

Donne e sindacati, una relazione in crisi?

Storia e sviluppi in Italia

Bianca Beccalli, Marco Bacio*

* Bianca Beccalli, già professoressa ordinaria in Sociologia del lavoro e delle Pari opportunità presso il Dipartimento di Scienze sociali e politiche dell'Università di Milano, è presidente del Centro Genders - Gender & Equality in Research and Science dell'Università di Milano; Marco Bacio è dottorando di ricerca (XXX ciclo) in Sociologia e metodologia della ricerca sociale presso il Dipartimento di Scienze sociali e politiche dell'Università di Milano, e Research Fellow presso il Centro Genders - Gender & Equality in Research and Science dell'Università di Milano.

Il contributo è frutto di un lavoro congiunto, tuttavia Bianca Beccalli è autrice del secondo paragrafo e delle conclusioni, Marco Bacio è autore dell'introduzione e del terzo paragrafo.

1. Introduzione

Le donne sono un peso o una risorsa per i sindacati di oggi? Ovunque, i sindacati affrontano gli stessi cambiamenti profondi nel mondo del lavoro e del welfare, spesso come risultato della globalizzazione. Negli ultimi decenni, il tema della sopravvivenza, resistenza o rinnovo dei sindacati ha originato numerose analisi e dibattiti che volontariamente o involontariamente fanno riferimento alle varie tradizioni nazionali delle «varietà di capitalismo» (Hall, Soskice 2001), queste tradizioni si basano anche sulle differenze tra la forza dei sindacati e il livello del loro radicamento nella società. Prendere in considerazione le politiche di genere aggiunge una nuova prospettiva a tali dibattiti, mostrando come le donne possano essere una variabile cruciale e uno strumento importante per la rivitalizzazione dei sindacati. Questo articolo andrà ad analizzare il rapporto tra le donne e i sindacati in Italia. Al contrario di quanto accaduto in altri paesi, in particolare in quelli anglofoni come il Regno Unito e gli Stati Uniti (Wajcman 2000 per il Regno Unito; Milkman 1987 per gli Stati Uniti; o la notevole opera comparativa internazionale di Cook, Lorwin, Daniels 1984; e quella di Colgan, Ledwith 2002), in Italia gli studiosi hanno dato poca attenzione a questo tema, a parte rare eccezioni (Beccalli 1984; Beccalli, Meardi 2002).

Il rapporto tra le donne e i sindacati italiani continua a essere ambiguo. In passato i sindacati, con la loro distintiva politica egualitaria, formarono un'alleanza unica con il movimento femminista. Allo

stesso tempo, tuttavia, i sindacati in quanto organizzazioni erano, e sono tutt'oggi, fondati su modelli sociali, culturali e organizzativi maschili, caratteristica che rende difficile affrontare le problematiche legate alla diversità. Il caso italiano mostra due tradizioni storiche peculiari e significative della relazione tra donne e sindacati: si ha, da un lato, una tradizione secolare di sindacalismo universalistico e non corporativista («sindacalismo di classe»); dall'altro, invece, un'apertura significativa dei sindacati ai movimenti sociali e alle pressioni politiche e culturali, tra cui le politiche del governo italiano e persino le richieste delle autorità europee e internazionali. La prima tradizione ha fatto sì che le donne lavoratrici non siano mai state escluse dai sindacati, neppure durante i primi periodi dell'industrializzazione alla fine del XIX secolo. I lavoratori non specializzati, tra cui molte donne, e in generale i nuovi arrivati, erano accettati nelle strutture sindacali italiane, mentre erano spesso esclusi o marginalizzati in altri paesi. Questa tradizione venne rafforzata alla fine degli anni sessanta e settanta, quando le donne (e i lavoratori con uno status inferiore) poterono trarre beneficio dalle politiche di solidarietà dei sindacati, che non puntavano alle donne in quanto tali ma produssero un risultato particolarmente efficace, come un basso differenziale salariale di genere (possiamo definirlo «femminismo non intenzionale»). La seconda tradizione si può dividere in due passaggi: fino agli anni novanta, il femminismo radicale della seconda ondata era accettato nella struttura dei sindacati, e aveva anche dato origine a strutture separate che rappresentavano le donne all'interno dell'organizzazione stessa; questa speciale forma di femminismo sindacale non fu, tuttavia, portata avanti all'interno delle pratiche e della struttura di potere ordinaria dei sindacati (come si direbbe ora, non si assistette a un caso di *mainstream*). Dopo gli anni novanta (e fino ai giorni nostri), in risposta alle pressioni e con l'aiuto dei sindacati furono effettuati i primi passi verso politiche di azioni positive.

Nella letteratura sulla rivitalizzazione dei sindacati, l'esempio delle due tradizioni del caso italiano è tra i più citati. Innanzitutto, i sindacati non si dovrebbero trincerare dietro a un sindacalismo di sezione, che deriva da una obsoleta gerarchia lavorativa. I sindacati, invece, dovrebbero approcciare la complessa varietà della nuova popolazione di lavoratori e lavoratrici. Un'apertura ai movimenti sociali è vista come una caratteristica in grado di incrementare l'abilità dei sindacati a trovare nuove radici in azioni al di fuori del luogo di lavoro. In Italia, questi due elementi erano presenti in passato, ma sono scomparsi o si sono diluiti negli anni ottanta e novanta. Da un lato, le politiche di solidarietà sono state abbandonate a favore di un tipo di negoziazione più differenziata e flessibile, a volte individualizzata (come conseguenza di ciò, per esempio, il differenziale retributivo di genere è aumentato considerevolmente). D'altro canto, i comitati femminili separati sono quasi del tutto scomparsi, lasciando però una certa sensibilità verso la problematica della presenza delle donne nei sindacati, come si può notare dall'introduzione di quote di genere in alcune posizioni dirigenziali, così come una sensibilità verso le politiche di parità, che troviamo nelle emergenti politiche di azione positiva tra la fine degli anni ottanta e gli anni novanta.

Questo articolo continua fornendo alcune informazioni storiche sulla presenza delle donne nel mercato del lavoro e nei sindacati italiani: il secondo paragrafo ripercorre questa storia dalla fine del XIX secolo alla fine del XX secolo; il terzo paragrafo si concentra sul periodo più recente, quello tuttora in corso nel XXI secolo. Nelle conclusioni si tenta di rispondere alle domande poste inizialmente, ossia se – nel peculiare percorso italiano – le donne siano una risorsa o un peso per i sindacati, e se i sindacati le considerino una risorsa chiave per la loro rivitalizzazione.

2. Tradizione e rappresentanza dei sindacati italiani attraverso le diverse fasi: dalla fine del XIX secolo alla fine del XX secolo

In Italia l'industrializzazione iniziò considerevolmente più tardi rispetto agli altri paesi dell'Europa occidentale: nel 1901, con una forza lavorativa stimata di 15,9 milioni (su una popolazione totale di 32,4 milioni), solo il 23,9 per cento lavorava nell'industria e circa il 62 per cento nella manodopera agricola (Livi Bacci 1965). Un aspetto peculiare dell'Italia agli albori del XX secolo era l'assenza di un livello intermedio di lavoratori tra il numero limitato di lavoratori altamente qualificati, organizzati in corporazioni con una lunga tradizione manifatturiera alle spalle, e una massa di giovani lavoratori non specializzati, per i quali un impiego era più imprevedibile. Fra questi tre livelli, le donne (giovani donne, per la precisione) erano presenti solo in quello più basso.

È possibile dividere la storia delle donne nel mercato del lavoro italiano in quattro fasi. Nella prima fase il lavoro agricolo era centrale per l'intera economia italiana; nella seconda, i lavoratori tessili e dell'abbigliamento rappresentavano la frazione più importante della classe lavoratrice italiana dopo la seconda guerra mondiale; nella terza fase si verificò un cambiamento verso un altro settore della classe lavoratrice emergente: gli operai metallurgici, in particolare dell'industria automobilistica; l'ultima fase cominciò con la globalizzazione e l'aumento dell'importanza del settore dei servizi (settore terziario), non necessariamente di scarsa specializzazione. Oggi è possibile aggiungere una quinta fase, ossia un settore di servizi emergente che può essere suddiviso in due parti: una garantita (come il settore pubblico) e una seconda comprendente una vasta gamma di posizioni che includono il lavoro di cura e gli operai poco specializzati in lavori non manuali. Per ognuna di queste cinque fasi è possibile osservare la presenza delle donne sia all'interno che al di fuori delle unioni sindacali. Gli sviluppi fondamentali delle donne nei sindacati italiani sono stati approfonditi da Beccalli (1984; 1996; Beccalli, Meardi 2002).

Durante la fase in cui la presenza degli operai agricoli era maggiore (tra la fine del XIX e l'inizio del XX secolo), il movimento sindacale era carente di un forte nucleo artigiano a causa dell'eterogeneità della classe lavoratrice italiana del tempo. Perciò la prima struttura rappresentativa dei sindacati era prevalentemente orizzontale: le Camere del lavoro, che spesso coinvolgevano non solo i lavoratori ma le comunità in generale, tra cui anche donne e uomini senza salario. Per un approfondimento

sulle caratteristiche dei sindacati e sulla loro articolazione organizzativa si rimanda principalmente ai lavori di Loreto e Pepe (Artioli *et al.* 2003; Bertucelli, Pepe, Righi 2008; Loreto 2009 e seconda edizione del 2017). Queste strutture orizzontali si impegnarono anche per la parità di genere, vennero istituiti comitati femminili aperti all'idea che le donne potessero occupare posizioni dirigenziali. Infatti, a tal proposito, una caratteristica distintiva dei sindacati italiani era la presenza di intellettuali. Il carattere di «politica morale» del movimento sindacale fu un'idea molto originale di Robert Michels (1908). Questo diventò un metodo di reclutamento di leader sindacali e garantì un'apertura al femminismo sia al volgere del secolo sia in tempi più recenti. Le donne erano non solo presenti come dirigenti in varie Camere del lavoro, dove occupavano posizioni a tempo pieno, ma per svariati anni una donna, l'intellettuale Argentina Altobelli, ricoprì il ruolo di presidente del potente sindacato agricolo.

Negli anni cinquanta e sessanta il settore tessile e dell'abbigliamento rappresentava la parte più importante dell'economia italiana, e rimase tale fino all'avvento del settore metallurgico. Qui si può notare un'altra figura femminile, Teresa Noce, ai livelli apicali del settore tessile, la quale promosse politiche sia per la parità salariale sia per la protezione. Stabilì inoltre svariati comitati femminili nella Cgil, appoggiati anche da un'organizzazione parallela non appartenente al sindacato, l'Unione donne italiane (Udi), un'organizzazione di donne socialiste e comuniste altamente politicizzata, in cui erano presenti anche donne non lavoratrici. La fase tessile e dell'abbigliamento mostra una corrispondenza più «normale» tra la manodopera lavoratrice e il reclutamento di donne leader, nonostante sia notevole ed eccezionale, a confronto con le altre nazioni, la presenza di una donna al potere la cui carriera come dirigente della Cgil fu agevolata dal suo passato politico di comunista e leader della potente associazione non sindacale Udi. Le politiche di protezione furono difese fortemente senza la consapevolezza di un potenziale conflitto con le politiche di parità salariale: Teresa Noce, infatti, era una sostenitrice di entrambe e non solo promuoveva una legislazione protettiva molto avanzata per le madri lavoratrici, ma era anche una sostenitrice della lotta per la parità salariale. Il primo obiettivo fu raggiunto con una legislazione nel 1950, il secondo attraverso accordi collettivi a inizio anni sessanta. In quel momento storico, all'interno della Cgil si possono ricordare varie contraddizioni, noi ne riportiamo qui solo una, a titolo esemplificativo, e di certo la più importante nell'immediato dopoguerra. Così come successe in altri paesi coinvolti nella guerra, tra cui gli Stati Uniti, i sindacati ratificarono l'espulsione delle donne dalle professioni per via del restringimento dell'industria militare e per affrontare il ritorno a casa di molti soldati che erano stati assunti in precedenza. Nonostante la mancanza di un principio di anzianità formale, i sindacati decisero di difendere il ruolo «dell'uomo capofamiglia».

Dalla fine degli anni sessanta agli anni novanta, il settore trainante dell'economia italiana divenne l'industria metallurgica, che attirò un numero piuttosto considerevole di migranti interni (dalla campagna alla città e dal Meridione al Nord Italia, periodo definito come di migrazione di massa nella storia delle migrazioni lavorative). Dopo l'egemonia del settore tessile, con l'avvento di quello

metallurgico non è possibile riscontrare una centralità delle donne lavoratrici. Nonostante le donne avessero preso parte all'impennata della militanza degli anni sessanta e settanta, il loro ruolo rimase marginale durante il notevole rinnovo dei sindacati verificatosi in quegli anni. Infatti, persino nella letteratura che ha trattato questo aumento della militanza all'interno di un forte sindacato metallurgico, nessuno era consapevole che i lavoratori avessero un genere (Crouch, Pizzorno 1978). La mobilitazione della classe operaia preparò lo sfondo su cui si svilupparono i «sindacati femministi», un fenomeno tutto caratteristico dell'Italia. Ciò che deve essere evidenziato è il tipo specifico di movimento che ebbe luogo in parallelo e all'interno dei sindacati, seguendo il corso di una mobilitazione generale. In una formula analizzata teoricamente da Tarrow (1994), un'onda di mobilitazione preparò le risorse per una seconda e diversa ondata. Quello che avvenne dunque fu che il femminismo sindacale si affermò all'interno della federazione metallurgica, nonostante la metallurgia non fosse la principale area di partecipazione del lavoro femminile. Non si sviluppò nel settore dei servizi, nemmeno nel commercio al dettaglio o in quello bancario, che rappresentavano in quel momento i settori a più alta concentrazione femminile.

La terza fase, come la prima, è molto inusuale nei paesi industrializzati occidentali. La rappresentanza sindacale emerse dalla mobilitazione dei lavoratori negli anni settanta, intorno al 1975 vennero formati a livello locale i primi «collettivi» di donne sindacaliste, nelle aree della classe sociale militante e nei sindacati manifatturieri. Questa partecipazione femminile si sviluppò autonomamente e non fu effetto di un reclutamento strumentale. Le donne nei sindacati criticarono la gerarchia e la divisione sproporzionata del lavoro che svolgevano come nuove attiviste all'interno di essi, le donne militanti cominciarono a proclamare la loro differenza e il loro orientamento riguardo il mercato lavorativo e l'apparato dei sindacati. Il nuovo approccio delle donne rifiutava il concetto di pari opportunità come obiettivo da raggiungere, e puntava a cambiare le regole anche per gli uomini, l'auto-organizzazione divenne la nuova strategia delle donne nei sindacati italiani. Le femministe volevano cambiare i sindacati piuttosto che prenderne parte, chiesero e ottennero un minimo di autonomia all'interno dei sindacati pur incontrando una resistenza considerevole specialmente tra i comunisti della Cgil, i quali credevano fortemente nell'unità della classe lavoratrice. Questi collettivi si diffusero rapidamente e vennero formati vari comitati sia a livello locale che nazionale. I due esempi citati, la presenza delle donne all'inizio del secolo e il femminismo nei sindacati alla fine del XX secolo, sono diversamente connessi con eventi storici unici. Ciò che risultò unico era il reclutamento di attivisti e leader nelle organizzazioni sindacali: vennero scelti veri e propri emarginati, emersi dal nulla, questo era anche il caso della leader dell'unione agricola più potente (per citare nuovamente il caso di Argentina Altobelli); oppure il caso degli attivisti reclutati come intellettuali e militanti politici durante e dopo l'insurrezione generale della militanza dagli anni settanta in poi. Questi attivisti erano molto spesso leader studenteschi (1968) e in queste posizioni le donne ricoprivano un ruolo importante. In entrambe le fasi, le donne non guadagnavano necessariamente un salario «normale», e il modello dell'uomo che «sfama la famiglia» dominava

ancora il mercato lavorativo italiano. A quel tempo le donne lavoratrici italiane ricoprivano un ruolo marginale nel mercato del lavoro, ma erano concentrate in alcuni settori specifici come quello dell'insegnamento dove erano anche le rappresentanti.

3. Alte credenziali e partecipazione lavorativa crescente. Donne e sindacati italiani nel XXI secolo

In Italia il settore terziario divenne dominante più tardi rispetto agli altri paesi europei. La maggior parte dei lavoratori passò dal settore dell'industria a quello dei servizi, provocando un cambiamento profondo nella struttura dell'economia. Infatti, il settore dei servizi è un mondo eterogeneo. Agli albori del XXI secolo, molti studiosi e osservatori considerarono questo cambiamento come un buon punto di partenza per la promozione delle donne nel mercato del lavoro e nella società, anche perché il livello di partecipazione delle donne nel sistema di istruzione in Italia era aumentato considerevolmente alla fine del XX secolo, facendo sì che le credenziali delle donne diventassero più alte di quelle degli uomini (più avanti in questo paragrafo verranno presentati alcuni dati a riguardo). È possibile dividere questo mondo eterogeneo in diverse parti: una parte di servizi privilegiata e protetta – che in Italia è da sempre il settore pubblico o settori forti come quello bancario – da un lato, e dall'altro, alcune aree emergenti del lavoro precario. In questa seconda parte è possibile notare una forte presenza di donne specialmente immigrate che ricoprono diverse posizioni: a volte lavori non manuali che vedono impiegati con credenziali di istruzione considerevoli, altre volte lavori di cura di solito sottovalutati come quello domestico, la cura dei bambini, degli anziani o di persone diversamente abili (Ambrosini, Beccalli 2009; Ehrenreich, Hochschild 2003).

I sindacati italiani non reagirono velocemente ai cambiamenti strutturali nella forza lavoro. L'eredità storica del passato, dall'inizio del XX secolo fino all'avvento dei lavoratori metallurgici negli anni settanta, che era stata speciale rispetto ad altri paesi europei era terminata, questo era il momento della rappresentanza «normale» dei sindacati che si era sviluppata senza notevoli segni di innovazione, mentre le innovazioni arrivarono nel sindacalismo del settore pubblico sia negli Stati Uniti sia nel Regno Unito (Milkman 2006; Colgan, Ledwith 2000). Allo stesso tempo, i sindacati italiani non avevano sviluppato un sistema di rappresentanza nuovo e ideale per i lavoratori precari del settore terziario nel loro insieme. Il quarto stadio fu un lungo periodo di transizione in cui la rappresentanza delle donne non emerse con caratteristiche chiare, come accennato precedentemente, ci fu infatti un misto di diversi tipi di rappresentanza, tra cui una tradizionale delle donne nel settore pubblico protetto e alcuni forti segmenti di mondo terziario, tra cui quello bancario. Negli anni novanta, la presenza delle donne nel mercato lavorativo e nei sindacati cresce incessantemente. Alla fine degli anni ottanta, molte femministe intellettuali e sindacaliste lasciarono i sindacati per altre occupazioni, dedicandosi tra le altre cose alla politica o alla cultura. Le femministe ancora presenti al volgere del secolo continuarono a lavorare all'interno dei sindacati

italiani, ma la struttura separata delle donne, dei collettivi e dei comitati, attraversò una profonda crisi. L'organo più importante, per esempio, il Comitato di coordinamento femminile della Cgil, fu sostituito da un Forum di donne, una versione più leggera dell'organo precedente, ma più autonomo e visibile. La creazione di questo Forum all'interno del principale sindacato italiano creò una divisione tra le donne sindacaliste, in quanto molte donne di sinistra si opposero a tale idea. Tuttavia, il Forum delle donne della Cgil, pianificato nel 1996, fu creato nel 1999. Dopo un lungo periodo di trascuratezza, la promozione delle politiche di pari opportunità diventò una delle attività più importanti per le donne militanti. Sulla falsa riga di questa problematica è possibile riconoscere altre iniziative, per esempio quella relativa all'orario lavorativo. A tal proposito, durante gli anni ottanta, le femministe italiane abbandonarono la loro posizione contro il lavoro part time, ma continuarono la loro lotta contro la divisione di genere del lavoro sia in famiglia sia nella società. Per quanto riguarda quest'ultima rivendicazione è sufficiente ricordare lo Statuto della Cgil del 1996 e che i risultati più efficaci furono ottenuti attraverso la contrattazione collettiva.

Lo stadio attuale è altamente influenzato dalla globalizzazione, che ha comportato un indebolimento del settore manifatturiero (gli ultimi anni della storia della Fiat sono un buon esempio), e, con la nuova ondata di lavoratori immigrati, un aumento considerevole delle donne nel lavoro di cura e di servizio di basso livello. Quella che un tempo era chiamata la classe operaia è sprofondata decisamente, ma resiste ancora con le sue forme di rappresentanza tradizionali, mentre la «moltitudine» degli altri lavoratori non ha espresso una struttura di rappresentanza di per sé. Nell'attuale quinta fase, la precarietà è ormai diffusa ed è una caratteristica dominante di molte occupazioni nel mercato lavorativo, tra cui il settore emergente di giovani donne con alte credenziali scolastiche. Guardando insieme alcuni dati, a titolo esemplificativo, in Italia le donne con una laurea sono il 15,7 per cento, superando così gli uomini che si fermano al 13 per cento (popolazione tra i 25 e i 64 anni) – è bene ricordare che l'Italia si colloca tra gli ultimi paesi europei e dell'Ocse per quanto riguarda il numero dei laureati (Eurostat 2014). Nonostante le alte credenziali, il tasso di partecipazione delle donne nel mercato del lavoro è ancora molto basso: le donne con un impiego sono il 50,5 per cento nel 2012 mentre gli uomini sono il 71,6 per cento, dati ancora lontani dall'obiettivo di Lisbona (i dati comunque non mostrano le differenze considerevoli a livello regionale: nel Sud la percentuale di donne lavoratrici si riduce al 34,3 per cento mentre nel Nord-Est raggiunge il 61,7) (Istat 2014). Il tasso di fertilità in Italia è molto basso: corrispondeva a 1,3 bambini per donna nel 2003 e passa a 1,4 nel 2012 (Istat 2014). Si può affermare che le donne italiane non lavorano e non hanno figli. I sindacati stanno provando, con un po' di ritardo, ad affrontare la problematica della condivisione famiglia-lavoro: questo equilibrio è diventato una problematica emergente nei programmi dei sindacati sin dall'inizio degli anni 2000 e da allora ha coinvolto anche l'attenzione dei giovani uomini. In molti paesi ciò è avvenuto anni prima che in Italia, perfino negli Stati Uniti – il paese che meno risente di tale problematica (Milkman, Appelbaum 2013). Nonostante gli sforzi dei sindacati per la condivisione casa-lavoro, il lavoro part time resta una questione

primaria per le donne: nel 2012 il 31,1 per cento delle donne lavorano part time, mentre solo il 7,2 per cento degli uomini si trovano nella stessa situazione (Istat 2014). Allo stesso modo, non sono da escludere altre problematiche che colpiscono le donne, a cui i sindacati hanno dato attenzione, come le molestie sessuali e la violenza dentro e fuori le mura domestiche: problematiche forse vecchie ma che riappaiono ciclicamente e che vengono oggi prese in considerazione nei programmi dei sindacati.

I lavoratori immigrati e in particolare le donne lavoratrici immigrate sono diventati una nuova pietra miliare della forza lavoro italiana. Pur essendo stata una nazione di emigrazioni per un secolo, è solo nelle ultime decadi che l'Italia è diventata un punto di attrazione di migranti da diverse nazioni (in particolare dall'Est Europa come Romania e Ucraina o dal Marocco, Cina e Albania). Inclusione ed esclusione come linea di divisione nel mondo del lavoro, come è stato per i lavoratori non qualificati rispetto ai lavoratori qualificati che erano al centro del sindacalismo agli albori del XX secolo; oggi possiamo notare una nuova e diversa linea di divisione tra l'inclusione attraverso la rappresentanza dei sindacati e l'inclusione attraverso il puro meccanismo di cittadinanza. Diventare un cittadino italiano implica essere un lavoratore, diventare un lavoratore vuol dire soddisfare determinati requisiti di cittadinanza (Ambrosini 2013). In questo processo le donne sono un elemento centrale, il focus della rappresentanza è passato dall'associazione di diversi gruppi etnici alla rappresentanza dei sindacati stessi. Tuttavia, l'Italia è rimasta indietro rispetto ad altri paesi del nord del pianeta, tra cui gli Stati Uniti, dove organizzare gli immigrati è diventata la nuova risorsa di un movimento sindacale in declino (Milkman, Ott 2014; Milkman 2006).

Le donne lavoratrici hanno una posizione centrale nel fronteggiare le strategie di rappresentanza poiché sono il nucleo forte dei lavoratori vulnerabili (sembra essere un ossimoro) che potenzialmente sono anche i perdenti della crisi economica cominciata nel 2007. Sono le portatrici di alcuni dilemmi importanti che i sindacati stanno affrontando in questa seconda decade del XXI secolo. È infatti un periodo in cui sta emergendo una varietà di rappresentanza che coincide fino a un certo punto con le varietà di tipologie del capitalismo (Beccalli, Meardi, Bacio 2014).

Cosa accade, dunque, all'interno dei sindacati italiani oggi? Quali tangibili azioni sono state messe in atto per includere maggiormente le donne all'interno delle organizzazioni sindacali? Partiamo dal maggiore sindacato del nostro paese. La Cgil ha stabilito una norma statutaria con un sistema di quote secondo il quale la presenza di genere deve essere non meno del 40 per cento e non oltre il 60 (è da sottolineare che i termini «femminile» e «maschile» non sono utilizzati, in modo che le quote siano di genere neutro, a prescindere dal sesso degli individui). Durante il XVII Congresso della Cgil a Rimini nel 2014, venne proposto un cambiamento nello Statuto che mirava a portare le quote di rappresentanza al 50 per cento. La norma fu accettata non come cambiamento dello Statuto, ma come una raccomandazione per le confederazioni e per le categorie verticali. Nelle confederazioni è più semplice seguirla mentre lo è meno per le categorie, dove spesso si assiste a una marcata segregazione di genere. Al momento, nello Statuto della Cisl non c'è una regola relativa alle quote nei

diversi organismi della confederazione e delle categorie. L'unica norma a tutela delle donne è presente nel regolamento per l'elezione degli organi Cisl. Tale regola impone la presenza di almeno il 30 per cento di donne nelle liste elettorali, norma applicabile alle liste e quindi non a chi viene poi effettivamente eletto: i risultati elettorali infatti dipendono dalla posizione in cui le candidate vengono inserite in lista. La regola si rivela particolarmente sfavorevole verso le donne nei settori con una presenza femminile più bassa come nel caso degli edili, dei metalmeccanici e dei chimici. Durante la rassegna storica portata avanti nelle pagine precedenti è stata data meno attenzione alla Cisl, come sappiamo, mentre la Cgil è l'erede del sindacalismo socialista e comunista, la Cisl è l'erede del socialismo cattolico. Negli anni sessanta, furono stabilite dalla Cisl le prime Commissioni femminili, che hanno visto poi un boom negli anni settanta. Il cambiamento dalle Commissioni ai Coordinamenti donne avvenne durante gli anni novanta, a causa del numero crescente di membri e del loro radicamento nel territorio: al tempo c'era bisogno di più stabilità e di una migliore organizzazione. Nel 2013 a Milano, il Coordinamento donne ha cambiato nuovamente nome ed è diventato Coordinamento donne e politiche di genere, richiamando così sia una parità sia una neutralità tra i generi.

Come abbiamo documentato, c'è una carenza di analisi di genere nelle relazioni industriali italiane. Per molti aspetti è anche più sorprendente la mancanza di analisi sulle tematiche di genere nei sindacati. In passato, l'assenza di dati sulla composizione di genere degli iscritti era stata una prova evidente dello scarso livello di interesse dei sindacati verso le tematiche di genere (Beccalli, Meardi 2002). Come sappiamo, la densità sindacale in Italia è complessivamente più alta rispetto ad altri paesi industrializzati, anche se almeno la metà degli iscritti sono pensionati, e queste sono stime al ribasso fornite dai sindacalisti stessi. I lavoratori giovani e precari non sono considerati come una risorsa da parte del sindacato come sottolineato da alcune ricerche recenti (Ambra 2013; Galetto 2010). Anche durante il nostro lavoro di ricerca è stato molto difficile riuscire a ottenere i dati sul numero di iscritti a causa di una riluttanza da parte delle confederazioni. Solo la Cgil (Lombardia e Milano) ci ha fornito il numero di iscritti per il 2013, dunque non si possono fare ragionamenti sulla densità sindacale nel suo complesso. In ogni caso, in Lombardia, su un totale di circa 900.000 membri, il 51,88 per cento è del sindacato pensionati, mentre solo lo 0,98 per cento è membro del sindacato della Cgil per i giovani lavoratori precari (Nidil). I lavoratori immigrati costituiscono il 6,68 per cento mentre le donne sono il 42,98 per cento degli iscritti, tra queste la maggioranza sono pensionate (59,57 per cento). A Milano, su circa 230.000 iscritti, il 44,30 per cento è costituito da pensionati, il 4,69 da immigrati, lo 0,84 da lavoratori precari. Il dato sulle donne iscritte alla Camera del lavoro di Milano è in percentuale inferiore al dato della Lombardia (41,98 per cento), ma a Milano il numero delle donne iscritte al sindacato dei pensionati è inferiore rispetto al dato del livello regionale (48,02 per cento), dimostrando così una maggiore attività delle donne nel capoluogo lombardo.

Le donne sono sempre più presenti nel mercato del lavoro italiano (specialmente nel Nord del paese) grazie soprattutto alle sempre più alte credenziali educative in loro possesso, ma vengono impiegate in lavori meno prestigiosi e più precari rispetto ai colleghi uomini a causa della marcata segregazione orizzontale e verticale sempre presente in Italia. E dunque la paura di rimanere senza un lavoro e senza una copertura assistenziale è uno dei fattori principali che conducono alla scelta di non fare figli, considerando anche che la recente crisi economica ha riportato alla luce fenomeni tristemente noti come le dimissioni in bianco o come il mirato licenziamento di donne a favore del mantenimento del posto di lavoro per gli uomini: insomma il modello dell'uomo capofamiglia sembra non tramontare mai nel nostro paese. Inoltre, le donne non possono ancora fare pieno affidamento sui sindacati. Anche se, come dimostrano i numeri dei tesserati della Cgil in Lombardia e a Milano, le donne si iscrivono ai sindacati tanto quanto gli uomini, non ricevono lo stesso livello di rappresentanza. Rappresentare le donne non è la stessa cosa che rappresentare gli uomini, così come rappresentare i lavoratori italiani non è la stessa cosa che rappresentare i lavoratori immigrati. Ma se per questi ultimi, negli anni recenti, i sindacati sembrano aver trovato la giusta misura della rappresentanza (come dimostrato dai recenti lavori di Ambrosini, si segnala tra gli altri Ambrosini, De Luca, Pozzi 2016), per quanto riguarda le donne, i sindacati italiani non sono ancora riusciti a trovare il modo migliore per rappresentare questa forza lavoro. Forza lavoro che ha esigenze specifiche che devono essere affrontate principalmente, ma non esclusivamente, all'interno della contrattazione collettiva. Ma per raggiungere questo obiettivo occorrerebbe che i sindacati dedicassero più spazio alle richieste provenienti dalle donne dentro la contrattazione; richieste, quindi, che non devono più essere percepite come un'aggiunta alle «normali» rivendicazioni sindacali ma devono essere integrate al loro interno. La maggiore presenza delle donne nel mercato del lavoro sta facendo aumentare parallelamente il numero delle sindacaliste in azienda. Questo non potrà che rivelarsi un volano per le rivendicazioni aziendali, per il welfare aziendale e per la conciliazione dei tempi. Porterà inevitabilmente più donne nei vari livelli delle confederazioni e quindi a un sempre maggiore coinvolgimento della componente femminile nelle scelte e nelle politiche sindacali.

4. Conclusione: le sfide ancora aperte

Nella situazione attuale in Italia, quali sono le sfide principali che devono affrontare le donne lavoratrici e che coinvolgono i sindacati? Quali sono le risorse disponibili dalla tradizione storica italiana?

Per rispondere a queste domande, abbiamo scelto di prendere in considerazione due tematiche: prima di tutto la rappresentanza dei lavoratori «atipici», degli emarginati, la maggior parte dei quali sono donne e giovani in Italia; secondo, le strategie di «riconciliazione» tra lavoro e famiglia. Entrambi i punti sono rilevanti a maggior ragione nella società italiana di oggi, dove, come ricordato

in precedenza, il tasso di impiego delle donne è in aumento ma è ancora notevolmente più basso rispetto ad altri paesi europei, e dove il tasso di fertilità è diventato uno dei più bassi al mondo.

a) I lavoratori atipici sono oggi ciò che i lavoratori non specializzati erano nel XX secolo, una sfida per i sindacati che devono dimostrare la propria abilità nel rappresentare una manodopera svantaggiata in crescita, di cui le donne costituiscono una parte consistente. Questo incarico è difficile dato che prevede una conoscenza della storia del lavoro e della vita dei lavoratori; comprende svolgere attività di *networking* nella comunità e la negoziazione a livello territoriale, come i sindacati italiani non di settore stavano infatti facendo già all'inizio del secolo scorso.

b) La regolazione dell'orario di lavoro è fondamentale nell'agenda di contrattazione collettiva (in teoria ma non in pratica), una sensibilità diffusa verso le problematiche di tempo per le donne, e le sempre più cogenti politiche di azioni positive portate avanti dall'Unione Europea, che sono sempre più centrate sulla riconciliazione di obblighi lavorativi e familiari. Altrettanto importante è l'azione della Ces, la Confederazione europea dei sindacati, specialmente dopo il suo Congresso del 2007 e l'adozione dello Statuto per le donne (Etuc 2007).

I punti a) e b) sono legati a un nuovo bisogno di sicurezza e di libertà per le donne nel mondo del lavoro. Mondo del lavoro che non ignori più la questione di genere: dove specialmente le giovani donne, nonostante la loro ottima formazione in ingresso, devono affrontare sempre più dilemmi riguardo la loro vita familiare e lavorativa, sia nei lavori irregolari e contingenti del mercato secondario, sia in quelli più sicuri, ma più esigenti a causa di organizzazioni «avide» del mercato tradizionale. Si può dire che affrontare queste problematiche in futuro sia una sfida importante per i sindacati (italiani e non): ciò vorrebbe dire «dare un genere» alla loro agenda (punto a) e «diffondere» le questioni di genere nel mercato del lavoro (punto b). Vorrebbe dire rinnovare le pratiche organizzative e le relazioni di genere all'interno dei sindacati, oltre che unire le politiche lavorative con le politiche nazionali del welfare e della comunità. Nuove leggi di lavoro e welfare sono in fase di elaborazione in molte nazioni capitaliste, e i sindacati sono spesso coinvolti nella negoziazione: oltre la difesa del lavoro, i sindacati dovrebbero assicurarsi che la nuova regolamentazione possa portare anche in Italia a nuove forme di *gender contract* (O'Reilly, Spee 1998).

Riferimenti bibliografici

Ambra M.C. (2013), *Modelli di rappresentanza sindacale nella società post-industriale. Come i sindacati si stanno ri-organizzando*, in *Quaderni rassegna sindacale - Lavori*, n. 4, pp. 75-93.

Ambrosini M. (2013), *Immigrazione irregolare e welfare invisibile. Il lavoro di cura attraverso le frontiere*, Bologna, il Mulino.

- Ambrosini M., Beccalli B. (2009), *Uomini in lavori da donne: il lavoro domestico maschile*, in Catanzaro R., Colombo A. (a cura di), *Badanti & Co. Il lavoro domestico straniero in Italia*, Bologna, il Mulino, pp. 109-135.
- Ambrosini M., De Luca D., Pozzi S. (2016), *Sindacati multi-etnici. I diversi volti di un cammino in divenire*, Bergamo, Junior.
- Artioli O., Iuso P., Loreto F., Pepe A. (2003), *La Cgil e il Novecento italiano. Un secolo di lotte, passioni, di proposte per i diritti e la dignità del lavoro*, Roma, Ediesse.
- Beccalli B. (1984), *Italy*, in Cook A.H., Lorwin V.R., Daniels A.K. (a cura di), *Women and Trade Unions in Eleven Industrialized Countries*, Philadelphia, Temple University Press, pp. 184-213.
- Beccalli, B. (1996), *The Modern Women's Movement in Italy*, in Threlfall M. (a cura di), *Mapping the Women's Movement. Feminist Politics and Social Transformation in the North*, London, Verso, pp. 152-183.
- Beccalli B., Meardi G. (2002), *From Unintended to Undecided Feminism? Italian Labour's Changing and Singular Ambiguities*, in Colgan F., Ledwith S. (a cura di), *Gender, Diversity and Trade Unions. International Perspectives*, London, Routledge, pp. 113-131.
- Beccalli B., Meardi G., Bacio M. (2014), *Varietà delle forme di rappresentanza di cittadini e lavoratori: verso un'analisi internazionale e comparata*, in *Quaderni rassegna sindacale - Lavori*, n. 1, pp. 11-25.
- Bertucelli L., Pepe A., Righi M.L. (2008), *Il sindacato nella società industriale. La Cgil nella parabola del modello fordista. Storia del sindacato in Italia nel '900*, Roma, Ediesse.
- Colgan F., Ledwith S. (2000), *Diversity, Identities and Strategies of Women Trade Union Activists*, in *Gender Work and Organization*, vol. 7, n. 4, pp. 242-257.
- Colgan F., Ledwith S. (2002, a cura di), *Gender, Diversity and Trade Unions. International perspectives*, London, Routledge.
- Cook A.H., Lorwin V.R., Daniels A.K. (1984, a cura di), *Women and Trade Unions in Eleven Industrialized Countries*, Philadelphia, Temple University Press.
- Crouch C., Pizzorno A. (1978, a cura di), *The Resurgence of Class Conflict in Western Europe since 1968*, London, Macmillan.
- Ehrenreich B., Hochschild A.R. (2003, a cura di), *Global Woman. Nannies, Maids, and Sex Workers in the New Economy*, New York, Metropolitan Books.

Etuc (2007), *Etuc Charter on Gender Mainstreaming in Trade Unions*, adopted by the Etuc Congress in Seville, 23rd May 2007.

Eurostat (2014), *Europe in Figures – Eurostat yearbook*, epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Europe_in_figures_-_Eurostat_yearbook.

Galetto M. (2010), *Trade Union Strategies to Recruit New Groups of Workers - Italy*, www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0901028s/ito901029q.htm.

Hall P.A., Soskice D. (2001, a cura di), *Varieties of Capitalism. The Institutional Foundations of Comparative Advantage*, Oxford, Oxford University Press.

Istat (2014), *Noi Italia*, noi-italia.istat.it.

Livi Bacci M. (1965), *I fattori demografici dello sviluppo economico italiano*, Roma, Istituto di statistica economica dell'Università di Roma.

Loreto F. (2009), *Storia della Cgil. Dalle origini ad oggi*, Roma, Ediesse (2017 seconda edizione aggiornata e ampliata).

Michels R. (1908), *Il proletariato e la borghesia nel movimento socialista italiano: saggio di scienza sociografico-politica*, Torino, Fratelli Bocca.

Milkman R. (1987), *Gender at Work. The Dynamics of Job Segregation by Sex During World War II*, Champaign, University of Illinois Press.

Milkman R. (2006), *L. A. Story: Immigrant Workers and the Future of the US Labor Movement*, New York, Russell Sage Foundation.

Milkman R., Appelbaum E. (2013), *Unfinished Business. Paid Family Leave in California and the Future of U.S. Work-Family Policy*, Ithaca (NY), Cornell University Press.

Milkman R., Ott E. (2014, a cura di), *New Labor in New York. Precarious Workers and the Future of the Labor Movement*, Ithaca (NY), Cornell University Press.

O'Reilly J., Spee C. (1998), *The Future Regulation of Work and Welfare: Time for a Revised Social and Gender Contract?*, in *European Journal of Industrial Relations*, vol. 4, n. 3, pp. 259-281.

Randino S. (2010), *La rappresentanza delle donne nel sindacato: il caso CGIL*, in *Quaderni di Donne & Ricerca*, n. 17, Torino, CIRSDe – Centro Interdisciplinare Ricerche e Studi delle Donne.

Tarrow S. (1994), *Power in Movement: Collective Action, Social Movements and Politics*, Cambridge, Cambridge University Press.

Wajcman J. (2000), *Feminism Facing Industrial Relations in Britain*, in *British Journal of Industrial Relations*, vol. 38, n. 2, pp. 183-201.

Abstract

Negli ultimi decenni, il tema della rivitalizzazione dei sindacati ha dato origine a numerose analisi e dibattiti rivolti alle diverse tradizioni nazionali nelle «varietà di capitalismo». La parità di genere aggiunge una nuova prospettiva a tali dibattiti, mostrando come le donne possano essere sia una variabile decisiva sia uno strumento per la rivitalizzazione dei sindacati. Quali sono le sfide principali che le donne lavoratrici devono affrontare nella situazione italiana attuale e che coinvolgono i sindacati? Quali risorse potrebbero essere disponibili dalla tradizione storica italiana? I lavoratori atipici sono oggi ciò che i lavoratori non specializzati erano nel XX secolo, una sfida per i sindacati che devono dimostrare la propria abilità nel rappresentare una manodopera svantaggiata in crescita, di cui le donne costituiscono una parte consistente. La protezione delle donne in Italia si è sviluppata attraverso una contrattazione collettiva a partire dai tempi della presa di posizione per la parità salariale, fino alla più recente «conciliazione» degli obblighi lavorativi e familiari. I sindacati italiani sono carenti di politiche per le donne lavoratrici, hanno bisogno di migliorare la tutela nei confronti delle donne e la loro promozione nel mercato del lavoro e nella società in cui, specialmente le giovani donne, nonostante le alte credenziali, si trovano ad affrontare il dilemma sempre più frequente di come gestire la propria vita familiare e insieme quella lavorativa. Riteniamo che prendere in esame tali problematiche sia una sfida cruciale per la rivitalizzazione dei sindacati italiani: ciò implica inserire la questione di genere nell'agenda dei sindacati e rendere tale questione una risorsa fondamentale. Ciò implica anche il rinnovo delle pratiche organizzative e delle relazioni di genere all'interno dei sindacati, oltre che l'unione delle politiche del mercato del lavoro con le politiche comunitarie e del welfare. Nonostante il numero delle donne lavoratrici sia in aumento, possiamo osservare una persistente segregazione verticale e orizzontale, che ne rende difficile la rappresentanza.

Women and Trade Unions, a Relationship in Crisis?

History and Developments in Italy

Many analyses and debates developed in the last decades around trade unions' revitalisation, pointing to different national traditions in the varieties of capitalism. Gender equality adds a new perspective to these debates, showing that women can be a crucial test for, and an instrument of, trade union revitalisation. In the current situation in Italy, what are the main challenges facing working women and involving trade unions? And which resources may be available from the

Italian historical tradition? The atypical workers are today what the unskilled workers were in the 20th century, a test for the unions' ability to represent a growing underprivileged workforce, in which women are a relevant part. Women's protection has developed in Italy through collective bargaining since the action for equal pay in the past and, recently, for the «reconciliation» of work and family obligations. Italian trade unions lack a comprehensive policy for working women, they need to improve the protection and the promotion of women in the labour market and in society, where especially young women, despite their high credentials, are faced with increasing dilemmas about their work and family life. We shall hold that to address these issues is an important challenge for Italian trade unions revitalisation: it would involve gendering the trade unions agenda and mainstreaming their gender issues; it would involve renewing organizational practices and gender relations inside the unions; it would involve combining labour market policies with community and welfare state policies. Despite the growing numbers of women workers, we observe an enduring vertical and horizontal segregation that makes representation difficult.