il 74% delle donne con laurea.

Da ultimo, resta da dire sulle professioni e i guadagni delle donne. Per quanto riguarda i guadagni, benché non ci sia più una discriminazione di remunerazione contrattuale per pari lavoro, le donne finiscono comunque per guadagnare un 20-25% in meno dei loro colleghi maschi, a causa delle minori ore di straordinario e di minori benefici aggiuntivi. Osservando in quali settori le donne sono presenti più degli uomini, si trovano i servizi domestici (quasi l'80% dell'occupazione totale), l'istruzione (75%), la sanità e assistenza (62%), l'industria tessile e dell'abbigliamento (60%), il commercio al dettaglio e altri servizi. La presenza lavorativa delle donne è particolarmente scarsa (meno del 30%) nell'industria chimica, dei mobili, della carta, metalmeccanica, trasporti, pesca, petrolio, gas, energia, mentre nelle costruzioni è quasi nulla (6%).

Ma quello che viene più lamentato è il famoso "tetto di cristallo", ossia la scarsa ascesa delle donne nelle posizioni dirigenziali: le donne managers sono oggi solo il 20% del totale, ma solo il 10% si trova in posizioni apicali. Per tentare di correggere questa situazione, come è avvenuto in altri paesi, il 29 giugno 2011 è stata approvata una legge che impone che almeno 1/3

dei consiglieri di amministrazione delle imprese quotate in borsa sia donna. Si tratta delle “quote rosa”, già imposte nella pubblica amministrazione, che possono servire a rompere un’abitudine ormai consolidata di nominare uomini in posti di responsabilità, abitudine che rappresenta la politica.

Ma la strada sarà ancora lunga. Se è infatti vero che oggi le donne in Italia sono mediamente più istruite degli uomini, la loro dimestichezza con il “potere” economico, come con il potere politico, è bassa, non avendo secoli di amministrazione di tali poteri alle spalle, come gli uomini. Da un certo punto di vista, questo è positivo, perché le donne, come molte inchieste hanno ormai chiarito, portano approcci nuovi al potere: meno competitività, meno corruzione, una migliore attitudine al lavoro di gruppo, una maggiore flessibilità e simpatia nella trattazione di casi concreti. Ma bisogna anche dire che la figura femminile è ancora piena di compromessi con il passato, quando solo la bellezza e la disponibilità ad essere “conquistate” dall’uomo contava, come la pubblicità, i concorsi di bellezza e il mondo dello spettacolo tendono ancora pervicacemente ad accreditare.

Il ritorno della donna nel mondo del lavoro è tuttavia ormai una tendenza irreversibile. Gli scorsi millenni hanno potuto contare sul sacrificio che le donne facevano dei loro talenti allo scopo di assicurare con elevati tassi di natalità la sopravvivenza dell’umanità, a causa dell’incapacità scientifico-tecnica di abbassare i tassi di mortalità. Ora che questo non è più vero, stiamo attraversando un periodo di difficile transizione, in cui le identità di uomini e donne si devono ridefinire, come pure si deve

non corrisponde più, come abbiamo visto sopra, ad una minore preparazione femminile. Nel 2014, finalmente è venuta allo scoperto anche la necessità che ci sia parità fra uomini e donne nell

ripensare l’organizzazione della famiglia, non più con funzioni specializzate (la donna “angelo” della casa e l’uomo “breadwinner”), ma con un approccio multitasking. Qualcuno è portato a pensare che la nuova “autonomia” economica acquisita dalle donne porti alla fine della famiglia. La mia opinione è invece che oggi la famiglia può affermarsi come una condivisione di vita veramente integrale e felicitante, perché marito e moglie possono sostenersi reciprocamente sia nelle incombenze familiari sia nelle attività lavorative, come avveniva prima che la rivoluzione industriale esternalizzasse il lavoro dalla casa.

Indicazioni Bibliografiche:

P. Ungari, Storia del diritto di famiglia in Italia, Bologna, Il Mulino, 2002

M. Naldini, C. Saraceno, Conciliare famiglia e lavoro. Vecchi e nuovi patti tra sessi e generazioni, Bologna, Il Mulino, 2011

S. e V. Zamagni, Famiglia e lavoro. Opposizione o armonia?, Milano, Ed. San Paolo, 2012

Scherer S. e Reyneri E, "Come è cresciuta l'occupazione femminile in Italia: fattori strutturali e culturali a confronto", in Stato e Mercato, 2008, agosto, n. 2