

i lavori delle
donne
tra produzione
e riproduzione
sociale

a cura dell'Unione Sindacale di Base

via dell'Aeroporto, 129 – 00175 Roma

06 59640004

usb@usb.it

📍 USB Unione Sindacale di Base

Progetto grafico: Andrea Vendetti

Carattere tipografico: Zenon, Riccardo Olocco, CAST 2013-2015

Finito di stampare a Febbraio 2020 presso Tipolitografia 5M Srl

Premessa

Se in *donne sull'orlo di una crisi di numeri* abbiamo focalizzato l'attenzione sui numeri delle disuguaglianze di genere nel mercato del lavoro, con questo secondo Quaderno intendiamo invece posare lo sguardo sulla sfera della riproduzione sociale. Lo facciamo in maniera consapevolmente parziale, ma non neutra, nel rispetto di ciò che siamo: militanti sindacali, senza alcuna connotazione o velleità accademica.

Lo affrontiamo, cioè, in un'ottica tesa a mettere a disposizione di tutt@ degli strumenti utili all'osservazione della materialità delle vite al lavoro, al radicamento nella realtà.

Per far emergere dai numeri i bisogni e trasformare i bisogni in conflitto; per aggiungere ulteriore forza a quelle rivendicazioni in grado di cambiare le esistenze di tutt@ ma che per le donne spesso segnano il confine con la sopravvivenza.

Reddito di base incondizionato, salario minimo legale, riduzione dell'orario di lavoro a parità di salario e welfare universale, diminuzione dell'età pensionabile, massicce assunzioni nella pubblica amministrazione, sostegno alla maternità e genitorialità condivisa, tanto per rimanere nel campo degli esempi, sono gli strumenti concreti da mettere in campo.

Introduzione

Di cosa parliamo quando parliamo di riproduzione sociale? Al di là della connotazione biologica della riproduzione (gravidanza, parto, allattamento) che, ovviamente, appartiene alle donne, stiamo parlando di una massa enorme di vero e proprio lavoro completamente sottovalutato o svalutato: il lavoro domestico, di cura, di formazione ed educazione, di appoggio fisico e psichico, affettivo e relazionale.

Per quanti passi in avanti si siano fatti, questa massa di lavoro, invisibilizzato quando è gratuito e sfruttato quando viene contrattualizzato, è ancora a carico, quasi esclusivo, delle donne. Native e migranti.

Il Capitale stabilisce l'oblatività del lavoro di riproduzione come condizione naturale dell'essere donna con un'incredibile capacità di estrarre valore economico da tutte le sue diverse connotazioni.

L'entrata delle donne nel mercato del lavoro, lungi dall'aver liberato "tempo per sé", le costringe ad un doppio carico di lavoro e le trasforma in veri e propri ammortizzatori sociali di un welfare universale in via d'estinzione.

Fatta parziale eccezione per la Pubblica Amministrazione che, nonostante la persistenza del fenomeno della segregazione verticale, ha rappresentato una svolta importante per l'emancipazione femminile, in generale il desiderio e la necessità di autonomia e indipendenza economica delle donne (indispensabili, tra l'altro, per i percorsi di fuoriuscita dalla violenza domestica) si infrangono contro una realtà fatta di salari più bassi, estrema precarietà e ricattabilità. Una condizione che abbiamo visto generalizzarsi all'intero mercato del lavoro sempre più femminilizzato, cioè impoverito e privo di diritti.

E invece, quanto vale in termini economici, oltre che sociali, questo lavoro? Ed esiste oggi per le donne una linea netta di confine tra il lavoro produttivo e quello riprodotto?

La produzione capitalista ha invaso tutti gli ambiti della vita trasferendo le caratteristiche tipiche del lavoro riproduttivo nelle nuove forme di sfruttamento: da una parte la produzione diretta di valore dall'altra la messa a valore delle caratteristiche tipiche della cura nel lavoro salariato e nella produzione di merci.

Totale disponibilità, gratuità, empatia, capacità relazionali, legame affettivo con il lavoro vengono sempre più richieste e valutate all'atto della contrattualizzazione e, talvolta, scambiate e fidelizzate attraverso i benefit del welfare aziendale.

Lo stesso lavoro salariato entra tra le mura domestiche attraverso il telelavoro o lo smart working creando isolamento e assenza di punti di riferimento. È la flessibilità, bellezza!

L'ideologia costruita sulla mitizzazione della maternità, con buona pace dei vecchi e nuovi fondamentalisti della famiglia, si scontra con contesti lavorativi sempre più precari, con l'assenza di diritti, con la carenza di servizi pubblici. Non a caso il nostro è un Paese in pieno declino demografico.

In questo Quaderno proveremo ad approfondire questi temi sulla base dell'analisi dei dati disponibili, cercando di mettere a nudo la mistificazione che si cela dietro alle cosiddette politiche di conciliazione, sbandierate in

nome della "libertà" delle donne, e che invece introducono ulteriore flessibilità grazie alla quale non esiste più alcuna distinzione tra tempi di vita e di lavoro.

La crisi economica e le politiche neoliberiste dell'Unione Europea non hanno solo accresciuto le disuguaglianze, intensificato lo sfruttamento e privatizzato il welfare ma hanno aggravato le discriminazioni sociali, culturali, sessuali e di genere contribuendo a cristallizzare ruoli sociali basati sulla divisione sessuale del lavoro.

Per continuare a combatterle dobbiamo attrezzarci al meglio.

Buona lettura
Unione Sindacale di Base

1 Lavoro produttivo e riproduttivo nell'attuale modello di sviluppo economico

La riproduzione sociale è quel tempo di vita impiegato nella produzione di lavoro non salariato. È il tempo su cui si distende una buona parte della vita “privata” delle donne, dedicato al lavoro di cura, passando per il tempo dedicato al lavoro domestico fino al tempo libero per il benessere soggettivo, se e quando resta.

È il tempo di vita che precede e rende possibile la produzione di lavoro salariato. È lavoro di cura gratuito contrassegnato da una eterna svalutazione e, per questo, storicamente assegnato alle donne. La sua intensità agisce profondamente sulla qualità della vita delle donne poiché è lavoro svilito, confinato, dato per scontato e difficilmente conciliabile con i tempi del lavoro produttivo. È lavoro storicamente segregato. La profonda asimmetria tra i generi nella distribuzione dei tempi dedicati alla riproduzione è il terreno su cui si sono definite le secolari disuguaglianze tra i sessi, lo sfruttamento e la “inferiorizzazione” del genere femminile che, ancora oggi, tratteggiano l'immagine sociale della donna casalinga categorizzata nel linguaggio statistico come “inattiva” e dunque improduttiva.

In Italia, il tempo dedicato alla riproduzione sociale equivale a **71 miliardi e 364 milioni di ore** annue di lavoro gratuito mentre quello dedicato al lavoro produttivo salariato è pari a 41 miliardi e 794 ore. **In pratica, si produce più lavoro non retribuito che lavoro retribuito:** il primo supera di ben 1,7 volte quello retribuito. **È sulle donne che grava la quasi totalità di questa produzione silenziosa pari a 50,7 miliardi di ore annue (71%).**

A questo immenso patrimonio di tempo di lavoro non retribuito non viene riconosciuto alcun valore economico né, tanto meno, viene computato dentro il lavoro domestico. È la cosiddetta “economia non osservata” che mette insieme questo lavoro con quello sommerso e illegale. In realtà, si dispone oggi di una stima economica di questa produzione: vale 557 miliardi di euro l'anno e pesa sul PIL nazionale il 34%¹. Quella prodotta dalla sola componente femminile equivale a 395 miliardi euro annui. È un valore economico destinato a crescere nel tempo: nel solo 2008 costituiva il 30% del PIL².

Il tempo dedicato alla riproduzione sociale è marcato da differenze legate alla presenza o meno delle donne nel mercato del lavoro: **le casalinghe dedicano 6 ore 58 minuti al giorno al lavoro non retribuito, le donne occupate 4 ore e 8 minuti al giorno contro 1 ora e 47 minuti dedicati dalla componente maschile occupata.**

Nonostante i cambiamenti culturali, se pur lenti, abbiano modificato la rigida divisione sessuale del lavoro – le donne relegate nella sola produzione familiare gratuita e gli uomini dediti alla sola produzione retribuita – il confronto internazionale denuncia la persistenza nel nostro Paese di un modello patriarcale duro a morire.

In particolare, sono le donne italiane insieme alle donne rumene ad avere il primato nei Paesi della Comunità Europea per quantità di tempo speso nelle attività di cura (5h02'). Di contro, gli uomini italiani insieme agli uomini greci – gli unici a svolgere meno di 2h di lavoro non retribuito – sono il fanalino di coda nella classifica, mostrando che esiste ancora un forte gap di genere (3h08') nel nostro Paese nonostante i recenti segnali di contenimento. Tuttavia, tali segnali non appaiono ancora sufficienti a toglierci il primato europeo del Paese con la maggiore differenza di genere nel lavoro non retribuito³.

La scomposizione del tempo dedicato alla riproduzione sociale evidenzia che il 74,4% è dedicato al lavoro domestico routinario, il 10,8% al lavoro di cura di bambini e/o adulti conviventi, seguito da una quota quasi equivalente consumata negli spostamenti compiuti per svolgere attività di lavoro non retribuito (9,6%); il restante 4,9 % trae origine dal lavoro volontario (inteso come lavoro non retribuito a favore di persone esterne al proprio nucleo di conviventi). E mentre i cambiamenti culturali hanno spinto gli uomini a partecipare (se pur poco) al lavoro di cura, agli spostamenti e alle attività di volontariato, il tempo dedicato al lavoro domestico routinario – e più dequalificante – continua ad essere a carico quasi esclusivo delle donne per il 75,6% del tempo richiesto da queste attività.

Attribuire un valore economico alle attività su cui si distende il tempo della riproduzione sociale rende evidente un modello di sviluppo basato sullo sfruttamento di questa produzione silenziosa attraverso una scelta economica di straordinaria convenienza: basti pensare che la sola attività domestica ha un valore che supera 415 miliardi di euro l'anno mentre l'attività di cura di bambini, adulti, disabili e aiuti ad altre famiglie supera gli 81 miliardi di euro. Una produzione silenziosa che è sempre più conseguenza dei tagli e della privatizzazione del welfare.

Questo tiepido mutamento nella disuguaglianza di genere in termini di carichi di lavoro gratuito è anche l'esito della spinta incessante delle donne a partecipare attivamente alla vita pubblica, a conquistare quell'indipendenza economica quale preconditione per uscire dalla gabbia delle mura

domestiche (dove si consuma la maggior parte delle violenze e dei femminicidi), dalla subalternità economica, di emancipazione dalla fatica del lavoro domestico, di uscita da quello stato di “inferiorizzazione” che permea la gratuità della riproduzione. Ma è anche l'esigenza del modello produttivo capitalistico di estrarre maggiore valore economico dalle donne anche nel lavoro salariato, poiché forza lavoro più flessibile, più ricattabile, più facile ad accettare salari poveri, sotto inquadramenti rispetto ai livelli di istruzione posseduti. Più facile da licenziare quando la domanda di beni si contrae, rendendo le condizioni di lavoro inconciliabili con la riproduzione.

Tuttavia, in Italia, le barriere continuano a frapporsi al raggiungimento di una piena partecipazione delle donne al lavoro retribuito: ancora **oggi ben 18 punti percentuali separano l'occupazione femminile da quella maschile** (50,2% di occupazione femminile contro il 68,2% di occupazione maschile⁴).

Il confronto internazionale offerto dall'ultimo *Rapporto del World Economic Forum – Global Gender Gap Report 2020* evidenzia addirittura un peggioramento generale in termini di uguaglianza di genere.

Le condizioni in cui versa l'Italia in termini di disparità di genere nei 4 domini: 1) partecipazione alla vita economica, 2) salute, 3) istruzione e 4) politica è decisamente peggiorata. In un solo anno l'Italia ha perso ben 6 punti, posizionandosi al 76° posto su 153 paesi. Non basta, l'Italia si colloca in 117a posizione proprio nell'indicatore che si riferisce alla “partecipazione alla vita economica”, che di fatto sintetizza l'insieme delle disuguaglianze di trattamento che il mercato riserva alla componente femminile della forza lavoro. Dal 2006 (87a posizione) ad oggi (117a posizione) abbiamo perso ben 30 posizioni: il nuovo modello di sviluppo economico rende chiaro che l'uguaglianza di trattamento di genere nel lavoro salariato è inconciliabile con il nuovo corso del capitale.

Nella lunga e profonda crisi economica e finanziaria, il modello di sviluppo capitalistico – ben sostenuto dalle politiche del lavoro – ha dato corpo all'agognato principio della flessibilità del lavoro modificandone i suoi tratti essenziali: abbattimento delle tutele, abbassamento dei salari, diffusione del lavoro a intermittenza, bassa intensità delle ore lavorate. In pratica è stato esteso a tutti i lavoratori il modello di lavoro prima riservato solo alle donne. Il mercato si è così femminilizzato quantitativamente e qualitativamente. Il precipitato di queste scelte ha generato lavoro povero di cui sono vittime oltre 5 milioni di persone.

Ma anche sul lavoro povero e le condizioni occupazionali che ne tratteggiano l'identikit, la componente femminile è quella che meglio lo rappresenta. La ricomposizione dell'occupazione (dal 2008 al 2018) è avvenuta distruggendo migliaia di posti di lavoro *full time*, sostituito con il *part time involontario* che passa per gli uomini dal 1,6% al 3,7% e raddoppia per le donne passando dal 4,2% al 8,4%. Questa tipologia di *part time*, a parità di qualifica e delle ore lavorate, viene retribuita meno del *part time volontario*. Il differenziale salariale è poi ancor più grave se si considera la componente femminile: infatti, si attesta per gli uomini dal 7% all'8% mentre per le donne si posiziona tra il 14% a oltre il 16%⁵.

Le cattive condizioni di lavoro dei *part time* sono poi confermate anche dalla loro distribuzione⁶ per qualifiche professionali, che fa emergere la domanda di lavoro povero da parte delle imprese. Addetti alle vendite e ai servizi alla persona e, soprattutto, occupazioni a bassa qualificazione, “occupazioni non qualificate”, sono queste le qualifiche dove si concentra il lavoro a bassa intensità di ore lavorate. Anche in questo caso è **la componente femminile a essere sovra rappresentata**: il 70% dei *part time involontari* risulta inquadrata in occupazioni elementari (44,2%) e come addette alle vendite e ai servizi alla persona (26,1%). Va poco meglio alla componente maschile il cui 50% del *part time involontario* è associato alla bassa qualificazione. È verosimile che nella ricerca disperata di reddito molti di questi lavoratori e, soprattutto, lavoratrici (le donne hanno livelli di istruzione più alti degli uomini), siano state oggetto della “sovra istruzione”, cioè hanno dovuto accettare di svolgere un lavoro dove è richiesto un livello di istruzione più basso di quello conseguito. A ciò si aggiungano i contratti di lavoro precari che interessano proprio quei settori dove si concentra maggiormente l'occupazione femminile: il settore degli alberghi e dei ristoranti che totalizza il 29% dei contratti a termine e quello dell'istruzione, sanità e altri servizi sociali dove il lavoro precario interessa il 14,1% dei contratti. La storica segregazione orizzontale e verticale che il mercato ha sempre riservato alle donne, agisce oggi indisturbata sull'universo dei *workingpoors*.

In sintesi, l'attuale modello di produzione più che ostile all'occupazione femminile – che cresce anche in tempi di crisi – è ostile alla buona qualità del lavoro, ai diritti dei lavorator@, alla lotta alle disuguaglianze. È ostile al reddito indiretto rappresentato dai servizi pubblici; è ostile alle donne che chiedono più *welfare* pubblico per fronteggiare quel lavoro di cura inconciliabile con i magri salari e i tempi del lavoro produttivo. È ostile a chi non si arrende allo sfruttamento e all'oppressione.

2 L'impatto dello smantellamento del welfare pubblico sulla riproduzione sociale

Su questo modello economico neoliberista si iscrive l'impoverimento delle persone costrette a districarsi in tanti lavori alla ricerca di risorse economiche necessarie alla sopravvivenza e, dunque, alla riproduzione sociale. Esplosione di nuove forme di povertà. Basti pensare all'emergenza della povertà minorile che conta in Italia un milione di bambini nella fascia 0-5 anni in condizioni di povertà o esclusione sociale o agli oltre 3 milioni di minori nella stessa condizione di età inferiore ai 18 anni. Insomma, un modello di sviluppo economico che genera disuguaglianze economiche e fratture tra i gruppi sociali poiché avverso ad uno Stato Sociale che redistribuisce risorse compensando le ingiustizie prodotte dal mercato del lavoro.

Il progressivo smantellamento del welfare pubblico, iniziato negli anni '80 (quando ancora la spesa sociale superava anche il 30% del PIL⁷), è infatti il tratto essenziale di questa politica economica indifferente agli obiettivi di giustizia sociale e di lotta alle disuguaglianze sociali, poiché ritenuti non funzionali alla crescita e incompatibili con il risanamento dei bilanci statali messi a dura prova dalla crisi.

Il peso dello smantellamento del welfare impatta fortemente nella sfera privata e, in primis, sulla vita delle donne che con il **66,6% del lavoro di cura** costituiscono il pilastro del welfare italiano. Un prezzo che le donne pagano assai caro poiché ne riduce la loro già difficile partecipazione all'occupazione. Un prezzo che ripropone le antiche asimmetrie tra i generi nel gravoso lavoro di riproduzione e di cura.

Nel 2018, il 31,5% delle donne disoccupate con un'età compresa tra i 25-49 anni, non cerca lavoro o non è disponibile a lavorare per motivi legati alla maternità o alla cura, contro l'1,6% degli uomini. Questa esclusione dal lavoro salariato raggiunge il 65% delle donne con figli fino ai 5 anni e il 6,5% degli uomini. Sempre la cura è il motivo per cui oltre il 28% delle donne, oggi senza lavoro, ha interrotto il rapporto di lavoro da almeno 7 anni. Insomma, al crescere dei carichi familiari, diminuiscono le donne che lavorano e aumentano quelle che non possono più partecipare all'occupazione. Non accade la stessa cosa agli uomini quando divengono padri⁸.

L'ostacolata partecipazione delle donne al lavoro retribuito diviene ancor più severa a causa del surplus di lavoro di cura che non riguarda più solo i figli minori ma anche altri familiari fragili come anziani, disabili, malati. La contrazione dei servizi pubblici da un lato, l'invecchiamento della popolazione e l'aumento dei disabili dall'altro, rendono inconciliabile per le donne il doppio lavoro di produzione e di *caregiver*.

Il tempo dedicato alla cura dei bambini è di 5,7 miliardi di ore per un valore economico pari a 44,1 miliardi di euro l'anno. Il 70,8% del valore economico è stato prodotto dalle donne e il restante 29,2% dagli uomini. È un tempo che sta crescendo in modo costante. Un maggior equilibrio tra i generi si riscontra nella cura dei disabili/adulti conviventi cui sono destinati 825 milioni di ore per un valore economico pari a 6,4 miliardi di euro. Le donne si fanno carico per il 57,4% di questa produzione e gli uomini del restante 42,6%⁹.

Questa attività di cura dei più fragili nel 2018 ha coinvolto 6 milioni e 794 mila donne. Si deve infatti tenere conto che sono circa 2 milioni e 300 mila le famiglie nelle quali vive almeno una persona con limitazioni gravi.

Per svolgere tutte le attività di assistenza queste famiglie fanno prevalentemente ricorso ad una rete di aiuti informale – nella quale è la donna a svolgere un ruolo centrale – ai servizi di cura a pagamento e a quelli pubblici, tendenzialmente in ugual misura. **Ma sono il 45,8% di queste famiglie che non ricevono alcuna forma di supporto, né informale, né privata, né pubblica**¹⁰. Non basta, l'attività di cura ed assistenza che le donne svolgono a favore dei propri cari con limitazioni gravi, le espone a quella povertà invecchiata legata alla carriera salariale discontinua ma anche ad una precarietà del loro stato di salute a causa di quel forte stress attivatore di malattie e depressione. È plausibile che tutto ciò contribuisca a spiegare perché le donne vivono meno anni in buona salute: *nel 2018, una donna di 65 anni può aspettarsi di vivere in media ancora 22,5 anni, ma di questi 12,7 saranno vissuti con limitazioni nelle attività; un suo coetaneo invece vivrà in media ancora 19,3 anni, di cui 9,3 con limitazioni*¹¹.

Non va meglio per i servizi educativi riferiti ai bambini sotto i 3 anni.

In Italia, nell'anno scolastico 2017-2018 la percentuale di bambini che frequentano un servizio educativo specifico non supera il 23,4% della popolazione target. E coloro che accedono ad un servizio pubblico comunale o convenzionato con i comuni non supera il 13,5% della domanda potenziale mentre il restante 9,9% frequenta servizi educativi privati¹².

Il carico medio che deve sostenere una famiglia per il servizio di asilo nido, pari a 1.570 euro nel 2015, sale a 1.996 euro del 2017. I vincoli economici spiegano una parte non trascurabile della mancata iscrizione all'asilo nido dei bambini: nel 2018 sono il 12,4% i genitori di bambini di 0-2 anni non iscritti al nido che dichiarano di non averlo fatto perché i costi sono eccessivi.

3

Messa a profitto del lavoro di cura

La compartecipazione dei cittadin@ al costo dei servizi di cura (sanitari, socio-assistenziali e sociali) a favore dell'infanzia, degli anziani, dei disabili e dei malati, – legittimata anche dalle politiche di consolidamento fiscale (sia a livello nazionale che locale) – accompagna il processo di destrutturazione dei servizi pubblici in questo campo, definendo, al contempo, un altro terreno su cui si riflettono le disuguaglianze economiche e di genere determinate dal mercato del lavoro.

Infatti, l'accesso ai servizi diventa sempre più condizionato dalla disponibilità economica, penalizzando i ceti sociali più deboli che, senza forme di protezione sociale, precipitano nella povertà nelle sue diverse gradazioni. Anche in questo caso le più colpite sono le donne che in presenza di minori, disabili, anziani non autosufficienti da accudire sono costrette a farsene carico rinunciando così a quell'occupazione che generalmente ha peggiori condizioni salariali di quelle del partner.

La destrutturazione dei servizi pubblici che abbiamo conosciuto come *Primo Welfare* (pubblico, equo, universale e solidale) viene infatti soppiantata dalla strutturazione del cosiddetto *Secondo Welfare* costituito da nuovi soggetti economici *profit* e *non profit* che integrano, ma nella prospettiva di sostituire, l'offerta dei servizi direttamente erogati dallo Stato.

Non è casuale il depotenziamento – in corso da diverso tempo – dei servizi pubblici a gestione diretta, a partire dal numero degli addetti (blocco del turn-over). Un depotenziamento che interessa soprattutto la componente femminile occupata che, nel comparto pubblico, è sempre stata maggioritaria. È importante ricordare che in Italia è stato proprio lo sviluppo dei servizi pubblici che ha consentito l'ingresso massiccio delle donne nel lavoro salariato: oltre il 57% degli addetti nella PA è donna e la percentuale sale al 64,4% nel comparto Sanità per arrivare al 79% nel comparto Istruzione. Il solo comparto pubblico della Sanità ha subito un taglio del personale pari a -5,6% dal 2001 al 2017¹³.

Il *Secondo welfare*, non casualmente, appare decisamente interessato ai settori della cura (dalla sanità ai servizi sociali) che il comparto Pubblico sta dismettendo poiché è evidente che in una società *senilizzata* (l'Italia insieme al Giappone ha la popolazione più vecchia del mondo) **la cura è il vero business del futuro.**

Insomma, quel lavoro di cura che è lavoro gratuito e svilito quando agito dalle donne nel privato della vita domestica, si trasforma in un settore economico strategico ed altamente profittevole quando trasformato in servizi

da vendere sul mercato. Basta sottolineare che il peso del comparto Sanità e dei servizi alla persona in termini di occupati è passato dall'11,1% del 1993 al 12,5% nel 2005 fino al 16% nel 2017¹⁴.

È indubbio che la contrazione del Sistema Sanitario Nazionale abbia favorito lo sviluppo del mercato dei servizi sanitari e socio-assistenziali privati, ben sostenuto da una domanda sociale non soddisfatta (ad esempio per l'allungamento delle liste d'attesa) e destinata a crescere a seguito delle dinamiche demografiche.

La sola sanità privata convenzionata con il SSN conta un incremento dell'occupazione negli ultimi 5 anni pari al 7,6%: degli attuali 70 mila addetti, il 68% è donna. Un valore di produzione di 8 miliardi di cui il 96% sono i ricavi da prestazioni tariffarie del SSN. È un dato parziale che attiene le sole strutture ospedaliere accreditate e associate AIOP¹⁵ (Associazione Italiana Ospedalità Privata) ma che rende chiaro il trend di crescita del privato accreditato.

Non basta, prendendo le prime 10 grandi aziende della Sanità privata convenzionata (otto su dieci sono profit), i loro ricavi per attività di cura e assistenza si attestano sui 5,3 miliardi di euro. I primi cinque in testa in ordine di fatturato¹⁶, occupano ben 18.867 addetti, prevalentemente personale sanitario precarizzato attraverso le finte partite IVA e le collaborazioni coordinate e continuative.

Questa commistione tra pubblico e privato che caratterizza il mercato dei servizi di cura a carattere sanitario, prosegue nel settore dei servizi sociali dove il fornitore di servizi è il non profit. Sono Onlus, Cooperative Sociali, Fondazioni, Organizzazioni di volontariato ecc. che occupano 454.382 addetti retribuiti: il 56% di tutti gli occupati nel terzo settore¹⁷. Non può stupirci che in queste organizzazioni il 77,2% dei lavoratori sia donna. Servizi residenziali, servizi diurni (nidi, ludoteche, ecc.), servizi semiresidenziali, assistenza domiciliare, sono questi gli ambiti di lavoro che il privato sociale riserva alle donne a favore della cura di bambini, svantaggiati, disabili e anziani.

In sintesi, il settore dei servizi sociali caratterizzato dal fenomeno della femminilizzazione per la prevalenza di basse qualifiche, bassi salari, alta precarietà, bassa intensità delle ore lavorate, segue le stesse traiettorie di sviluppo dei servizi sanitari e trae profitto dall'arretramento del pubblico (che però lo sovvenziona) e dalla cattiva qualità del lavoro, non casualmente riservata alle donne.

La svalutazione del lavoro di cura è ancor più eclatante quando si tratta del lavoro semiservile salariato, prodotto, per lo più, dalle donne migranti. Si tratta del gravoso lavoro domestico e di cura dei familiari non autosufficienti che sempre più donne native subappaltano ad altre donne collocate più in basso nella scala sociale transnazionale.

Si creano così gerarchie di genere che non intaccano quelle asimmetrie tra i generi nel lavoro domestico e di cura, né tanto meno, quelle nel lavoro salariato.

All'entrata nel mondo del lavoro delle donne corrisponde un'entrata nel privato di altre lavoratrici per le quali è stato coniato il neologismo di "badanti".

Le fonti statistiche descrivono un esercito di circa due milioni¹⁸ (tra regolare e sommerso) di lavorator@ in maggioranza stranieri (77% dei lavoratori compresi quelli del sommerso) e quasi esclusivamente donne (90%) che lavorano nel welfare privatizzato e familistico. È in questo svalutato lavoro di cura che i processi di sfruttamento, isolamento, razzializzazione, rischi di abusi e violenze tendono a riprodursi nel chiuso della sfera domestica.

Su questo esercito di lavoratrici migranti, sempre più intermedie da specifiche agenzie, si realizza la loro messa in produzione h24, derivante dalla richiesta di presa in carico totale del soggetto fragile, specie se convivente. Un esercito di lavoratrici invisibili e silenziose che paga il riscatto dalla povertà nei paesi di origine, anche con il peso della colpa che accompagna la separazione dai propri figli e anziani lasciati, a loro volta, alla cura di altre donne, sicuramente più povere, o alle reti di vicinato.

È la catena globale del lavoro di cura, una linea che travalica le frontiere nazionali e su cui si dispiegano i diversi rapporti di forza dentro il genere e sulla base della nazionalità.

Questa economia della cura è evidentemente a tutto vantaggio dello Stato poiché consente un risparmio pari a 15 miliardi l'anno¹⁹.

Questo esercito invisibile contribuisce al PIL nazionale (valore aggiunto) per 18,96 miliardi di euro (11.964 euro pro-capite).

4

Il grande bluff delle politiche di conciliazione tra tempi di vita e lavoro. Il welfare aziendale come acceleratore delle disuguaglianze.

Sulla direttrice di dismissione dei servizi pubblici si iscrive la retorica della conciliazione. Una vera e propria ideologia che mistifica doppiamente la realtà, prima di tutto perché assume come dato imm modificabile che il peso del lavoro riproduttivo debba ricadere sulle donne, riproducendo quindi la divisione sessuale del lavoro, poi perché scavalca il problema della quantità e qualità dei servizi sociali.

Dal *part-time*, che risponde ad esigenze padronali e di sistema nascondendo un taglio del salario non proporzionale alla riduzione di orario e contribuendo ad una pensione povera; passando per lo *smart working* che scarica parte dei costi di produzione sui lavorator@, li isola da un contesto collettivo di socializzazione, senza confine tra produzione e riproduzione; fino ad arrivare al welfare aziendale che più di tutti rappresenta insieme la causa e la conseguenza dell'arretramento dello Stato dal pubblico al fine di favorire imprese e privati.

Il *welfare* aziendale rappresenta l'insieme di benefit e di servizi che un'impresa (ma ormai anche la Pubblica Amministrazione!) eroga ai propri dipendenti al fine di migliorarne il benessere lavorativo, seguendo l'assunto che se vivi meglio sul posto di lavoro produci di più. Si tratta di un settore che ha una dimensione economica stimata dai 5²⁰ ai 7²¹ miliardi di euro. I *provider* in questo settore sono 92 e la loro natura riproduce quanto già esposto precedentemente: profit, banche, assicurazione e poi associazioni datoriali e terzo settore.

Le sue principali aree di intervento sono: la previdenza complementare, la sanità integrativa, le politiche per la famiglia, i programmi di formazione e i beni e i servizi di conciliazione vita-lavoro.

La sua diffusione è stata fortemente sostenuta da provvedimenti normativi che, grazie alla defiscalizzazione dei benefit e servizi che lo compongono, lo ha reso particolarmente profittevole per le imprese e per i lavorator@.

Ma il doppio vantaggio è senz'altro per le imprese poiché consente loro di sostituire con tali servizi gli aumenti salariali non erogati.

Il *welfare* aziendale è un ulteriore terreno di disuguaglianze poiché:

- **indebolisce ulteriormente il welfare pubblico**, in quanto riduce quel gettito fiscale dei contribuenti attraverso cui si alimenta il sistema dei servizi pubblici. Non basta, ne indebolisce la sua funzione redistributiva di risorse a favore dei ceti sociali più deboli poiché quelle aziende che un tempo partecipavano maggiormente alla tassazione (perché più ricche), oggi contribuiscono molto meno. In sintesi, è la collettività che paga questi servizi di welfare privati destinati a pochi e preclusi ai più

- **crea disparità tra lavoratrici e lavoratori che fruiscono di servizi di welfare aziendale e coloro (disoccupati e occupati) che devono fare i conti con i servizi di welfare pubblico impoverito da quello privato che investe risorse prima destinate alla collettività**
- **obbliga i lavorator@ beneficiari del welfare aziendale a rinunciare ad aumenti salariali in cambio di un servizio di cui non avrebbero bisogno se fosse garantito in modo efficace dallo Stato**

Le fratture e le disuguaglianze di cui è portatore il *welfare* aziendale rafforzano quelle asimmetrie di opportunità non solo tra chi sta dentro o fuori il mercato del lavoro ma anche all'interno dell'occupazione stessa e dunque su base geografica, dimensione aziendale, settore produttivo, qualifica, età e genere. Infatti, ne beneficiano maggiormente i lavorator@ del Nord rispetto a quelli a Sud, quelli occupati nelle grandi imprese rispetto a quelli nelle piccole imprese, i settori forti della manifattura e del terziario avanzato rispetto a quelli deboli come quelli a basso valore aggiunto (alberghi, ristoranti, servizi alla famiglia e alla persona); i lavorator@ inquadrati a livelli più alti rispetto ai più bassi: si passa dai 2522,76 euro di budget disponibile per ciascun dirigente a 519 euro per un operai@.

È evidente che date tutte queste precondizioni altamente selettive, il *welfare* aziendale non è per le donne, non è per i giovani, non è per i precari, non è per chi vive al Sud. Infine, non è per chi sostiene la fatica del lavoro povero.

In merito agli strumenti di conciliazione tra vita e lavoro, quale parte integrante del *welfare* aziendale, al di là della retorica che l'accompagna, non costituiscono, ad oggi, il vero *core business* dei *provider*: stando al Censis, le prestazioni più dibattute in sede negoziale degli accordi bilaterali tra imprese e sindacati sono relative alla sanità (68%) e alla previdenza (63%), seguono i sostegni al reddito familiare quali, la mensa (36%), i rimborsi per le spese scolastiche (20%), i buoni spesa (15%) e le convenzioni aziendali per i trasporti (14%) e per gli asili nido (13%).

È evidente che lo sviluppo del *welfare* aziendale segna un ulteriore cambio di passo verso la dissoluzione dell'accesso universale ai servizi pubblici e a quel reddito, diretto e indiretto, in grado di garantire la conciliazione tra i tempi di vita e lavoro. **Proteggendo i pochi, già occupati in settori forti, crea semmai un'ulteriore frattura sociale con tutto quel lavoro povero e senza tutele che oggi ha garantito la ricomposizione dell'occupazione.**

Il *welfare* aziendale non funziona poi solo come erogatore di servizi ma è anche uno strumento di fidelizzazione dei lavorator@; il tentativo di esercitare su di essi un controllo continuo, arrivando a contrattualizzare persino i consumi e il tempo libero; merce di scambio della richiesta di coinvolgimento sentimentale nei confronti dell'azienda (alcune organizzano i *family day* aziendali). È parte di quei dispositivi che mirano ad aumentare la produzione senza aumentare i salari, a tenere bassi i livelli di conflittualità, all'individualizzazione.

5

La crisi della riproduzione sociale tra lavoro povero e assenza di protezione sociale

Il precipitato di questo modello di sviluppo che estrae valore economico dalla privatizzazione dei servizi di welfare da un lato, dal lavoro precario, intermittente e a basso reddito dall'altro, mette a dura prova la sostenibilità della riproduzione sociale specialmente per quei gruppi sociali a basso reddito, esponendo le donne a nuove modalità di sfruttamento rispetto a quelle conosciute in passato.

È sulle donne che si scarica il surplus di lavoro di cura gratuito qualora non si dispongano di risorse economiche per l'accesso ai servizi privati e, al contempo, è sempre l'alta ricattabilità della loro condizione nel lavoro retribuito che ha consentito al sistema produttivo di affrontare la crisi, sfruttando lavoro a basso costo, impoverito di diritti, salari e a bassa intensità di lavoro.

È la cosiddetta sottoccupazione forzata che colpisce un quinto dell'occupazione femminile e che spiega la tenuta dei tassi di occupazione femminile. È questa la forma di lavoro che espone alla povertà: il 70% dei *part time involontari* (che rappresentano ormai il 12,3% dell'occupazione) percepisce un salario tra i 580 e 760 euro al mese²².

Questo modello produttivo senza protezione sociale entra in rotta di collisione con la riproduzione sociale, condizionando ampiamente la scelta delle giovani generazioni di avere dei figli poiché lavoro e maternità sono due condizioni inconciliabili per il genere femminile.

La crisi della riproduzione sociale è perciò crisi di questo modello di produzione che erodendo diritti dentro e fuori il mercato del lavoro, impoverendo i salari reali, precarizzando il lavoro e sbarrando l'accesso ai servizi pubblici, rende insostenibile la conciliazione tra vita privata e vita pubblica. Con questa inconciliabilità fanno i conti le giovani generazioni ed in primis le donne, che vedono vanificati anche gli importanti investimenti nella formazione alla ricerca di una buona qualità della vita.

Una ricerca assai ardua che inchioda le giovani generazioni a transizioni sempre più lunghe e alla ricerca di autonomia economica e condizioni lavorative soddisfacenti e coerenti con le proprie aspettative. Transizioni così prolungate che cozzano con i tempi della riproduzione biologica, impattano sulla fecondità e sullo sviluppo di nuove generazioni mentre proseguono quell'invecchiamento che ci condanna tutti al declino demografico.

Note

¹ Istat, “I tempi della vita quotidiana. Lavoro, conciliazione, parità di genere e benessere soggettivo”, 2019

² Istat, 2019 op. cit

³ Istat, 2019, op.cit.

⁴ Istat, “Nota trimestrale sulle tendenze dell’occupazione. III trimestre 2019”

⁵ USB Federazione del sociale “Salario minimo contro lavoro povero”, 2019

⁶ Istat, “Rilevazione continua delle forze di lavoro”, 2017

⁷ Felice Roberto Pizzuti, “Rapporto sullo stato sociale 2019: Welfare pubblico e Welfare occupazione”, Sapienza università editrice

⁸ Istat, “Rapporto annuale 2019”, 2019

⁹ Istat, “I tempi della vita quotidiana. Lavoro, conciliazione, parità di genere e benessere soggettivo”, 2019

¹⁰ Istat, “Conoscere il mondo della disabilità. Persone, Relazioni e Istituzioni”, 2019

¹¹ Istat, “Rapporto bes 2019: il benessere equo e sostenibile in italia”, 2019

¹² Istat, “Offerta di asili nido e servizi integrativi per la prima infanzia | Anno Scolastico 2017/2018” Statistiche report, 12 dicembre 2019

¹³ XV° Rapporto Crea Sanità, “Il ritorno della politica nazionale in sanità (?)” Università Tor Vergata, 2019

¹⁴ Felice Roberto Pizzuti, “Rapporto sullo Stato sociale 2019. Welfare pubblico e welfare occupazionale”, 2019 Sapienza Università editrice

¹⁵ AIOP, “1° bilancio sociale aggregato delle strutture ospedaliere private”, 2018

¹⁶ R&S Mediobanca, “I maggiori gruppi ospedalieri privati italiani 2010-2014”

¹⁷ G. Natoli e M. Santanicchia, “Professioni e servizi sociali nel welfare in mutamento. La prospettiva del terzo settore, Inapp”, 2019.

¹⁸ Fondazione Leone Moressa, “Rapporto annuale sull’economia dell’immigrazione. Edizione 2018. Prospettive di integrazione in un’Italia che invecchia”, Il Mulino, Bologna

¹⁹ Domina, “Il valore del lavoro domestico. Il ruolo economico e sociale delle famiglie datori di lavoro”, 2017

²⁰ L. Pesenti (Università Cattolica-Milano) e G. Scansani (Valore Welfare Srl), “Welfare aziendale: il mercato dei provider”, novembre 2019

²¹ <https://eudaimon.it/it/raoorto-censis-eudaimon/>

²² CNEL “Rapporto sul mercato del lavoro e contrattazione integrativa”, 2019

