

Donne e lavoro: un puzzle da ricomporre



Chiara Tintori

Redazione di *Aggiornamenti Sociali*
<chiara.tintori@aggiornamentisociali.it>

Per le donne italiane possedere una laurea non basta per lavorare. E quelle che sono occupate, a parità di incarico guadagnano meno dei colleghi maschi. Inoltre, la nascita dei figli e i carichi di lavoro domestico inducono molte a rinunciare alla ricerca stessa di una occupazione. Sono solo alcuni esempi della condizione di disuguaglianza tra uomini e donne nel mondo del lavoro. Quali strumenti già esistono per conciliare i tempi di vita familiari con quelli professionali? Ma soprattutto, quali cambiamenti culturali sono auspicabili affinché la parità occupazionale possa realmente contribuire allo sviluppo integrale del nostro Paese?

Due fatti recenti hanno sollecitato la nostra riflessione. Primo: il 23 maggio 2012 la Commissione del Senato, durante la discussione sulla riforma del lavoro, ha dato il via libera a un ordine del giorno, votato all'unanimità, che impegna il Governo a colmare il divario retributivo tra uomini e donne, a parità di funzione, entro il 31 dicembre 2016¹. Secondo: il rapporto presentato a Parigi dall'OCSE (Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico) lo scorso maggio sulla parità di genere

¹ La riforma è stata licenziata dall'Aula del Senato il 31 maggio ed è attualmente in discussione alla Camera dei Deputati. Il testo dell'OdG è disponibile in <www.senato.it>.

nel mondo invita a «contrastare il divario di genere per stimolare la crescita» (OCSE 2012).

Oltre a ciò, periodicamente ascoltiamo **appelli per il raggiungimento della parità occupazionale tra uomini e donne, se non altro per motivi economici**, di pura e semplice efficienza. Negli Stati Uniti è stato stimato che la chiusura del divario di genere nel mondo del lavoro innalzerebbe il PIL di 9 punti, in Giappone di 16 (Bianco, Lotti e Zizza 2012)². Infatti l'aumento del numero delle donne che lavorano fa crescere anche la domanda di servizi di assistenza all'infanzia e agli anziani, domestici e di ristorazione in misura maggiore rispetto alla crescita dell'occupazione maschile: in Italia per ogni 100 donne che entrano nel mercato del lavoro nascerebbero altri 15 posti aggiuntivi (Ferrera 2009, 11).

In questa sede vorremmo presentare una fotografia della questione femminile in Italia, con particolare attenzione al mercato del lavoro e al tasso di fertilità; illustrare quali strumenti di politica pubblica esistono per venire incontro alle esigenze di armonizzazione dei tempi di vita familiari e occupazionali delle donne; proporre infine una chiave di lettura che vada oltre la semplice rincorsa della parità di genere e che apra l'orizzonte a una cultura della complementarità. Il punto di vista è quello di chi guarda a una società in cui l'uomo e la donna, secondo le proprie e complementari caratteristiche, sono corresponsabili sia nell'esperienza lavorativa sia in quella familiare.

1. Una panoramica

Secondo l'Indice globale di differenziale di genere (Global Gender Gap Index) fornito dal World Economic Forum, nel 2011 l'Italia si trova al 74° posto su 135 Paesi, con un punteggio pari a 0,68, dove 1 equivale alla parità di genere (World Economic Forum 2011). Tale indice, volto a “fotografare” le differenze di genere, è costruito a partire da quattro indicatori: l'istruzione, misurata come accesso e risultati conseguiti; la salute e la probabilità di sopravvivenza; la partecipazione e le opportunità in campo economico e, infine, la rappresentanza politica, cioè le cariche di responsabilità ricoperte in ambito politico.

Mentre per i primi due settori (cfr Figura 1) – l'istruzione (0,99) e la salute (0,97)³ – l'uguaglianza di genere è da considerarsi un obiettivo raggiunto, la situazione è fortemente diseguale in ambito econo-

² In Italia il progetto della Banca d'Italia *Le donne e l'economia italiana*, sul quale è stato organizzato un Convegno il 7 marzo 2012 (<www.bancaditalia.it>), ha come obiettivo anche quello di offrire un ordine di grandezza all'impatto che la parità occupazionale avrebbe sul nostro PIL.

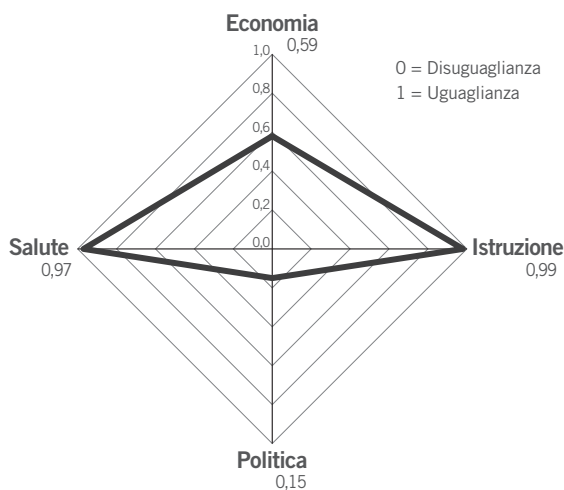
³ Per quanto concerne questo indicatore, occorre ricordare che il mancato raggiungimento della parità (corrispondente al valore 1) è da attribuirsi anche alla maggiore speranza di vita delle donne rispetto agli uomini.

mico (0,59) – in termini di donne occupate, differenziali salariali, lavori ad alta specializzazione – e politico (0,15).

I “primi della classe”, cioè i Paesi in cui la parità tra uomini e donne è sostanzialmente raggiunta, sono l’Islanda, la Norvegia e la Finlandia; meglio di noi fanno, tra gli altri, la Spagna (12° posto), Cuba (20°), la Namibia (32°) e la Cina (61°).

L’Indice globale di differenziale di genere mostra un’Italia ove la presenza femminile nel mondo del lavoro stenta a decollare.

L’Indice globale di differenziale di genere in Italia



Fonte: Rielaborazione da World Economic Forum 2011, 208.

figura 1

a) Donne e lavoro

In Italia nel 2011 il tasso di occupazione femminile, cioè le donne occupate sul totale di quelle in età attiva (15-64 anni), è stato del 46,5%, a fronte di un 67,5% per gli uomini (ISTAT 2012a). Il divario occupazionale tra donne e uomini è il più alto tra i Paesi europei: «oltre venti punti percentuali, contro i dodici della media europea, i dieci di Francia, Germania e Regno Unito e i quattro della Svezia» (Del Boca, Mencarini e Pasqua 2012, 31). Notevoli differenze nel tasso di occupazione si registrano in base alle diverse aree geografiche del Paese: 56,6% al Nord, 51,7% al Centro e 30,8% al Sud. Il trend è comunque in crescita: nel 1980 il tasso occupazionale delle donne era del 30% e nel 2000 non raggiungeva ancora il 40%. Di questo passo, nel 2033 si dovrebbe raggiungere la parità occupazionale.

All’interno dell’Unione Europea troviamo Paesi dove la percentuale di donne occupate supera o si avvicina al 70%, come la Svezia (72,1%), la Danimarca (71%) e i Paesi Bassi (69,9%), e Stati come la Grecia e l’Italia dove non arriva al 50% (Fogliozzo 2011). Negli USA le donne hanno superato il 50% della forza lavoro per la prima volta nel 2010 (Del Bono e Vuri 2010).

La **parità occupazionale** è uno degli obiettivi del Millennio sanciti dall’ONU nel 2000. Anche l’Unione Europea con la Strategia di Lisbona nel 2000 si è prefissata di aumentare l’occupazione femminile in tutti i Paesi membri, dal 51% nel 2000 al 60% nel 2010 (nel 2011 è stato raggiunto il 56%).

Le disparità di genere nel mondo del lavoro riguardano anche la retribuzione. Infatti, all'interno della stessa area disciplinare esiste un differenziale salariale⁴ pari al 6% per i laureati in area umanistica e ingegneristica e superiore al 9% per i laureati in area scientifica (Del Boca, Mencarini e Pasqua 2012, 30). Sebbene esistano disomogeneità tra i livelli occupazionali e tra il settore pubblico e privato⁵, diversi studi mostrano come la disparità retributiva cresca con il numero dei figli (Casarico e Profeta 2010, 12-14). La situazione italiana è la peggiore in Europa, se confrontata con Paesi come la Spagna, la Francia, la Svezia, il Regno Unito e la Germania. La stima più recente per gli Stati Uniti indica che a parità di tipo di lavoro una donna guadagna solo 77 centesimi per ogni dollaro guadagnato da un uomo (cfr Del Bono e Vuri, 2010).

La “fatica” che vivono le donne italiane a entrare e rimanere nel mercato del lavoro è correlata ai bassi livelli di istruzione? La domanda suona retorica, visto che la percentuale delle donne laureate nella classe di età tipica del passaggio tra studio e lavoro (tra i 20 e i 34 anni) è aumentata dal 2 al 5% tra il 1971 e il 1991, all'11% nel 2011 e ha sfiorato il 20% nel 2009. La percentuale di laureati, invece, è cresciuta dal 3 all'8% tra il 1971 e il 2001 ed è arrivata al 19% nel 2010 (ISTAT 2012b). Rispetto al totale di coloro che hanno concluso l'istruzione terziaria nel 2009, il 60% è donna (nel 1950 solo il 25%).

b) Donne e figli

Si potrebbe immaginare che a un basso tasso occupazionale corrisponda un alto tasso di fecondità. Tuttavia non è così: nel 2011 il numero medio di figli per donna è stato di 1,42, contro l'1,98 della Svezia, l'1,89 della Danimarca e il 2 della Francia. **I Paesi con un elevato tasso di occupazione femminile hanno un tasso di fecondità altrettanto alto**, a conferma di una relazione positiva tra l'occupazione femminile e la fecondità, in presenza di alcune condizioni di contesto.

Il **ricambio generazionale** per mantenere costante la popolazione, la cosiddetta “soglia di rimpiazzo”, cioè il livello di fecondità che mantiene costante la popolazione, è di 2,1 figli per donna.

Anche in Emilia-Romagna, ad esempio, il tasso occupazionale femminile è tra i più alti d'Italia (60%) e il numero di figli per donna è passato negli ultimi 15

anni da 0,97 a 1,48. L'esame di queste realtà – i Paesi europei sopra citati e l'Emilia-Romagna – mostra che laddove vi sono politiche più

⁴ Misurato sulla remunerazione media oraria lorda di un lavoratore e di una lavoratrice.

⁵ Ad esempio le donne dirigenti guadagnano solo il 2% in meno dei loro colleghi maschi, mentre il divario salariale è del 16% tra gli impiegati e del 14% tra gli operai.



attente alle donne lavoratrici sia il tasso di fecondità sia la partecipazione femminile al mercato del lavoro sono elevati; al contrario, nelle realtà nazionali (come l'Europa meridionale) e regionali (come la Puglia, la Campania e la Sicilia) con sistemi di welfare meno orientati a sostenere la maternità entrambi i tassi sono molto bassi.

Molte ricerche si sono interrogate sul benessere dei figli di mamme che lavorano, con risultati assai differenti, per cui, come affermano tra gli altri Del Boca, Mencarini e Pasqua (2012, 72), è semplicistico sostenere che «i bambini che hanno una madre lavoratrice soffrono di mancanza di attenzioni e che questo incida sul loro sviluppo». Così come, sebbene sia evidente che le donne lavoratrici trascorrono meno tempo con i propri figli, non è possibile indagare sulla qualità del tempo passato insieme. Dinnanzi a tale delicata complessità, l'unica affermazione che si può condividere è che **il benessere dei bambini è legato a molteplici condizioni sociali, economiche, affettive, di cui il lavoro fuori casa della madre rappresenta solo un aspetto.**

Il cambiamento dello status sociale delle donne avvenuto negli ultimi decenni in Italia e nei Paesi occidentali è una vera e propria trasformazione rivoluzionaria, perché abbiamo assistito a modifiche profonde nei comportamenti, nelle decisioni riguardo all'istruzione, alla vita familiare, al modo di essere madri, alla presenza nel mondo del lavoro. Questa rivoluzione, definita "silenziosa" (Esping-Anderesen 2011), è incompiuta e tutt'ora in atto in diversi ambiti: in famiglia, dove sulle donne inserite nel mercato del lavoro continuano a gravare carichi di lavoro familiare insostenibili e dove permangono stereotipi molto radicati della divisione dei lavori per genere (cfr Casarico e Profeta 2010; Del Boca, Mencarini e Pasqua 2012, Naldini e Saraceno 2011); in ambito occupazionale, dove molte ottengono ottimi risultati universitari senza prospettive lavorative; nel campo della maternità, dove le donne spesso mettono al mondo meno bambini di quanti desiderano.

Dai confronti sull'uso del tempo di donne e uomini in diversi Paesi europei emerge come le italiane detengano il record europeo di **lavoro familiare** con 5 ore e 20 minuti in media al giorno. Le donne lavorano in totale un'ora al giorno in più degli uomini e il divario cresce in presenza di figli (cfr Del Boca, Mencarini e Pasqua 2012, 46-53).

Una rivoluzione che, se è nata come silenziosa, ora che ha raggiunto la ribalta della scena economica, politica e sociale ha bisogno di essere accompagnata almeno da alcune condizioni istituzionali⁶,

⁶ Al fine della trattazione in corso non vengono prese in considerazione le misure fiscali (incentivi, detrazioni, imposte di genere, ecc.) orientate a sostenere la presenza femminile nel mercato del lavoro. Per approfondimenti al riguardo cfr Alesina e Ichino (2011), Casarico e Profeta (2010), Indiretto, Belmonte et al. (2008).

che portano il nome di politiche di conciliazione, volte ad armonizzare i tempi di lavoro e familiari di uomini e donne⁷.

2. Politiche di conciliazione

Proviamo a immaginare di dover **ricomporre il puzzle della vita quotidiana delle donne (e dei loro partner), in bilico tra attività lavorativa e responsabilità familiari** (rivolte ai figli, come anche ai genitori anziani). La prima operazione è “girare” tutte le tessere del puzzle per identificarle nella forma e nei colori; successivamente le si divide proprio sulla base dei tratti caratteristici riconosciuti. Nel nostro caso, ci troviamo davanti ad almeno quattro gruppi di tessere.

Il primo riguarda tutti quegli strumenti che consentono la flessibilità della partecipazione femminile al mercato del lavoro, come alcuni contratti atipici. Tra questi, il più diffuso in Italia è l’occupazione part-time, di cui usufruisce poco più di un terzo delle donne occupate⁸, contro meno del 5% degli uomini. Poiché le ragioni dell’espansione del part-time tra le donne in età lavorativa sono legate in larga misura alle responsabilità familiari, esso pare un buono strumento di conciliazione, anche se rischia di trasformarsi in una “trappola di genere”, laddove compromette profili di carriera e di retribuzione: «il lavoro part-time è maggiormente diffuso nelle posizioni operaie, impiegatizie e tra i commessi, mentre è scarso tra quadri e tecnici o tra i dirigenti e quindi ha, da un lato, impatti negativi sul reddito da lavoro delle famiglie meno abbienti e, dall’altro, influisce negativamente sulla ricchezza pensionistica delle donne con salario orario medio-basso» (Del Boca, Mencarini e Pasqua 2012, 44). Rischi analoghi sono collegati anche al ricorso a contratti a tempo determinato o al telelavoro.

Sempre nel primo gruppo delle tessere del nostro puzzle occorre menzionare **la possibilità di organizzare i propri orari lavorativi con grande flessibilità in entrata e in uscita**. Poter gestire, almeno in parte, il proprio orario di lavoro nella giornata, nella settimana, nel mese o anche nell’anno comporta benefici notevoli sull’organizzazione familiare. A questo proposito, alcuni contratti aziendali in diversi Paesi prevedono le “banche delle ore”. In Olanda, una legge nazionale nel 2000 ha introdotto addirittura «la possibilità di organizzare il proprio orario di lavoro non solo su base settimanale o annuale, ma lungo tutto il corso della propria vita» (Naldini e Saraceno 2011, 56). In questo modo il lavoratore può usufruire di tempo fuori dal lavoro in una determinata fase della vita, per poi

⁷ L’Unione Europea nel Trattato di Amsterdam (1999) e nelle sue raccomandazioni parla di responsabilità parentali e non materne.

⁸ In linea con la media dei Paesi dell’Unione Europea; cfr EUROSTAT (2011).



recuperarlo in una successiva, con una elasticità unica al mondo.

Proseguendo nella “operazione puzzle”, distinguiamo un secondo gruppo di tessere: i servizi per l’infanzia, volti a prendersi cura dei figli quando i genitori lavora-

no. La Strategia europea di Lisbona ha fissato per il 2010 l’obiettivo di garantire ad almeno il 33% di bambini dagli 0 ai 3 anni un posto in asilo nido. In Italia sono iscritti ai nidi pubblici meno del 10% dei bambini da 0 a 3 anni e la copertura è pari al 12%, con grandi differenze geografiche (ad esempio, a Reggio Emilia la percentuale di bambini frequentanti il nido è del 40%). Laddove le offerte pubbliche e private (si pensi ai recenti nidi aziendali) sono insufficienti o inaccessibili per i costi elevati, le famiglie italiane ricorrono alla rete di aiuti informali: «il patto intergenerazionale dei nonni che si occupano dei nipoti (e delle donne che si occupano degli anziani e dei disabili) è il pilastro di un sistema che le politiche pubbliche non sembrano intenzionate a modificare, ma che anzi promuovono» (Del Boca, Mencarini e Pasqua 2012, 103).

A parte i Paesi scandinavi, dove gli asili nido in talune città sono aperti anche ventiquattr’ore al giorno, **il Paese europeo più all’avanguardia in termini di assistenza all’infanzia è la Francia.** Qui, per colmare le lacune di offerta da parte degli asili pubblici e privati, è stata introdotta la possibilità di «farsi accudire i figli a domicilio da una educatrice accreditata oppure di affidarli a una “assistente materna” che accudisce bambini presso il proprio domicilio» (Ferrera 2009, 77); per tali servizi i genitori ricevono importanti sostegni economici e organizzativi dall’ente pubblico. La Gran Bretagna nel 2005 ha introdotto, con il National Childcare Duty, l’obbligo da parte degli enti locali di assicurare a tutti i genitori con figli piccoli una “soluzione” in termini di assistenza; sebbene non sia stato riconosciuto quale diritto soggettivo dei cittadini, come avviene invece nei Paesi dell’Europa settentrionale, è stato certamente un passo importante per offrire alle donne reali possibilità di inserirsi o di rimanere nel mercato del lavoro (cfr Ferrera 2009, 106-107).

Potenziare i servizi per l’infanzia in termini di disponibilità, accessibilità e qualità è un passaggio obbligato per consentire alle donne di non abbandonare il mercato del lavoro al sopraggiungere dei figli.

La **banca delle ore** è un istituto contrattuale e consiste nell’accantonamento, su un conto individuale, di un numero di ore prestate oltre l’orario normale, la cui entità è definita dalla contrattazione. Nel corso dell’anno, il singolo lavoratore potrà attingere al suddetto conto per godere riposi compensativi secondo le modalità previste dalla contrattazione collettiva, con lo scopo di gestire la flessibilità di lavoro e solo in via residuale di monetizzare le ore effettuate oltre l’orario normale. Introdotta per la prima volta in Francia alla fine degli anni '80, la banca delle ore è stata inserita in diversi contratti nazionali anche in Italia.

La condivisione delle responsabilità genitoriali tra uomo e donna costituisce il terzo gruppo in cui suddividere le tessere del nostro mosaico, per poter ricomporre il puzzle di una migliore armonizzazione dei tempi di vita. In questa direzione vanno visti i **congedi esclusivi e pienamente retribuiti per i padri, indipendenti e aggiuntivi rispetto a quelli per la madre**. Già esistono, seppure in forme diverse, in Norvegia, Svezia e Spagna e hanno il valore simbolico di “sbloccare” la divisione dei ruoli e la percezione del costo della maternità per i datori di lavoro. La sperimentazione dei congedi di paternità obbligatori, prevista nella riforma del lavoro presentata dal ministro Fornero, «è un modo per far cambiare la mentalità: la maternità non è un fatto solo di donne»⁹. Al momento la riforma prevede solo tre giorni continuativi entro i primi 5 mesi di vita del bambino, davvero poca cosa, ma è un passo avanti verso la necessità di creare delle condizioni relazionali non più sbilanciate verso le donne.

Infine il quarto raggruppamento di tessere prende il nome di Piano Territoriale degli Orari, un’iniziativa di conciliazione introdotta obbligatoriamente per i Comuni sopra i 30mila abitanti dalla L. n. 53/2000, che consiste in uno strumento articolato in progetti relativi al funzionamento dei diversi orari dei servizi urbani e alla loro graduale armonizzazione, affinché nella progettazione di una città e dei suoi servizi divenga prioritaria la conciliazione tra i tempi di vita e gli orari di lavoro dei suoi cittadini (Tintori 2005).

Chiunque si sia cimentato nella realizzazione di un puzzle, conosce bene quanta pazienza e tenacia occorrono per completarlo. Così, fuor di metafora, non guasta un po’ di allenamento per individuare quelle particolari politiche conciliative che meglio si adattano alle diverse situazioni e **diventa indispensabile far circolare le buone pratiche**, quegli esempi virtuosi su scala nazionale e locale (istituzionale e imprenditoriale) dove si sceglie già oggi di investire nel futuro.

3. Verso una cultura della complementarità

Nessun puzzle può essere portato a termine se non si sceglie una superficie piana sulla quale riporre tutte le tessere. La superficie su cui appoggiare le tessere del puzzle delle politiche di conciliazione si può identificare nella cultura della complementarità.

Finora le donne si sono mobilitate per la parità occupazionale, salariale, nei tempi di cura, ecc., ma la direzione principale verso la quale orientare i cambiamenti è quella di creare una mentalità nuova. **Una mentalità rinnovata che non si limiti a promuovere una cultura di genere**, in cui i ruoli degli individui nell’economia

⁹ FERRAINO G., «Nuovo Welfare e Donne. Debutta l’“Aspi”», in <www.corriere.it>, 21 marzo 2012.



come nella società siano rigidamente fissati in base alle attitudini degli uomini e delle donne, ma una cultura della complementarità. Dobbiamo convincerci che il rapporto tra uomini e donne, anche nelle relazioni sociali, non è a somma zero, come se si trattasse di una competizione in cui una parte perde tutto quello che l'altra guadagna. Non si tratta di correre al capezzale di un vinto, né tanto meno di proclamare dei vincitori (cfr Costa e Tintori 2011). Investire in una cultura della complementarità vuol dire riscoprire la relazione tra uomo e donna; la loro diversità non sarà che la possibilità di stare di fronte nella relazione, lavorando insieme in vista del conseguimento del bene comune concretamente possibile.

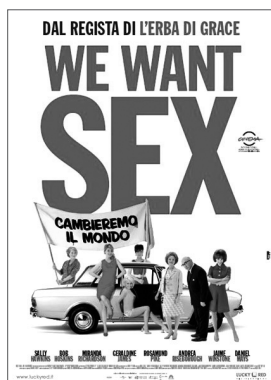
Qualunque cambiamento culturale ha bisogno di tempo, pazienza e coraggio, ma si nutre anche di piccoli gesti di speranza; tra questi aiuterebbe un uso più appropriato del linguaggio: "assessore alla parità", oppure "consigliera di parità" rappresentano un vecchio modo di concepire la questione femminile all'interno della cultura di genere.

Saluteremo con grande soddisfazione il giorno in cui anche in Italia avremo raggiunto la parità occupazionale, a maggior ragione se questa sarà accompagnata da una più equa distribuzione dei lavori di cura in famiglia, ma quel giorno potrà essere visto come un traguardo solo se avrà contribuito, oltre che alla crescita del PIL, anche allo sviluppo integrale del nostro Paese.

- ALESINA A. – ICHINO A. (2011), «Perché è utile tassare meno le donne», 29 novembre, in <www.lavoce.info>.
- BIANCO M. – LOTTI F. – ZIZZA R. (2012), *Le donne e l'economia italiana*, Banca d'Italia, 7 marzo, in <www.bancaditalia.it/media/notizie/gender/slide/bianco.pdf>.
- CASARICO A. – PROFETA P. (2010), *Donne in attesa. L'Italia delle disparità di genere*, Egea, Milano.
- COSTA G. – TINTORI C. (2011), «Sorelle e fratelli d'Italia», in *Aggiornamenti Sociali*, 3, 165-170.
- DEL BOCA D. – MENCARINI L. – PASQUA S. (2012), *Valorizzare le donne conviene*, il Mulino, Bologna.
- DEL BONO E. – VURI D. (2010), «La parità di genere nel lavoro? Ancora un miraggio», in *Vita e Pensiero*, 2, 64-73.
- ESPING-ANDERSEN G. (2011), *La rivoluzione incompiuta. Donne, famiglie, welfare*, il Mulino, Bologna.
- EUROSTAT (2011), *Employment Statistics*, <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Employment_statistics>.
- FERRERA M. (2009), *Il fattore D. Perché il lavoro delle donne farà crescere l'Italia*, Mondadori, Milano.
- FOGLIZZO P. (2011), «Il nodo dell'occupazione», in *Aggiornamenti Sociali*, 11, 784-787.
- INDIRETTO G. – BELMONTE S. ET AL. (2008), «Fiscali e offerta di lavoro: una prospettiva di genere», in *Studi Isfol*, 2, <www.isfol.it/DocEditor/test/File/Studi_Isfol_Coesione_Sociale_n.2.pdf>.
- ISTAT (2012a), *Occupati e disoccupati. Anno 2011*, in <www.istat.it>.
- ISTAT (2012b), *Noi Italia 2012. 100 statistiche per capire il Paese in cui viviamo*, in <<http://noi-italia.istat.it/>>.
- NALDINI M. – SARACENO C. (2011), *Conciliare famiglia e lavoro. Vecchi e nuovi patti tra sessi e generazioni*, il Mulino, Bologna.
- OCSE (2012), OECD, *Gender Equality in Education, Employment and Entrepreneurship: Final Report to the MCM 2012*, in <www.oecd.org/dataoecd/20/5/50423364.pdf>.
- TINTORI C. (2005), «Le politiche temporali in Italia. Uno strumento per governare la mobilità urbana», in *Aggiornamenti Sociali*, 11, 713-724.
- WORLD ECONOMIC FORUM (2011), *The Global Gender Gap Report 2011*, Hausman R., Tyson L.D., Zahidi S. (edd.), in <www3.weforum.org/docs/WEF_GenderGap_Report_2011.pdf>.



La locandina inglese (sopra) e quella italiana (sotto).



di Nigel Cole
 Gran Bretagna 2010
 BBC Films, Number 9 Films
 Drammatico
 113 min

Made in Dagenham (We Want Sex)

Dagenham è un sobborgo dell'East End della periferia londinese, dove l'americana Ford aveva installato il suo più grande impianto produttivo di automobili in Gran Bretagna. La fabbrica, che nel 1968 contava circa 55mila operai, aveva anche un reparto dove 187 donne lavoravano cucendo i sedili delle auto. Il loro lavoro, pur specializzato, non era riconosciuto come tale e la Ford corrispondeva alle operaie un salario non solo non adeguato al loro livello, ma addirittura inferiore a quello degli operai maschi non specializzati. Fu così che le donne diedero il via a uno sciopero selvaggio durato tre settimane, che arrivò a bloccare l'intera produzione delle auto e che sfociò nel riconoscimento da parte del Parlamento britannico – grazie all'intervento del ministro del Lavoro Barbara Castle – del diritto alla parità retributiva. Questo importante passo sarebbe culminato nel 1970 nella promulgazione dell'Equal Pay Act, che per la prima volta vietava differenze retributive e di trattamento tra uomini e donne addetti alle medesime mansioni.

Questi i fatti storici, che nulla hanno a che vedere con il fuorviante titolo utilizzato per l'edizione italiana del film, *We Want Sex*, che allude a uno striscione innalzato dalle operaie davanti al Parlamento, con la scritta «We want sex equality» e che un malizioso vento aveva impedito di leggere per intero. Il regista Nigel Cole, che efficacemente ha più volte saputo descrivere la realtà inglese unendo tratti drammatici a spunti da commedia, come nel caso di *L'erba di Grace* o di *Calendar Girls*, si appropria della vicenda adattandola alla narrazione cinematografica e facendone un film non solo storicamente accurato, ma anche di stringente attualità, che porta a riflettere su una tematica alla ribalta delle cronache.

La vicenda storica, grazie all'invenzione del personaggio di Rita O'Grady, l'energica ispiratrice e leader dello sciopero delle operaie, che in realtà nasce dal sapiente intreccio dei tratti caratteriali di alcune delle operaie che parteciparono ai fatti del 1968, si anima trascinando lo spettatore in un crescendo di empatia con queste donne, semplici ma battagliere, ognuna con una storia con la quale è facile immedesimarsi. E dalle quali viene spontaneo trarre ispirazione per rianimare con determinazione i dibattiti su questioni che sembrano stentare, in Italia come nel resto del mondo, a portare ai risultati auspicati non solo di una parità retributiva per le donne, ma anche di una parità di dignità e di riconoscimento. Tutti elementi che, per dirla con le parole di Rita O'Grady, «sono diritti, non privilegi».

Francesca Ceccotti