

Tra casa e ufficio, le italiane in attività mediamente nove ore al giorno

Il lavoro delle donne non si esaurisce mai

Indagine Bankitalia: un impegno di 65 ore la settimana

ROMA Le donne italiane lavorano molto. Troppo. Forse tanto più degli uomini. Oltre nove ore al giorno di lavoro compresi il sabato e la domenica: nel 2000 le donne impiegate fuori casa sono state impegnate tra l'ufficio, i lavori domestici e la cura della famiglia quasi 65 ore a settimana. Il dato emerge dalla Banca d'Italia che con l'indagine «I bilanci delle famiglie italiane nell'anno 2000» ha fotografato la condizione della gran parte delle persone che si districano giorno per giorno tra casa, scuola, ufficio, spesa, genitori e figli. Insomma, è la «questione femminile» che nella Penisola resiste ai cambiamenti del tempo.

Ma l'indicazione sulle donne non è l'unica curiosità rilevata dall'Istituto. Sul fronte del lavoro, dall'indagine emerge anche un altro dato. Il lavoratore autonomo lavora almeno un giorno in più a settimana rispetto a quello dipendente: 46 ore medie contro le 38,6% degli stipendiati. Ecco in dettaglio i risultati della ricerca. Le donne lavorano fuori casa ma mantengono il ruolo di «angelo del focolare». L'esito di questo doppio binario è ineludibile: fatti i conti e tirata la linea hanno un impegno settimanale complessivo di 64,8 ore contro le 55,6 ore degli uomini e le 59,1 ore della media nazionale (maschi e femmine). Questo perché lavorano in casa molto più degli uomini (29,3 ore a settimana in media contro le 12,5 dei mariti) anche se stanno in ufficio meno a lungo (35,5 ore contro le 43,1 dei loro colleghi).

È questo l'orario che vale per le donne che lavorano. Per quelle che si dedicano alle sole attività casalinghe sono 37,3 le ore passate nella cura della casa, dei figli e dei parenti anziani; in pratica quasi lo stesso

orario previsto da un contratto di lavoro «full time».

L'età più dura e quella in cui i bambini sono più piccoli. Se infatti fino a 30 anni le ore di lavoro complessivo sono 51,7 (40,1 in ufficio e 11,6 in casa) da 31 a 40 anni le ore medie di impegno si impennano fino a quota 62 (40,5 in ufficio e 21,6 a casa). Le ore di lavoro complessivo scendono leggermente tra i 40 e i 50 anni (61,1) e tra i 51 e i 65 anni (59,9) mentre diminuiscono di molto dopo i 65 (47,5 per gli occupati e 26,9 in media per gli individui di quella età).

Tra i settori è l'agricoltura quello che impegna di più (61,1 ore di lavoro complessive tra attività e cura della famiglia) mentre l'industria impegna per 57,5 ore complessive. Le ore di lavoro aumentano in relazione al numero dei componenti anche se non in maniera proporzionale. Gli occupati di una famiglia di tre componenti sono impegnati per 60 ore, solo quattro ore in più di quelle di un solo componente. Ma ciò è dovuto probabilmente al contributo di un apporto esterno (colf o baby sitter). Se infatti si considera le ore di lavoro domestico medie

per individuo (non necessariamente occupato) il lavoro si raddoppia tra un componente (12,8) e tre componenti (20,9).

In casa infine le attività domestiche assorbono il 56,5% del totale delle ore di cura mentre la cura dei bambini e dei ragazzi con meno di 14 anni assorbe il 18,4% del tempo. Per il 19,3% del tempo la cura è destinata «a altri componenti residenti» (marito, genitori anziani) mentre la cura dei genitori e parenti non residenti assorbe il 5,8% del tempo di cura complessivo.

b. di g.



Ancora in crescita il mercato del lavoro femminile

Piaggio, Fiom dice no ai licenziamenti

MILANO Grosso scoglio alla Piaggio di Pontedera, dove domani e martedì i lavoratori, circa 3.900, sono chiamati a decidere sul «lodo ministeriale» che licenzia, mettendoli in mobilità, 200 impiegati, oltre a 115 operai per i quali l'uscita è volontaria. È l'ennesima ondata di esuberanti, stavolta per un totale di 315, che segue quella terrificante di 1.400 del '98, ed un'altra con cifre più contenute nel 2000. «Ma questa è la prima volta che la Piaggio taglia i posti impiegatizi», spiega Giuseppe Corrado della rsu, «La Fiom, contraria, rilancia la discussione sul piano industriale, per cui l'azienda garantisce il ruolo centrale di Pontedera, sull'integrativo che non viene rinnovato da due anni, e infine sull'indotto che dà lavoro ad altri 3-4 mila persone». A gennaio però, scaduti i termini della procedura di mobilità, l'azienda accetta la proposta Fiom di condizionare l'uscita degli operai alla volontarietà, mentre per gli impiegati la discussione si sposta al ministero che, in mancanza di un accordo, ricorre ad una soluzione pasticciata: un lodo rivolto alle parti, che l'azienda accetta, e il sindacato affida invece al voto dei lavoratori. Nella rsu tuttavia il dibattito è difficile. C'è chi sostiene che la rsu non è chiamata a pronunciarsi sul lodo, altri affermano il contrario. Dice Corrado: «Non si può scavalcare la rsu». Venerdì scorso la Fiom chiede di votare, e Fim e Uilm decidono di non partecipare al voto mentre l'intera rsu della Fiom, 17 su 17, si esprime contro, ed ora tocca all'assemblea. Il segretario regionale Fiom Enzo Masini non drammatizza, anzi: «Non c'è nessuna rottura, Fim e Uilm semplicemente hanno scelto di non votare rimettendosi alle assemblee». La Fiom è contraria al testo proposto dal ministero perché, spiega Masini, siamo di fronte ad una massiccia espulsione di lavoratori che, tra l'altro, a differenza degli operai, non riceveranno nemmeno gli incentivi: una doppia fregatura. Mentre sul piano industriale e sull'integrativo l'azienda ha dato solo risposte parziali.

tempi moderni

La Fiorucci concede il premio solo a chi non si ammala, non si sposa, non sciopera

Bianca Di Giovanni

ROMA Busta paga più leggera per chi si sposa, si ammala, aspetta un bambino, va a donare il sangue o è colpito da un lutto. Figuriamoci per chi fa sciopero o partecipa a un'assemblea sindacale. In una parola, chi accumula assenze viene «punito» economicamente. È la regola che vige da due-tre anni a questa parte nello stabilimento della Fiorucci (quella dei «grandi sapori d'Italia», come salumi e mortadelle) di Santa Palomba, alle porte di Roma. Più di mille dipendenti tra operai (900) e impiegati (230) che ogni anno si affannano per conquistare i premi offerti dall'azienda - e mai concordati con il sindacato - legati alle presenze effettive sul posto di lavoro. Basta una assenza e zac, il premio viene decurtato. Qualsiasi sia il motivo per cui non si è presenti. Basta il 5% di giorni di assenza per non intascare nulla.

Ma dal 2001 c'è di più. Oltre al premio-presenze, i dirigenti

dello stabilimento hanno escogitato anche un «superpremio», se possibile ancora più sottilmente persecutorio. Funziona così: il 50% del premio è legato alle presenze sull'intero anno, il resto è legato al tasso di gravità di infortuni del reparto. La strada giusta per far esplodere rivalità e discordie tra i lavoratori: basta che un compagno di reparto subisca un infortunio per perdere l'agognato superpremio. L'obiettivo dichiarato dall'azienda al momento del «vario» era di far scendere il tasso di gravità degli infortuni del 30% nel 2001. Non è dato sapere se l'obiettivo è stato raggiunto: fatto sta che ai lavoratori questa «carota» sventolata dall'azienda come utile strumento di produttività non va proprio giù.

Senza contare che l'intero «pacchetto-premio» proposto dai dirigenti possiede in sé un forte elemento discriminatorio. Chi lavora nelle celle frigorifere, ad esempio, è assai più esposto a malattie di altri, così come gli addetti allo scarico e al carico possono subire infortuni molto più di frequente dei colleghi. Senza contare le donne, che, come madre natura vuole, vivono

gravidezze a volte difficilissime. Come in ogni azienda di grandi dimensioni, poi, c'è chi è più sindacalizzato di altri. Ma l'impegno si paga caro, se c'è un'assemblea da seguire il premio cala.

Gli impiegati «godono» di un regime a parte: il premio Smac, che si aggira sui tre milioni. Più che un premio sembra una presa in giro. Chi opta per questa soluzione, infatti, deve rinunciare al sistema concordato nella contrattazione di secondo livello, che prevede premi produttività pari a poco più di un milione. Dov'è l'inganno? Semplice. Il riconoscimento aziendale si ottiene solo se gli andamenti economici lo consentono, cioè se tutti gli obiettivi sono stati raggiunti. Ma soltanto i dirigenti hanno accesso a questi dati, così basta raccontare agli impiegati che le economie non lo consentono ed è fatta: niente premio. Cosa chiede il sindacato? Semplice: contrattare nuovi criteri. «Attualmente siamo completamente delegittimati - dichiara Gianfranco Moranti della rsu - In ogni caso siamo pronti a scioperare il 31 assieme alle altre categorie per lo Statuto dei lavoratori». Costi quel che costi, è il caso di dire.

LANCIA

I N I Z I A T I V E S P E C I A L I



TOGLIETEVI UN DESIDERIO, AL COSTO DI UN CAPRICCIO.

Lancia Lybra 1.9 jtd LX con climatizzatore Dual Zone, Abs con EBD, Bose® Sound System con sette altoparlanti, cerchi in lega leggera, interni in Alcantara®, volante in pelle.

Fino al 31 gennaio con Formula TAN 5% la pagate in 24 mesi a solo L. 239.000 (€ 123,43).

2 anni di assicurazione furto e incendio e 2 anni di garanzia inclusi nel prezzo.



Concessionarie Lancia.

SELENIA www.buy@lancia.com

