

# La giungla dei tempi delle donne

I salti mortali di operaie e impiegate per fare un certificato o per prendere i figli a scuola  
 Permessi, congedi e straordinari concessi a discrezione delle

Norme eluse in parecchi settori  
 Turni massacranti soprattutto nella sanità



# Il lavoro ingabbiato



## Tra ufficio e casa una vita «spericolata»

Per uscire dall'incubo del doppio lavoro serve una nuova legge. Ma serve anche il rispetto di quelle vecchie, che invece restano ancora troppo spesso lettera morta. Sanità, trasporti, metalmeccanici, commercio, scuola: le scortecce regnano ovunque o quasi. Le trattative specifiche decidono molto e le interpre-

tazioni riduttive delle norme fanno il resto. Così fino a due mesi fa l'amministrazione dell'Usi Rm 10 non retribuiva ai suoi 7.000 dipendenti l'assenza per malattia del figlio con meno di tre anni. Quei soldi invece sono garantiti per tutta la sanità, con tanto di circolari del ministero del Tesoro.

ALESSANDRA BADEL

■ Lavoro notturno non pagato secondo i termini previsti ed a volte addirittura permanente, giorni di permesso impossibili da prendere, congedi per la malattia del figlio non retribuiti. Oppure, tempi del tutto familiare ridotti al minimo, maternità penalizzate dal blocco della carriera, pochi asili, centinaia di ore straordinarie praticamente obbligatorie e pagate con mesi di ritardo.

Mentre procede la raccolta di firme per la proposta di legge sui tempi, un piccolo sondaggio della situazione di Roma e dintorni svela realtà ben lontane da quanto le leggi per la parità delle donne lavoratrici dovrebbero garantire.

Le Usi. Un primo esempio, incredibilmente sommerso per anni, è quello della Usi Rm 10, dove solo da due mesi le lavoratrici hanno ottenuto la retribuzione dei congedi per la malattia del figlio che ha meno di tre anni. Nel settore del pubblico impiego è stato stabilito che questo tipo di assenza deve essere pagato come un congedo straordinario: in ognuno dei tre anni il genitore ha diritto a due mesi pagati, il primo a stipendio pieno e il secondo all'80%. Ma all'Rm 10 tutto ciò è rimasto lettera morta. Solo il comitato di garanzia delle donne, nato nel settembre dell'83, ha scoperto cosa succedeva ed ha ottenuto, dopo mesi di battaglie, la corretta applicazione della legge. L'amministrazione infatti, che tra Forlanini, San Camillo, Spallanzani e servizi sul territorio gestisce 7.000 dipendenti, aveva stabilito che il congedo retribuito poteva essere concesso solo dopo un complicato giro burocratico. Tra il momento della richiesta e la risposta, passava più di un mese. Risultato, quando il bambino si ammalava, per poter restare a casa subito e senza perdere lo stipendio le madri fingevano una qualche malattia propria.

In tutta la sanità, intanto, i turni di notte sono continui e massacranti. Esistendo poi l'obbligo legale di non lasciare sgombrato un reparto, gli infermieri (che in realtà sono quasi tutti infermiere), data la cronica

carezza di organici, sono spesso costretti a lavorare 15 o 16 ore consecutive, accumulando straordinari che non vengono neppure pagati tutti subito. Oltre le 56 ore extra al mese, infatti, il lavoro svolto viene considerato «eccedenza» e pagato almeno tre mesi dopo. E ci sono problemi anche negli asili nido. Nati più di dieci anni fa in quasi tutti gli ospedali di Roma, sono il risultato di una convenzione tra le direzioni sanitarie, che garantiscono locali e personale ausiliario, ed il Comune, che fornisce sussidi didattici e maestre per le materne. Ma per merito della circolare che nell'85 ha separato l'intervento sociale da quello sanitario, ora i revisori dei conti contestano agli ospedali la destinazione «non sanitaria» delle risorse. Eppure, quegli asili aperti giorno e notte hanno permesso alle infermiere con bambini piccoli di uscire dalla via obbligata dell'assenteismo.

Anche nel settore dei trasporti i principali difficoltà nascono dagli orari. In ferrovia il turno di notte, per il personale viaggiante, capita una volta alla settimana. Ma poi, ogni turno prevede un margine di due ore in più per far fronte ai ritardi dei treni. Quelle ore vengono considerate straordinarie solo se sono più di 170 al mese. E nella giungla dei piccoli autotrasportatori succede di tutto. Come nel caso della «Brinkis», una ditta che trasporta i soldi per le banche. I furgoni rientrano alla base con il denaro solo verso le cinque del pomeriggio. Le nuove mazzette devono essere pronte per la

matina dopo e, fino all'88, le impiegate erano costrette a lavorare dalle dieci di sera alle cinque di mattina. Ora hanno ottenuto di iniziare alle sei del pomeriggio e finire verso l'una di notte ma, comunque, con un'indennità notturna che parte dalle dieci di sera, guadagnano meno di un milione e mezzo. Fino a due anni fa, le hostess che andavano in maternità perdevano il patrimonio di ore di volo accumulate che ogni tre anni permette un passaggio di livello. Se il ciclo triennale non era compiuto prima della gravidanza, al suo ritorno la neomamma doveva ripartire da zero. Superato il problema sugli aerei, il sindacato ha intanto accettato un accordo che introduce lo stesso criterio fortemente discrimi-

notorio tra i macchinisti delle ferrovie.

Nella zona di Pomezia, Colferro e Castelli romani, sui 90.000 lavoratori ufficiali del settore metalmeccanico, le donne sono 35.000. Poi ci sono le piccole aziende, dove il sindacato non arriva, il lavoro nero è la regola e nessuno spiega alle lavoratrici che esistono delle leggi per difenderle. Non le aiutano neppure le Usi, cronicamente carenti nella funzione di informazione delle donne. Così alla gravidanza, spesso, segue ancora il licenziamento, anche se ora, con la nuova legge la situazione dovrebbe migliorare. Nelle industrie medie o grandi, intanto l'aspettativa retribuita al 30% nel primo anno di vita del figlio non è sempre garantita.

Dipende dalle trattative sindacali aziendali. Stesso discorso per i permessi familiari non retribuiti, e per le 60 ore annue di permessi personali retribuiti ottenute nel settore dell'industria. Quel tempo era stato concepito come valvola di sicurezza per chi deve fare un certificato o simili, con uscite di due o quattro ore per volta. Ma le aziende preferiscono dividere per otto e dare agli operai qualche giorno da aggiungere alle vacanze, o addirittura pagare a fine anno le ore non godute. Così, per fare una pratica, bisogna comunque sprecare un'intera giornata di ferie.

Anche nel terziario, ogni diritto si ferma sulla soglia delle principali catene di negozi o alberghi. Nel commercio, dove le donne sono presenti all'80%,

la grande distribuzione impiega solo un decimo dei lavoratori: tutti gli altri dipendono da piccoli esercizi, dove il sindacato non mette piede. Per il turismo e le ditte di pulizie vale lo stesso discorso. Neppure le grandi aziende, comunque, garantiscono i permessi straordinari per motivi personali. Ci sono solo tre giorni pagati per la morte di un parente stretto, uno per donare il sangue e uno per fare gli scrutatori ai seggi elettorali. Tutto il resto è in mano al buon cuore del direttore. Quanto alla carriera, poi, c'è solo una possibilità: passare da aiuto-commissa a commissa. E, con 25 anni di anzianità, arrivare a guadagnare 1.200.000 lire.

■ La scuola? È un settore apparentemente tranquillo, ma

anche tra le cattedre si nascondono insospettabili scortecce. In cima alla lista dei «colpevoli», gli istituti privati laici (peggiori di quelli religiosi). Lì, spesso, un vero contratto non esiste. Così l'insegnante che entra in maternità può solo sperare di non essere licenziata e comunque non riceve nessuna retribuzione finché non torna al lavoro. Le colleghe di ruolo nelle scuole pubbliche, intanto, non hanno né permessi personali né una reale possibilità di usufruire - proprio loro che passano la vita ad insegnare - delle 150 ore per lo studio e l'aggiornamento. In teoria le ore ci sono. Ma, in pratica, il decreto applicativo del settore non consente sostituzioni per il personale docente.

## Intervista a Nadia Cervoni, della Filt Cgil «I delegati uomini? Faticano a capire»

■ Nadia Cervoni è la prima donna entrata nella segreteria romana della Filt Cgil. È anche responsabile regionale del coordinamento femminile dei trasporti, che funziona da più di dieci anni in tutta Italia.

La proposta di legge sui tempi, ha già alle spalle le norme per la tutela della maternità e per la parità. Sono rispettate?

Da noi sì. Nei trasporti siamo poche, ma combattive. Certo, il lavoro è molto pesante e tutto regolato secondo la logica degli uomini. L'intero sistema risponde alle esigenze - cioè alle non esigenze - maschili. Per loro i disagi organizzativi, gli orari deliranti, i tempi di vita non garantiti sembrano contare molto poco. Nelle ferrovie, per esempio, dove le donne ora sono il 7% degli occupati, non esistevano neppure i bagni per

il personale. Nessuno li aveva chiesti e gli uomini si arrovavano «sotto vento». Quando poi è emersa la «femminile» esigenza di avere una toilette, i servizi sono stati fatti per tutti, uomini e donne. Ci hanno guadagnato anche loro, ma da soli non ci avevano mai pensato. Proprio come per la legge sui tempi: serve a tutti, ma l'hanno dovuta pensare le donne.

E gli orari, i turni, sono migliorati?

Non molto. Il problema è che quando nel sindacato si arriva a discutere di proposte che garantiscano maggiori spazi per la famiglia o per sé, ci si scontra sempre con l'esigenza di non cedere sul guadagno. Il tempo libero non è considerato una ricchezza ed anche se i più giovani cominciano a capire, la maggior parte dei delegati non è disposta a pagare i costi con-

tattuali che sempre le conquiste sui tempi comportano. Io, comunque, ho fiducia: il cambio lento culturale, anche se lento, procede. Certo per ora gli orari, continuando con l'esempio dei ferrovieri, sono pensati per una persona che non abbia niente e nessuno di cui occuparsi oltre al lavoro. E succede normalmente di iniziare un turno mattutino alle quattro, smontare a mezzogiorno e rientrare la mattina dopo alle cinque. Il che significa dover dormire il pomeriggio e, se si hanno dei figli, non poterli né accompagnare né andare a prendere all'asilo o a scuola, per non parlare poi di una normale cena in famiglia. Diminuendo l'orario di lavoro complessivo, invece, la nuova legge permetterebbe perlopiù dei tempi più lunghi e dunque un minimo di spazio da dedicare alla propria esistenza.

## Marina, casalinga per forza «Senza impiego per mio figlio»

■ Quello di Marina è un caso normale, anzi normalissimo. Ma chiudete l'intervista con una richiesta di anonimato: spera ancora di poter essere ripresa nello studio di una ragazza e non vuole correre rischi.

Hal cominciato presto a lavorare?

Dopo due anni di scuola professionale, per un po' ho fatto le solite cose temporanee. Baby-sitter, scoprì tutto. Poi nell'81, a ventuno anni, sono riuscita a farmi assumere come segretaria in uno studio di radiologia.

Con quale stipendio?

Basso, purtroppo il contratto che usano in tutti gli studi privati è vecchissimo. Nell'87, per quaranta ore di lavoro settimanali, prendeva 700mila lire al mese. Poi sono entrata in maternità.

È il stato negato qualcosa? Assolutamente nulla, sono sta-

ti correttissimi. Ho avuto i cinque mesi retribuiti di fine gravidanza e puerperio, l'aspettativa di sei mesi al 30% della paga e persino la riduzione quotidiana di due ore per allattare mia figlia finché non ha compiuto un anno. A quel punto però ho dovuto chiedere il part-time mattutino e sono cominciate i guai. Non avevo alternative: nessun asilo nido resta aperto fino alle nove di sera e mio marito di pomeriggio lavora. Certo, c'era la soluzione baby-sitter. Ma una ragazza che andasse a prendere la bambina alle cinque e la tenesse fino alle nove, mi sarebbe costata quanto il mio stipendio, se non di più.

E cos'è che non ha funzionato?

Loro hanno accettato il part-time, ma proponendo il pomeriggio perché la mattina c'è meno gente. Insomma, avevano bisogno di una persona senza figli piccoli e io ho dovuto cedere.

## Più liberi tutti con la legge che verrà

■ Fino agli undici anni del figlio, anche adottato o in affido, il genitore ha diritto di assentarsi dal lavoro, anche insieme al coniuge, per un anno, frazionabile. In caso di bambini handicappati, famiglia con un solo genitore o con il coniuge non convivente, gli anni diventano due. Non si perdono né anzianità, né scatti di carriera, né contributi per la pensione e si continua ad avere il 50% della retribuzione media giornaliera, che comunque è garantita anche ai disoccupati con i figli nelle stesse condizioni. Lo stesso trattamento economico è riservato ai congedi familiari per la grave malattia o la morte di parenti ed affini fino al terzo grado. Sono congedi di trenta giorni ogni 2 anni. In ambedue i casi è prevista anche la possibilità di avere una parte della liquidazione in anticipo. C'è il diritto ad assentarsi per motivi personali, di studio, di formazione e qualificazione professionale, per periodi da 6 a 12 mesi, ma solo dopo 7 anni di anzianità. E anche qui si può scegliere tra l'anticipo di liquidazione, quello sulla pensione e un altro dall'Inps pari al 70% dello stipendio perso. All'Inps però i soldi vanno restituiti entro 5 anni. Per le madri disoccupate, sono previsti «i mesi di contributi validi per la pensione e per l'anzianità contributiva. Perché poi anche gli uomini imparino i servizi di cura, tre mesi della leva saranno dedicati al lavoro con bambini, anziani, handicappati o tossicodipendenti. E le Regioni dovranno istituire dei corsi dove gli uomini possano imparare a fare i lavori di casa, allevare i bambini piccoli e curare gli anziani. L'orario massimo di lavoro dipendente è fissato a 35 ore settimanali effettive. Le ferie sono di minimo quattro settimane l'anno e con il diritto di almeno due settimane nel periodo di propria scelta. Il lavoro notturno è consentito solo per far fronte ad esigenze eccezionali e comunque bilanciato da una riduzione dell'orario settimanale, da intervalli e da alternanze con turni di giorno. Nessun lavoratore può essere adibito solo al lavoro notturno. Per le donne resta fermo il divieto della legge 903, salvo deroghe tramite accordi sindacali e comunque con il consenso della singola lavoratrice, lo stesso che si richiede per gli straordinari di tutti i dipendenti. Per le attività usuranti, sono previste riduzioni dei limiti d'età per la pensione e contributi maggiorati, oltre alla riduzione di un ventesimo dell'orario settimanale. Ad ogni Comune viene affidato il piano degli orari di uffici pubblici e privati, sanità, scuola, trasporti, locali e negozi. La legge prevede una lunga serie di regole, perché il risultato sia davvero quello di città con orari che tengano conto delle esigenze di tutti gli utenti.

## Emergenze e maternità Una manciata di diritti

MATERNITÀ. Durante la gravidanza e finché il bambino non compie il primo anno di vita, le lavoratrici non possono essere licenziate. Inoltre, da due mesi prima a tre mesi dopo il parto, devono astenersi dal lavoro. La stessa cosa accade in caso di aborto dopo il sesto mese, considerato come un parto. In quei cinque mesi, il pubblico impiego prevede lo stipendio intero solo per il personale di ruolo. Chi non lo è, riceve l'80%. Se, per complicazioni nella gravidanza, si ha bisogno d'interrompere il lavoro prima del settimo mese, serve il consenso dell'ispettore del lavoro. Nei trasporti, le hostess hanno conquistato altri nove mesi dopo la nascita. Tutte le altre, in quel primo anno, hanno la possibilità di prendere 6 mesi facoltativi. Ma non sempre con la stessa retribuzione. Per chi lavora nello Stato, negli enti locali, nella sanità e nella scuola, c'è un mese con l'intero stipendio ed uno all'80%, mentre il resto è al 30%. Per tutto il personale non di ruolo, per il parastato, il commercio, i trasporti e l'industria, c'è fin dal primo mese il solo 30% della paga. Quei sei mesi comunque possono essere presi anche dal padre e dal genitore adottivo. Stesso discorso per i congedi in caso di malattia del bambino che ha meno di tre anni. Qui però la retribuzione è stata ottenuta solo da enti locali, sanità, Stato e scuola, dove chi è di ruolo ha diritto ogni anno ad un mese intero e uno all'80%. Le ferrovie conservano per ora un trattamento da pubblico impiego ed in quei tre anni possono avere 90 giorni pagati.

## CONGEDI E PERMESSI

A Roma, nei trasporti Atac, Acofrol e Ctl, sono previsti tre giorni di congedo pagati solo se muore un figlio, un genitore o il coniuge. Ci si può assentare anche per quindici giorni in caso di matrimonio e per gli studi. Sono garantiti - i tre giorni prima degli esami delle superiori e le 150 ore della scuola dell'obbligo. Ma se l'esame è universitario il giorno è unico e viene pagato solo se la prova è stata superata. I ferrovieri invece hanno tre giorni per la perdita di un parente anche non stretto, due giorni in più per il matrimonio, cinque per motivi familiari, due per donare il sangue e, come permessi straordinari, 60 giorni di cui 30 a paga intera. Il trasporto aereo ha solo 2 giorni per il lutto e le 150 ore per lo studio.

Nel commercio non esistono i motivi familiari, per il matrimonio ci sono solo i 15 giorni minimi, tre giorni per la morte di un parente stretto e le 150 ore per lo studio. Nella sanità ci sono cinque giorni l'anno per motivi familiari, due per donare il sangue, 60 di cui 30 pagati per motivi straordinari e 15 per il matrimonio, oltre alle 150 ore. Nell'industria, tutto dipende dalle dimensioni dell'azienda. In quelle con meno di 300 operai, per il lutto sono previsti solo tre giorni ed in caso di parentela stretta. In quelle più grandi, la parentela è più ampia e spesso la ditta offre anche una cifra. I permessi per esami sono pagati anche quando la prova non viene superata. Nella scuola, infine, sono garantiti solo le malattie, i 15 giorni maternità e il minimo indispensabile per fare gli esami. Il resto è a discrezione della direzione.