

Angela Fracese spiega il senso della proposta di legge Pci e Sinistra indipendente

Premiare aziende e enti che assumono dal 50 al 70% di lavoratrici «Non è assistenzialismo»

«Aiuti al Sud, ma vincolati all'occupazione femminile»

Al Sud per le donne il lavoro è ancora più diseguale. Eppure la domanda di lavoro da parte delle donne non cala. Ora c'è una proposta di legge del Pci, che lega incentivi e opportunità offerti dalle leggi per il Mezzogiorno all'inserimento di quote di lavoro femminile e che tra poco sarà oggetto di una consultazione di massa. Ne parliamo con Angela Fracese, prima firmataria.

MARIA ALICE PRESTI

ROMA Per le donne trovare lavoro (e tenerlo) non è facile. Al Sud è molto più difficile. La disoccupazione nazionale si configura sempre più come «inoccupazione di massa» in particolare femminile e meridionale nel Sud è il 20% della forza lavoro, mentre nel Nord è il 13%. Nel Sud su 100 occupati le donne sono 28, mentre nel Centro-nord sono 35.

Dei 10 milioni e 435.000 donne delle regioni meridionali (il 51% della popolazione) 1.802.000 lavorano, 674 mila cercano un lavoro, 3.805.000 sono casalinghe, 816 mila studiano, 836 mila si sono ritirate dal lavoro. L'occupazione femminile tra il 1981 ed il 1985 è aumentata del 7%, ma resta preoccupante il tasso di disoccupazione il 44,3%. E i dati latenti non tengono conto del sommerso, del lavoro nero.

Questo lo scenario. Ed ora c'è una proposta di legge di un gruppo di deputate del Pci e della sinistra indipendente

inure il tasso di inoccupazione femminile, riducendo il divario lo squilibrio rispetto alla forza lavoro maschile.

Così quali strumenti?

Facendo sì che tutti gli interventi straordinari per il sostegno e lo sviluppo dell'occupazione nel Sud siano vincolati all'obiettivo del riequilibrio in introducendo lo strumento delle quote percentuali di occupazione femminile tra il 50 ed il 70%. Si offre ai Comuni meridionali la possibilità di dar vita a progetti per attività di utilità collettiva che gli enti locali non hanno promosso e saranno cooperative (per il 70% costituite da donne) ad occuparsi, ad esempio, di recupero della delinquenza minorile, di assistenza agli handicappati, ed a dare vita a centri contro la violenza sulle donne.

«Facciamo un po' di sconti in tasca a questa proposta di legge mirata a sostenere la domanda di lavoro delle donne, a creare condizioni per assolarle».

Nella maggior parte i finanziamenti non sono aggiuntivi, ma vengono «scremati» dalle leggi per il Sud per lo più inapplicate, che verrebbero così «mirate» al riequilibrio tra occupazione maschile e femminile. Proponiamo «in più» 1.400 miliardi l'anno per il triennio '89-91 e 400 milioni sulla finanziaria.

Qualcuno troverà da ridire sulle quote. C'è chi le considera un elemento di

irrigidimento. Io stessa in generale non sono schierata «dalla parte delle quote», ma in questo caso si tratta di uno strumento di emergenza necessario perché si interviene su una situazione che è d'emergenza.

Non c'è il rischio di creare situazioni assistenziali?

No. Perché abbiamo puntato su interventi socialmente utili molto mirati e quindi efficacemente verificabili. Facciamo un esempio: una cooperativa di servizi se ha il 70% di socie può ottenere con la nostra proposta per i primi tre anni di avviamento contributi in conto capitale per spese di gestione, per assistenza tecnica e formazione fino ai limiti del 100,75 e 50%. Ovviamente se il progetto è valido economicamente. Un miliardo a consorzio viene offerto invece per il trasporto delle donne da sottrarre alla legge medioevale del caporalato.

Come è cambiata, se è cambiata, l'identità di questa massa di donne che lavora?

Il 60% delle lavoratrici è collocato in 10 professioni al primo posto le lavoratrici agricole, seguite in ordine dalle insegnanti elementari dalle negozianti e commercianti, dalle conduttrici di aziende agricole, dalle impiegate direttive, dalle bidelle ed inservienti, dalle insegnanti di scuola media,

dalle infermiere e dalle domestiche. La maggioranza è collocata nel terziario.

La tendenza, insomma, è quella della scelta di lavori che risultano «compatibili» con la «vocazione familiare». Si registrano novità per quanto riguarda la domanda di lavoro delle donne?

Sì di novità ce ne sono. Intanto nonostante il debole trend di incremento dell'occupazione non c'è stato nessun «effetto scoraggiamento», resta una richiesta di lavoro che è un dato forte di crescita soggettiva. Le donne buttanò sul piatto della bilancia questa domanda esplicita che deve pesare. La metà di quelle che cercano lavoro sono ragazze tra i 14 ed i 24 anni, il 15% senza titolo di studio, il 30% con diploma delle superiori ed il 10% con la laurea. E ancora un dato interessante negli ultimi 10 anni le donne del Sud hanno occupato professioni di maggior prestigio, certo si tratta di una piccola percentuale, ma è un segnale. Le donne medico sono triplicate, le docenti universitarie sono più che raddoppiate e sono aumentate di quasi 10 volte le commercialiste, le donne magistrato, avvocato e notaio.

Tra poco - da metà ottobre - partirà la consultazione sulla proposta di legge in tutte le città del Sud verranno organizzati incontri con lavoratrici, lavoratori ed associazioni imprenditoriali di quanto comunemente non si immagina specialmente nelle situazioni in cui il mercato occupazionale è forte - di non essere costrette a subire molestie sessuali o critiche per il modo di vestire e di atteggiarsi.



Vertenza alla Barilla Il lavoro domenicale non piace al sindacato: sciopero di otto ore

DALLA NOSTRA REDAZIONE PAOLO BARONI

PARMA Otto ore di sciopero e questa la risposta dei sindacati alla richiesta della Barilla di lavorare anche la domenica instaurando il cosiddetto 19° turno o magari dando corso a degli inediti contratti part-time validi solo per i turni del week-end.

Dell'assoluta indisponibilità del sindacato di gruppo a trattare su questa vicenda avevamo già dato notizia nei giorni scorsi, ora una nota della Flai nazionale precisa meglio la posizione del sindacato.

La «pretesa» dell'azienda, secondo gli alimentaristi della Cgil, non troverebbe alcuna giustificazione né nel trend del settore né nell'attuale organizzazione della Barilla Anzi, nei tanti stabilimenti del «Mulino bianco» e carichi di lavoro sarebbero già particolarmente pesanti, mentre l'uso degli impianti avrebbe raggiunto un elevato livello di utilizzo.

Per l'azienda quello del 19° turno era presentato come un sistema per «risparmiare» energie, contenendo gli investimenti nei settori della produzione più tradizionale, e quindi poter «spingere» maggiormente sui nuovi, quelli che (nelle previsioni) tra l'altro dovrebbero garantire maggiori spazi di mercato e più alti margini di redditività.

«Preoccupante» - osserva la Flai - è che la sfida interazionale del 1992 per uno

dei più grandi gruppi alimentari italiani venga visualizzata a un maggiore sfruttamento della forza lavoro e la richiesta di massima discrezionalità nel suo uso. Il problema - si fa notare - è invece una politica industriale finalizzata allo sviluppo del Mezzogiorno.

Le sfide del mercato unico del '92 e la richiesta di lavorare dalle 21 della domenica sera alle 5 del lunedì mattina, insomma, non andrebbero, secondo la Cgil messe in correlazione. «Se si tratta della ricerca di un miglior utilizzo degli impianti e di una più razionale organizzazione del lavoro - afferma Adriana Buffardi della segreteria nazionale della Flai-Cgil - la risposta è nella piattaforma presentata dal sindacato in cui è prevista una contrattazione a livello aziendale su organici, calendari annui, orari e organizzazione del lavoro-flessibilità».

Adesso i lavoratori stanno valutando l'ipotesi dei contratti week end che comunque introduce il principio della domenica, «ma non s'illuda la Barilla - afferma la Buffardi - di poter utilizzare la proposta per dividere i lavoratori e il sindacato o quale «ballon d'essai» per riproporre poi il lavoro domenicale come 19° turno. Proposta respinta all'unanimità dal sindacato e lavoratori ed ora non più presente sul tavolo della trattativa».

Piccole aziende, pochi diritti

Il primo obiettivo è lavoro, ma le donne vogliono anche un lavoro che rispetti totalmente la loro dignità. La commissione femminile del Pci sta per lanciare una campagna di sensibilizzazione e di discussione con le donne che lavorano nelle piccole e medie imprese, anche per sostenere la proposta di legge sui diritti nelle piccole aziende presentata dai comunisti alla Camera. Alla base di questa iniziativa una vera e propria «scarta» dei diritti delle lavoratrici da quello alla retribuzione contrattuale, alla piena facoltà di assentarsi per malattia e maternità senza rischiare il licenziamento alla garanzia - di cui ci sarebbe più bisogno

di quanto comunemente non si immagina specialmente nelle situazioni in cui il mercato occupazionale è forte - di non essere costrette a subire molestie sessuali o critiche per il modo di vestire e di atteggiarsi.

In un video inchiesta realizzato recentemente le lavoratrici intervistate si lamentano soprattutto dei bassi salari degli ambienti di lavoro occulti e della insufficiente tutela della propria dignità personale. La legge delle donne comuniste è volta a sollecitare l'approvazione della legge, anche con l'invio di cartoline indirizzate alla Camera, e a contribuire a forme più salde di tutela sindacale e politica per le lavoratrici.

Contratti formazione Confindustria e sindacati tomano a discutere dell'ingresso al lavoro

ROMA Confindustria e sindacati tornano a trattare «faccia a faccia» dopo più di due anni di «black-out negoziale». Il 19 ottobre (ma l'incontro potrebbe anche essere anticipato al 18) si vedranno nella sede della Confindustria all'Eur per rinnovare l'accordo sull'uso dei contratti di formazione lavoro, siglato l'8 maggio 1986. «Abbiamo risposto positivamente alla richiesta dei sindacati - spiega Paolo Annibaldi, direttore generale della Confindustria - che a fine luglio ci hanno inviato la diattenda nella quale sollecitavano una verifica sui contratti di formazione lavoro e su altri strumenti attinenti al mercato del lavoro».

Scendono in campo due milioni e mezzo di lavoratori delle amministrazioni dello Stato L'altalena nei rapporti con il settore privato e le spinte alla modernizzazione I contratti pubblici e le corporazioni

Siamo alla vigilia di una fase calda di rinnovo dei contratti dei lavoratori del pubblico impiego. Le trattative riguarderanno due milioni e mezzo di persone occupate nei principali settori dell'amministrazione. Quale evoluzione ha avuto il rapporto contrattuale pubblico a partire dagli anni 70? E quali i problemi stanno ora di fronte al sindacato? L'opinione di Mario Sai, segretario della Cgil lombarda.

MARIO SAI*

Due milioni e mezzo di lavoratori pubblici (dello Stato e Parastato, degli Enti locali, della Sanità delle Poste) si preparano - dopo l'accordo per la scuola - a rinnovare i loro contratti. C'è il rischio che si ingarbugli ancora di più la matassa che lega insieme i deficit statali, questione fiscale, funzionamento dello Stato e dei servizi pubblici. Eppure l'Italia è un paese dove la spesa per il personale e per l'acquisto di beni e servizi nel settore pubblico risulta inferiore di quasi due punti rispetto alla media Cee (16,7% del Pil contro il 18,5%). Per questo è necessario contro molti luoghi comuni avere presente alcuni dati sulla situazione dei dipendenti pubblici.

con la creazione delle Regioni e il lavoro dei processi di decentramento.

Negli anni Ottanta, con il blocco dei processi riformatori e l'affermarsi delle politiche neoliberaliste la crescita dell'occupazione si è invertita nel periodo '83-87 nei settori pubblici sono stati creati circa 200.000 posti di lavoro, mentre nei settori privati l'occupazione è cresciuta di 281.000 unità con l'esplosione del terziario privato.

Retribuzioni. Dal 1970 al 1975 le retribuzioni del comparto pubblico sono rimaste pressoché ferme (+1,4%). Dal 1977 al 1984 i salari reali industriali si sono bloccati (+0,5% annuo), mentre quelli pubblici ci hanno continuato ad aumentare in media di un 3,2% annuo. Grazie al recupero salariale di questi anni i pubblici dipendenti si trovano ora nella situazione antecedente al 1968 rispetto al lavoratore del settore privato, in particolare dell'industria nelle quali le retribuzioni sono analoghe o superiori (in alcuni casi anche di una volta e mezza), per le professioni alte e per i dirigenti le retribuzioni sono minori.

ne di tendenza rispetto ai salari privati.

Fino al 1977 i salari reali nell'industria sono cresciuti in media di un 5,8% annuo e quelli pubblici sono rimasti pressoché fermi (+1,4%). Dal 1977 al 1984 i salari reali industriali si sono bloccati (+0,5% annuo), mentre quelli pubblici ci hanno continuato ad aumentare in media di un 3,2% annuo. Grazie al recupero salariale di questi anni i pubblici dipendenti si trovano ora nella situazione antecedente al 1968 rispetto al lavoratore del settore privato, in particolare dell'industria nelle quali le retribuzioni sono analoghe o superiori (in alcuni casi anche di una volta e mezza), per le professioni alte e per i dirigenti le retribuzioni sono minori.

Produttività. Il vero problema dell'occupazione pubblica in Italia è la sua crescita al di fuori di ogni programmazione e di ogni progetto di miglioramento della qualità dei servizi. Gli stessi aumenti salariali non sono stati orientati a valorizzare la qualità del lavoro. C'è al fondo di tutto ciò una ragione politica: il blocco dei processi di riforma della Pubblica amministrazione,

una organizzazione del lavoro non orientata ad agire per obiettivi ed incapace di programmare, produrre, distribuire servizi per i cittadini, una squilibrata collocazione del personale ed una sua cattiva gestione il 60% dei dipendenti pubblici sono addetti a compiti interni burocratici e di autoamministrazione.

Sotto la spinta di una campagna di denuncia della inefficienza della Pubblica amministrazione a partire dal 1983 nella contrattazione sono stati introdotti i compensi incentivi alla produttività in un quadro di sviluppo della contrattazione decentrata essi avrebbero dovuto promuovere la capacità programmatico-progettuale degli uffici, superando il modello burocratico, far leva sulla partecipazione e sul consenso dei lavoratori (intervenendo su organici orario sviluppo della qualificazione professionale) dare voce agli utenti. Pochissime sono state, però, le esperienze di contrattazione che si sono mosse secondo questi principi. Quel poco di incremento di produttività che si è avuto nella Pubblica amministrazione è stato conseguenza di risparmi nelle spese legate

all'erogazione dei servizi oppure di diminuzione del personale per mancate sostituzioni con risultati per lo più negativi sulle qualità delle prestazioni offerte agli utenti.

I criteri con cui sono stati distribuiti i compensi incentivi sono stati fondamentalmente la presenza (per nulla incidente sull'organizzazione del lavoro) e la collocazione nella scala gerarchica della qualifica funzionale. Soprattutto è tornata con prepotenza, dopo dieci anni dalla abolizione delle note di qualifica, l'imposizione della valutazione gerarchica sul rendimento in dividuale.

Sindacato e corporazioni. Ciò si spiega anche con la difficoltà del sindacalismo con federale ad uscire dalla contrazione che lo fa essere contemporaneamente agente contrattuale e cogestore di un sistema di «relazioni corporative» dentro consigli di amministrazione ed organi collegiali. Tra i settori più combattivi dei lavoratori pubblici è diffuso l'impressione che anche i sindacati confederali abbiano non solo scarsa organizzazione scarsa democrazia, scarsa autonomia, ma che siano sempre più condizionati da

quelle aree di pubblico impiego che non sono disponibili né a rimettere in discussione il proprio lavoro e i vantaggi normativi che questo possiede, né ad intervenire criticamente su situazioni di inefficienza e di improduttività.

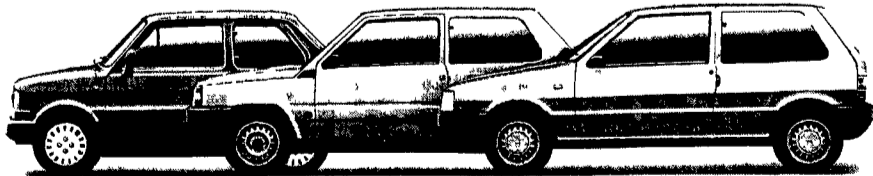
Si tratta allora di spezzare questa «solidarietà corporativa». Lo si può fare sviluppando una alleanza diversa tra i movimenti e le associazioni dei cittadini utenti con i lavoratori pubblici ed i settori del sindacato che mantengono una lettura critica della Pubblica amministrazione e che premono per un suo radicale mutamento.

Il confronto sulle piattaforme rivendicative deve essere l'occasione per promuovere in tutte le maniere possibili (dalle assemblee ai questionari ai referendum) la discussione e la partecipazione dei lavoratori e dei cittadini-utenti, scandando anche momenti di contraddizione e di conflitto e sapendo che per un periodo non breve questo dovrà dire un rapporto difficile tra la Cgil (che ha scelto la strada della democrazia del mandato) e gli altri sindacati.

* segretario regionale Cgil Lombardia

126, PANDA E UNO: FIAT VI OFFRE LE CHIAVI DELLA CITTA'!

25% DI RISPARMIO SUGLI INTERESSI RATEALI FIATSAVA



Un esempio: acquistando una Uno Diesel S 5 porte con rateazione a 36 mesi, verserete in contanti solo Iva e messa in strada. Il resto lo pagherete in 35 rate mensili di L. 437.000 caduna, risparmiando L. 1.132.000.

L'offerta è valida su tutte le 126, Panda e Uno disponibili per pronta consegna e non cumulabile con altre iniziative in corso. E' valida sino al 31/10/88 in base ai prezzi e ai tassi in vigore al 1/10/88. Per le formule Sava occorre essere in possesso dei normali requisiti di solvibilità richiesti.

SUPERBOLLO PER UN ANNO COMPRESO NEL PREZZO

FIATSAVA

E' UNA SPECIALE INIZIATIVA DI CONCESSIONARIE E SUCCURSALI FIAT

FIAT