

## Donne sull'orlo della crisi: casi di lavoro femminile fra produzione e riproduzione

Maria Grazia Campari

Nel periodo dell'“*economia canaglia*” che mette in scacco la politica e utilizza il lavoro di individui definiti polifunzionali, afferrandone implacabilmente l'esistenza per dirigerla verso scopi non autodeterminati, profondamente subalterni all'altrui dominio, tengono il campo eventi soggetti ad interpretazioni assai differenziate.

Gli eventi sono quelli messi in scena dalla disperazione operaia: occupazione dei tetti delle fabbriche, delle gru, delle aule municipali, delle stazioni ferroviarie, degli aeroporti per dare visibilità a situazioni di lavoro negato e di precarietà assoluta nei mezzi di sussistenza. Lettere a quotidiani (*Liberazione*, 29 dicembre 2009) riferiscono “*Sono un lavoratore terminale*”, licenziato dopo ben dieci anni di contratti a termine; notizie di stampa danno conto persino di suicidi di alcuni fra i lavoratori terminali (casi Telecom). L'analisi più diffusa del contesto sottolinea la mancanza di una efficace resistenza collettiva organizzata dai sindacati, la loro attuale scarsa rilevanza nel porre un freno agli esiti più nefasti della crisi a carico dei lavoratori, la rappresentazione fugace in luogo di una rappresentanza ormai svanita (Ilvo Diamanti, *la Repubblica*, 17 gennaio 2010).

Dati Eurostat evidenziano che la crisi colpisce più le donne che gli uomini, che un'italiana su due non lavora -con punte elevate oltre il 60% nel Meridione- al contrario degli USA ove tre disoccupati su quattro sono uomini e, in prospettiva, oltre la metà della forza lavoro sarà composta da donne. Contemporaneamente, settori della Confindustria considerano l'impiego femminile, soprattutto in industrie medio-grandi, come fattore salvifico e sembrano appoggiare incondizionatamente le scelte imprenditoriali di predisporre servizi di sostegno alle mansioni domestiche delle dipendenti (asili nido, lavanderie, catering...), per utilizzare al meglio in azienda i loro apporti di sapere e la duttilità professionale.

Ciò procede in perfetta consonanza con molteplici casi in cui la scelta femminile è stata quella di uscire dalla crisi usando l'autoimprenditorialità, fonte di soddisfazioni e libertà personale, ovvero di fare leva sulla determinazione di coltivare contemporaneamente carriera e lavori di cura familiare, usando il part time conciliativo, valorizzando la conoscenza femminile degli aspetti relazionali e organizzativi in contesti differenziati.

La situazione descritta non è particolarmente chiara; sembra, quindi, necessario trovare un bandolo alla matassa, analizzando criticamente dati risalenti al tempo delle prime ristrutturazioni industriali, un lavoro di scavo nel quale utilizzerò conoscenze che mi vengono da una pratica professionale e politica iniziata negli anni Settanta del secolo scorso, mettendo a fuoco, in particolare, le mutazioni intervenute nell'ultimo ventennio.

Mi propongo di analizzare casi di lavoro "normale" (o "garantito") e casi di lavoro "atipico" (o precario) che ho incrociato e che, a mio parere, illustrano nella concretezza delle vite coinvolte, una deriva politica e sociale sulla quale è opportuno riflettere per immaginare un diverso futuro, renderlo pensabile e forse possibile.

### *1. Il lavoro "garantito" nelle grandi imprese: un "sogno solo maschile"*

La storia delle scelte imprenditoriali della grande industria negli ultimi decenni, principalmente, ma non solo, nelle regioni meridionali, è emblematica perché, secondo me, illustra il nesso (sottaciuto) fra conflitto di classe e conflitto di sesso.

L'indagine su questo nodo problematico aiuta a comprendere - almeno in parte- le radici della situazione attuale, le modalità in cui si articolano oggi gli effetti della crisi.

I primi casi a me noti che illustrano questo particolare conflitto furono seguiti da sindacaliste, giuriste, lavoratrici associate ad una neonata organizzazione denominata Osservatorio sul Lavoro delle donne che aveva sedi a Milano e a Napoli.

Nel corso del 1987, la **FIAT** sospese in Cassa Integrazione Guadagni fissa a zero ore seimila dei sedicimila dipendenti dell'Alfa Romeo,

stabilimento di **Arese**, che aveva acquisito dall'IRI per un prezzo simbolico nell'anno precedente. Si formò un Comitato di cassintegrati che, con azioni sindacali e vertenze giudiziarie, tentarono di resistere al provvedimento, fortemente penalizzante sotto il profilo economico e professionale (venivano contemporaneamente varati nuovi modelli di auto). Poche lavoratrici cassintegrate fecero parte di quel Comitato e contrastarono la sospensione; la maggioranza invece ritenne più conveniente percepire il salario decurtato e permanere in una situazione che facilitava il lavoro domestico di cura.

L'esito delle cause di impugnativa delle sospensioni fu generalmente favorevole ai lavoratori poiché il Giudice del lavoro ritenne le sospensioni della FIAT non sufficientemente motivate da difficoltà oggettive e li reintegrò nel posto di lavoro. La FIAT pensò allora di utilizzare un escamotage che rendesse difficile la concreta attuazione dell'ordine di giustizia, trasferendo i reintegrati nel suo stabilimento di Desio (Autobianchi), più distante e con turnazioni più intense. Fu necessaria una seconda causa per annullare il trasferimento non concordato, quindi illegittimo, secondo lo Statuto dei Lavoratori. Ebbene, delle poche lavoratrici riammesse al lavoro in seguito alla prima causa praticamente nessuna fece resistenza, quasi tutte concordarono con la dirigenza aziendale una nuova sospensione in CIG.

Molte dipendenti dell'Alfa di Arese passarono negli anni successivi di sospensione in sospensione, poi furono licenziate in mobilità. Recentemente, nel corso di un convegno tenutosi a Firenze, sono stata avvicinata da alcune delle mie antiche clienti e ho saputo che, per l'esiguità della loro pensione, esse hanno dovuto abbandonare le loro residenze a Milano e Arese (dove il costo della vita non è per loro sostenibile) e hanno affittato alloggi collettivi nelle vicinanze di Prato, dove i costi di sopravvivenza sono più contenute.

L'adesione al comando capitalistico, connesso a quello dell'ordine patriarcale (quest'ultimo introiettato) ha segnato in modo pesantemente negativo le loro esistenze, le ha rese precarie in contesti formalmente garantiti, le ha sradicate dal territorio e dalle loro relazioni sociali.

Successivamente, nella primavera del 1989, nello stabilimento di **Pomigliano d'Arco**, la **FIAT**, autorizzata da un accordo sindacale, aveva stipulato 350 assunzioni con contratti di formazione-lavoro, tipo di contratto applicabile ai giovani fino a 29 anni di età individuati con scelta nominativa, mentre allora vigeva l'assunzione numerica per anzianità di iscrizione alle liste del collocamento pubblico. I prescelti erano tutti uomini, venivano escluse le donne che pure rappresentavano il 60% circa dei disoccupati iscritti al collocamento. La palese discriminazione aveva in doto circa trecento donne a costituire un coordinamento di disoccupate e a presentare alla società, congiuntamente, trecento domande di assunzione. Non avendo ottenuto nulla, neppure un intervento sindacale a sostegno, circa cento di esse si erano organizzate autonomamente e, rappresentate da alcuni legali, avevano fatto ricorso al giudice chiedendo l'applicazione della legge di parità tra uomini e donne in materia di lavoro. Il primo articolo della legge ( 903/1977) vietava infatti la discriminazione fondata sul sesso nell'accesso al lavoro. Il Giudice aveva accolto le richieste, annullati i contratti stipulati in violazione di legge e ordinato alla FIAT di convocare per colloqui preassuntivi le lavoratrici ricorrenti, ingiustamente escluse.

La gestione sindacale della vittoria giudiziaria è stata la seguente: i 350 contratti di formazione lavoro furono convertiti in contratti a termine: di essi 336 avevano titolari uomini e solo 14 titolari donne. Le donne del coordinamento, sostenute da alcune rappresentanti sindacali, dichiararono l'accordo inaccettabile poiché smentiva la loro pretesa e la mobilitazione, chiesero una rinegoziazione in termini più aderenti alla decisione di giustizia. La maggior parte del movimento sindacale, al contrario, oppose l'argomento che la pretesa delle donne aveva scatenato una "guerra fra poveri" e che solo quell'accordo poteva evitare che, per ordine del giudice, 350 neoassunti venissero licenziati e dovessero pagare -incolpevoli- l'esito della politica discriminatoria della HAT. L'argomento era evidentemente pretestuoso, dato che non teneva conto dell'ingiustizia a monte che aveva originato l'assunzione -al di fuori di criteri oggettivi- di quei 350 operai, tuttavia veniva in parte recepito, determinando la spaccatura del coordinamento e la fine della pretesa

femminile di partecipazione a quella realtà produttiva secondo uno schema di legalità e di giustizia.

Il caso aveva mostrato, sul momento, la mancanza di effettività per le donne di un ordine di diritti costruito sul soggetto lavoratore neutro/maschile, e ciò malgrado si fossero date la forza di confliggere per affermare rivendicazioni proprie. Altre vicende e altre riflessioni sarebbero seguite.

Nell'anno 1991, la **FIAT** che aveva deciso di costruire uno stabilimento a **Melfi** (con l'ausilio di cospicui finanziamenti statali), sperimentò un'altra modalità -sindacalmente assistita- di discriminazione nell'assunzione di mano d'opera femminile. La situazione è bene inquadrata nelle parole di *Lucia*, giovane disoccupata di Potenza "Ho sperato fino all'ultimo di poter lavorare in Fiat, ma ho dovuto mollare. Quando le ragioni della produzione schiacciano la mia stessa vita, allora fuggo. E come me tante sono già fuggite e ancora fuggiranno. La FIAT comincia a diventare un sogno solo maschile". La fabbrica era governata dal sistema produttivo detto della "qualità totale". Vigeva allora la legge sul divieto di lavoro notturno per le donne, ma la "qualità totale" richiedeva ai dipendenti FIAT una organizzazione del lavoro a turni articolati su 24 ore giornaliere e su sei giorni alla settimana.

Il sindacato aveva già concesso una deroga anticipata al divieto legale, quindi la prestazione notturna diventava possibile (obbligatoria) anche per le donne, "nella logica delle pari opportunità". Le condizioni di lavoro preventivate dalla FIAT allontanavano le donne, erano per loro insostenibili; l'accordo, in nome della parità, di fatto le discriminava e di ciò appare consapevole il segretario della CGIL Bruno Trentin che, intervistato, dichiara "con l'accordo di Melfi c'è stato uno scambio fra diritti acquisiti e promesse di sviluppo. Un diritto forse non essenziale ma consolidato, il no al lavoro notturno, ha subito una seria violenza. Ma l'alternativa era quella di essere esclusi non solo da una possibilità occupazionale ma anche dal possibile governo di quel processo produttivo" (*il Manifesto* 14 settembre 1991). Vi è da chiedersi come sia stato codeterminato il processo produttivo, considerati gli esiti

attuali. In ogni caso, allora, l'accordo allontanava la maggioranza delle disoccupate dalla possibilità di partecipazione a quel processo produttivo ed era, in realtà, una sorta di lasciapassare in bianco alle pretese imprenditoriali poiché non prevedeva neppure una verifica in corso d'opera sulla tipologia del prodotto e sulla inerente necessità di quel tipo di organizzazione del lavoro rispetto alla tecnologia degli impianti, nonché sul livello di occupazione complessiva garantita dalla società. In altre parole, l'accordo preventivo garantiva alla FIAT un meccanismo di preselezione della mano d'opera discriminatorio per le donne e svincolato dalla oggettività di esigenze reali in termini di piano industriale. La storia di questo stabilimento racconta che la mano d'opera occupata (5500 persone circa in luogo delle 7000 previste), in esito alla "qualità totale" è stata prevalentemente assunta nominativamente con contratti di formazione lavoro (quindi a termine e per i giovani), che essa produce con ritmi molto più intensi di tutti gli altri stabilimenti FIAT (saturazione individuale al 94,3% in luogo dell'86% degli altri stabilimenti), che guadagna salari inferiori di oltre il 20% rispetto agli altri pur lavorando per 12 giorni consecutivi sul turno notturno. La fedeltà imposta dalla "qualità totale" FIAT implica anche l'inesistenza di contratti integrativi favorevoli e la discriminazione nei confronti dei rappresentanti sindacali aziendali (oltre a quella antifemminile presente come dato originario nel doppio aspetto della impossibilità di partecipare alla "produzione totale" e della assunzione preferenziale di uomini per scelta imprenditoriale, mai contrastata). Inoltre, ciò che più vale, quell'accordo si poneva su di una strada pessima poiché non si faceva carico del livello occupazionale complessivo nel gruppo FIAT, livello che ebbe un crollo, a breve, nel Nord Italia con la chiusura degli stabilimenti di Chivasso, Desio, Milano Portello, indicati in via esemplificativa e non esaustiva dei molti casi di successive riduzioni del personale e dimissioni di rami aziendali e/o chiusura di stabilimenti (attualmente si vanno estinguendo Arese, Pomigliano d'Arco, Termini Imerese).

Un altro caso notevole è stato quello della **Indesit** di Teverola (**Caserta**) che era forse la più grande fabbrica privata nel Mezzogiorno. I suoi dipendenti, nella primavera del 1990, risultavano sparpagliati in una serie svariata di utilizzazioni differenziate (alcuni trasferiti ad altre aziende, altri in cassa integrazione guadagni, altri in prepensionamento, altri licenziati). In questo periodo nella tormentata vicenda apparve uno sbocco occupazionale mediante possibilità di assorbimento di una quota di addetti da parte di un'azienda aeronautica, la Mareco. Le prime a essere escluse da questa possibilità che allontanava lo spettro del licenziamento furono le donne, con la motivazione che costruire e assemblare un aereo non era occupazione adatta al sesso femminile. Un gruppo di lavoratrici, che già si incontrava presso la CGIL per elaborare una strategia di difesa occupazionale, riuscì ad imporre l'assunzione di donne in quella produzione, superando le resistenze anche del sindacato. Da notare che alla vecchia Indesit l'occupazione era prevalentemente femminile ma la struttura sindacale, dalla base al livello provinciale era maschile e l'occultamento delle donne si manifestava nella identità, nelle modalità e negli obiettivi sindacali. Il precario successo della lotta non conobbe diffusione, rimase incistato nella realtà locale.

Alla **Imperial Electronics**, fabbrica milanese di televisori, nel passaggio dalla proprietà pubblica (REL) a quella privata (Polly-Peck), circa trecento lavoratrici (su un migliaio di addetti) furono dapprima inserite nei reparti più obsoleti, poi messe in mobilità e licenziate.

Il lavoro in fabbrica conosceva, da sempre, una rigida divisione sessuale con l'attribuzione di superiori mansioni, qualifiche e sviluppo di carriera in via quasi esclusiva agli addetti di sesso maschile, mansioni dequalificate e blocco di carriera erano riservate al personale femminile, secondo la teoria del cosiddetto secondo stipendio che colpiva tutte, donne capo famiglia e single comprese. I primi licenziamenti erano stati inflitti nel 1981 prevalentemente a lavoratrici. A seguito di accordo sindacale il licenziamento era stato commutato in sospensione in cassa integrazione guadagni che, per

alcune, durò ininterrottamente fino al 1989, allorché con il trasferimento alla proprietà privata, la sospensione fu nuovamente commutata in licenziamento perché, si diceva, i lavoratori più qualificati avrebbero coperte le mansioni delle licenziate ed anche quelle superiori. Naturalmente, la pluriennale sospensione giocava un ruolo importante nella ridotta qualificazione: la divisione sessuata del lavoro aveva sottratto alle donne salario, professionalità, posto di lavoro e, in prospettiva, una pensione sufficiente (come nel caso ricordato dell'Alfa Romeo di Arese).

Il sindacato metalmeccanico presentò un ricorso al giudice lamentando l'antisindacalità della violazione dell'accordo sui livelli occupazionali e ottenne l'annullamento dei licenziamenti.

Ma la Imperial non eseguì alcuna reintegrazione nel posto di lavoro delle operaie, provvedendo, invece, a sospenderle nuovamente in cassa integrazione guadagni. Alcune di loro decisero allora di ricorrere contro la sospensione, considerata discriminatoria in ragione di sesso e conseguirono vittorie giudiziarie che ebbero questo esito: la società riammise al lavoro le lavoratrici reintegrate dal giudice ma, per ritorsione, si dichiarò indisponibile a proseguire negli incontri per le trattative sindacali dichiarando anche che, in caso di assistenza legale da parte del sindacato, le relazioni si sarebbero interrotte definitivamente e per ogni nuova reintegrazione l'azienda avrebbe operato l'estromissione di dipendenti a sua scelta. La minaccia non venne contrastata con una lotta collettiva, ma, al contrario, determinò una frattura fra i dipendenti e le donne reintegrate per ordine di giustizia, le quali furono accusate di essere le vere responsabili del deterioramento delle relazioni sindacali.

Tutti questi casi mostrano una qualità analoga che vede, all'interno della classe, una competizione al ribasso fra lavoratrici e lavoratori, un sostegno incondizionato della priorità delle ragioni dei lavoratori (sciaguratamente conformi ai disegni di impresa) da parte del sindacato titolare della rappresentanza. Ma la scelta non era obbligata, tant'è che conosco un caso importante, verificatosi all'inizio degli anni Ottanta nel reparto fonderia dello stabilimento



**Alfa Romeo di Arese** (allora proprietà IRI), in cui le cose andarono diversamente.

La legge di parità sul lavoro fra uomini e donne (1.903/1977) aveva indotto la società ad assumere -dalle liste del collocamento allora pubblico- operaie, alcune delle quali furono adibite, nel reparto fonderia, agli stampi detti “conchiglie”. Molte di loro considerarono le mansioni e il reparto nocivi in modo insopportabile, malgrado fossero sempre stati sopportati (ovviamente malvolentieri) dai colleghi maschi, ed iniziarono una agitazione in seguito alla quale fu effettuato un sopralluogo da parte di esperti aziendali e sindacali di nocività ambientale, alla presenza dei legali delle parti.

La visione del reparto e delle conchiglie fu per me impressionante come quella di un girone infernale: si trattava di maneggiare manualmente bracci metallici che obbligavano gli addetti a posizionarsi in prossimità dei forni in cui bruciava, senza apparente schermatura, un fuoco vivo. Pensai che chiunque, non solo le neoassunte, avrebbe dovuto scappare da quel luogo pericoloso, di assoluta nocività.

Inizì una vertenza sostenuta dal sindacato di zona e soprattutto da un delegato della CGIL staccato dalla produzione e molto esperto del lavoro in fonderia. Dopo mesi di conflitti e di trattative, si trovò un accordo fra le parti che condusse gradualmente alla robotizzazione del reparto: invece di insinuarsi in prossimità dei fuochi per azionare i bracci, i/le addetti/e azionavano robot manovrando appositi comandi a distanza.

In questo caso il conflitto aperto dalla mano d’opera femminile, adeguatamente sostenuta dall’organizzazione complessiva dei lavoratori, aveva determinato un esito positivo per tutti. Non mi risulta, però, che l’esperienza abbia indotto ad una riflessione approfondita né che abbia conosciuto una qualche generalizzazione. Anche nel settore del *commercio* o terziario, a prevalente occupazione femminile, la situazione non era migliore.

Alcuni casi significativi si riferiscono, come quadro d’insieme, alla ristrutturazione del gruppo **La Rinascente** di **Milano** –attuata per

fasi successive durante l'ultima decade del secolo scorso- e sono anch'essi significativi di una tendenza alla precarizzazione dell'emancipazione femminile, anche in contesti apparentemente garantiti.

Autorizzata da una serie di accordi sindacali, la capogruppo La Rinascente aveva operato spostamenti di lavoratrici da una società controllata ad un'altra, con diverse modalità.

Un primo trasferimento dai magazzini Upim a quelli di Città Mercato aveva incontrato il consenso delle interessate che avevano accettato un deterioramento delle mansioni, dei livelli professionali e dei turni di lavoro per ottenere un avvicinamento a casa.

Dopo alcuni mesi di prestazione lavorativa pesante e dequalificata, le lavoratrici pentite della scelta, avevano reagito con una serie di contestazioni individuali verso il sindacato che le aveva indotte a quella scelta in esito agli accordi sottoscritti, contestazioni forse concettualmente giuste ma scarsamente efficaci sul piano politico-sindacale.

Un secondo spostamento dai magazzini Upim ai magazzini SMA (Supermercato Alimentare) era avvenuto mediante accordo sindacale che prevedeva le dimissioni delle lavoratrici interessate dalla prima società e la loro assunzione presso la seconda. Senonché il passaggio comportava un appesantimento dei turni di lavoro e delle mansioni che provocò l'insorgenza, soprattutto nelle commesse ultracinquantenni, di patologie anche gravi che le esponevano persino a licenziamenti per eccessiva morbilità o per superamento del periodo contrattualmente garantito di conservazione del posto di lavoro.

In alcuni casi l'intervento di rappresentanti sindacali aziendali e di avvocate dell'associazione milanese Osservatorio sul Lavoro delle Donne aveva potuto conseguire, attraverso cause di lavoro, il riconoscimento dell'infortunio, lo scomputo dal periodo di malattia dei giorni di assenza per il recupero della idoneità al lavoro, il mutamento delle mansioni pesanti per le lavoratrici più deboli. Il tutto era però avvenuto nel silenzio delle organizzazioni sindacali provinciali e nell'isolamento delle situazioni conflittuali.

Un altro caso aveva coinvolto le dipendenti di un magazzino Upim che, per la ristrutturazione, era stato in parte adibito a supermercato alimentare (SMA). Alcune commesse furono spostate da Upim a SMA in base ad una scelta esclusivamente padronale, non contrastata dal sindacato. L'ipotesi di accordo, fondata sulla cessione del contratto di lavoro da Upim a SMA, fu vivacemente contestata dalle lavoratrici, in primo luogo perché comportava una modificazione di orari fortemente penalizzante rispetto ai loro tradizionali compiti di cura familiare, inoltre perché le mansioni previste si erano già dimostrate usuranti e dequalificate.

Il dato qualificante della vicenda fu che le interessate decisero di partecipare direttamente a una gestione conflittuale della contrattazione, eleggendo alcune delegate di assemblea da affiancare ai rappresentanti sindacali aziendali e ai funzionari delle organizzazioni provinciali. A causa degli ostacoli formalmente opposti dalla direzione aziendale, non fu concesso alle lavoratrici, che pure la richiedevano, la possibilità di essere parte della trattativa e intrecciare direttamente la propria capacità contrattuale con quella del sindacato. Tant'è che l'accordo stipulato fra azienda e sindacato, considerato penalizzante dalle dirette interessate, fu poi impugnato avanti al giudice da molte di loro ed annullato perché ritenuto lesivo dei loro diritti indisponibili, con la conseguenza della loro reintegrazione nelle precedenti mansioni presso il reparto Upim di provenienza. Questa volta la sentenza venne eseguita integralmente, modifiche contrattuali peggiorative non furono consentite.

L'esperienza positiva ha però riguardato le addette di un singolo magazzino del gruppo Upim-La Rinascente, senza possibilità di generalizzazione ad altre realtà simili del complesso aziendale, per la contrarietà del sindacato rispetto all'annullamento dell'accordo stipulato.

Ne è conseguito un indebolimento della resistenza rispetto a successive radicali ristrutturazioni nel gruppo -implicanti perdita di occupazione- e un offuscamento della capacità sindacale.

## 2. *Alcune considerazioni*

Si possono svolgere diverse considerazioni, analizzando partitamente i casi dell'industria e del commercio.

Nelle vicende dei gruppi industriali (FIAT, Imperial ecc), la resistenza di alcune lavoratrici fuori o contro l'organizzazione sindacale, ha significato che, in quelle situazioni, il conflitto più forte era quello che si manifestava all'interno del mondo del lavoro, fra donne e uomini. In effetti, le imprese, con la complicità di lavoratori e sindacalisti, sceglievano di assumere o mantenere al lavoro solo maschi, chiaramente in funzione dei propri interessi di classe (coincidenti in questi casi con quelli di sesso maschile), in violazione della legge di parità, che faceva parte del diritto del lavoro, diritto allora strutturato sul principio del favore per la classe lavoratrice. L'alleanza maschile fra imprenditori e lavoratori diventava particolarmente evidente nei casi di successo giudiziario delle lavoratrici, salutati da lavoratori e sindacalisti non come una vittoria della classe, ma come vittoria di una parte della classe sull'altra ("guerra fra poveri"), quindi come una sconfitta di classe, capovolgendone il senso in funzione ideologica per sostenere il proprio sesso. Questo significava, allora, che anche per i lavoratori e i sindacalisti *era più importante prevalere nel conflitto di sesso*, al punto di scegliere di depotenziarsi come classe (se si intende, come io intendo, la classe costituita dagli uomini e dalle donne che hanno una certa collocazione nei rapporti di produzione) piuttosto che accettare anche solo la legge di parità fra i sessi. Gli esiti di quelle vicende mi dicono che le lavoratrici perdendo nel conflitto di sesso hanno perso anche nel conflitto di classe; i lavoratori hanno vinto nel conflitto di sesso e hanno perso nel conflitto di classe (gli imprenditori hanno assunto o mantenuto in attività chi volevano loro); la parte padronale ha vinto in entrambi i conflitti. Il sindacato si è fatto portatore esclusivamente degli interessi di sesso, al punto di mettersi dall'altra parte nel conflitto di classe, dato che in quei casi gli interessi delle donne e quelli della classe convergevano, mentre quelli degli uomini spezzavano l'unità della classe lavoratrice, quindi la negavano, minandola nella sua resistenza e compiuta esistenza.

L'unica esperienza positiva (la robotizzazione del reparto fonderia nello stabilimento FIAT di Arese) aveva visto un'alleanza fra donne e uomini della classe operaia, una rappresentanza sindacale sensibile alle rivendicazioni, un ausilio efficace di esperti democratici, ma era stata cancellata dalla memoria storica, per poi essere negata nei fatti successivi.

Sembra, quindi chiaro che, dato il conflitto di sesso, il conflitto di classe va ripensato.

Quelle vicende ci dicono qualcosa anche a proposito degli strumenti istituzionali utilizzabili. Le donne, per resistere alla emarginazione, si erano richiamate a principi costituzionali, leggi di parità, sentenze, tentando di contrastare accordi (sindacali o diretti fra le parti) e decisioni imprenditoriali. La scala di efficacia ha mostrato una maggiore rilevanza di questi ultimi e una forza man mano attenuata per i primi: le sentenze, che pure assumevano principi cardine dell'ordinamento giuridico, sono state meno efficaci.

Non basta avere dei diritti, si disse, l'efficacia di un atto dipende dalla forza messa in campo dai soggetti concreti, in sé vale come una dichiarazione di intenti. Tuttavia, la legge ha un aspetto bifronte, modera la sopraffazione dei rapporti di pura forza ed ha un contenuto simbolico che disegna una realtà diversa da quella in atto, cui autorizza a richiamarsi per resistere alle sopraffazioni più smaccate.

Quei casi mostrarono una forza e una consapevolezza nell'utilizzo degli strumenti disponibili, ma mostrarono anche che la forza spesa per arrivare alle sentenze non garantiva che esse producessero in via definitiva gli effetti voluti.

Si iniziò a pensare che occorreva mettersi in relazione fra donne per contrattare in prima persona le proprie condizioni di lavoro, il proprio progetto, evitando di lasciare ad altri le mediazioni finali.

Gli altri casi del settore terziario (La Rinascente/Upim/SMA) mostrano aspetti più articolati delle modalità con cui le donne stavano nel rapporto di lavoro.

In primo luogo le adesioni iniziali di molte lavoratrici rispetto a decisioni peggiorative della qualità del lavoro (spostamenti, dequalificazione, mansioni più usuranti) nascevano dall'importanza

privilegiata da loro attribuita al lavoro domestico. Anche il contrasto al trasferimento da un'azienda ad un'altra era dovuto per molte di loro non tanto alla dequalificazione (pure evidente) rispetto alla professionalità acquisita, ma all'ostacolo rispetto ai tradizionali compiti famigliari.

Ciò autorizza la riflessione che anche nelle situazioni di emancipazione garantita, a livello sociale, le donne sembrano detenere più che non diritti individuali, diritti condizionati dalla loro appartenenza famigliare, prestandovi una complice adesione.

Tuttavia, l'aspetto bifronte della situazione sta nel fatto che proprio questa specificità ha dato origine al conflitto che ha operato un risveglio della coscienza di sesso e di classe, ha dato luogo alla pretesa, fino ad allora inaudita, di affiancare ai rappresentanti del sindacato altre rappresentanti, donne scelte per una consonanza di intenti su un obiettivo e per la capacità di sostenere un punto di vista discusso e condiviso.

Il tentativo, sebbene frustrato per il suo isolamento, ha mostrato che alcune lavoratrici erano propense ad una modalità diversa e relazionale del rapporto di rappresentanza: mandato e verifica costantemente esercitati in progress, un *movimento pendolare* fra il luogo del conflitto e il luogo di donne che ha autorizzato la presenza nel conflitto, ciò che significa assunzione di responsabilità, capacità di rendersi reciprocamente conto e di trovare le opportune mediazioni fra aspettative e possibilità concrete di praticarle.

In altre parole, si era capito che si rendeva necessaria una contrattazione fra donne (lavoratrici, sindacaliste, delegate) per definire gli obiettivi, gli strumenti, e per adeguarli alle situazioni che continuamente si modificano, alla luce del sapere e della forza acquisiti. Non è sufficiente la contrattazione iniziale, perché appena raggiunto l'obiettivo (ad esempio, la sentenza) il patto si esaurisce e per procedere occorre stabilire nuove regole condivise.

Nell'occasione menzionata, la modalità della relazione fra alcune donne ha consentito di tentare una trattativa efficace per le rappresentate, che hanno conseguito il loro obiettivo; essa però non

ha conosciuto diffusione e articolazione adeguate a causa dal monopolio maschile della rappresentanza sindacale.

Da quell'esperienza è scaturita una riflessione che ha portato alla ipotesi dell'*agente contrattuale femminile*, sostenuta anche da una proposta di legge sulla rappresentanza nei luoghi di lavoro, formulata dall'Osservatorio sul Lavoro delle Donne di Milano e molto discussa fra le sindacaliste della CGIL e della CISL negli anni 1998/99, allorché era all'esame del Parlamento il Testo Unificato di leggi sulle Rappresentanze Sindacali, ora dato per disperso nei meandri istituzionali.

Quella proposta era intesa a porre un limite alla esclusività maschile nella rappresentanza, prevedendo liste elettorali per le rappresentanze sindacali aziendali a doppia composizione (femminile e maschile), con una presenza di sesso negli organismi elettivi proporzionata alla percentuale di presenze nella base elettorale di lavoratrici e lavoratori. Prevedeva inoltre la possibilità di elaborazione di piattaforme contrattuali da parte delle interessate e la verifica attraverso referendum aziendali di ogni ipotesi di accordo e contratto collettivo.

### *3. Il precariato globale cifra del lavoro contemporaneo*

Uno spunto per me interessante è quello che porta a considerare come in molte grandi imprese già prima della legislazione che ha favorito la precarietà del lavoro, nella vigenza di leggi che garantivano i diritti primari, si sono ripetutamente verificate situazioni di vero precariato per la mano d'opera femminile e questo perché si pattuivano accordi sindacali in deroga, in assenza di una autonoma potestà contrattuale delle donne.

Come per contagio, nel tempo, le leggi più garantiste sono state sostituite da altre permissive (pacchetti Treu, Biagi, Sacconi, dal 1997 ai giorni nostri) che hanno obliterato il "favor lavoratoris" di matrice costituzionale, consentendo lavori flessibili, in affitto, a termine, a chiamata, a progetto, in subappalto interno o esterno alle unità produttive, con cessione di uffici e rami aziendali ecc.

Il destino femminile di mano d'opera ultraflessibile di riserva ha coinvolto la grande maggioranza degli esseri umani in età lavorativa.

Si sono visti casi anche molto penosi. Solo un accenno, per esemplificare, a vite femminili erose dalla precarietà, cui si è tentato di porre un argine, purtroppo solo a livello individuale.

Alcuni casi si sono verificati in paesi della cintura milanese, ove industrie chimiche di media grandezza, usando l'interposizione di cooperative di lavoro, occupavano un nucleo stabile di lavoratori regolarmente a contratto e un numero circa triplo di lavoratrici flessibili, "a chiamata" per turni anche domenicali e notturni, retribuite "in nero", appunto, dalle cooperative. Solo le più docili tra loro talvolta ottenevano qualche sporadico contratto a termine dall'azienda "madre" che dopo pochi mesi di lavoro "regolare", le ripassava alla cooperativa, mentre continuavano a svolgere lo stesso lavoro nella stessa fabbrica.

Altri casi si verificavano in uffici del centro di Milano, presso notissime società organizzatrici di sondaggi telefonici o telemarketing che mettevano all'opera intervistatrici retribuite a ritenuta d'acconto, ingaggiate anch'esse "a chiamata", con turni, orari, livelli di produttività rigidamente prefissati dall'azienda, una sorta di cottimo d'altri tempi.

Altre volte è capitato che giovani e volonterose guidatrici, provviste di automezzo proprio, venissero spedite da imprenditori pubblicitari nelle province lombarde o piemontesi per reclamizzare catene di negozi e grandi magazzini, con promessa di retribuzione a giornata che poi veniva negata col pretesto che l'imprenditore non si considerava soddisfatto dell'attività pubblicitaria svolta, ritenuta insufficiente. Con la conseguenza che il tempo di lavoro e i relativi costi diventavano fatalmente una donazione forzata delle più povere ai più ricchi.

Fino al caso scandaloso che ha condotto alla negazione del diritto alla tutela della maternità di una lavoratrice da parte di un importante corriere internazionale che la utilizzava per la consegna di plichi e merci in Milano senza riconoscerla come parte di un qualsivoglia contratto di lavoro, perché il subappalto era intestato al suo compagno (padre del bambino), proprietario e autista del camioncino usato per il trasporto. Il timore di ritorsioni e della perdita di reddito



per entrambi, ha indotto l'interessata a rinunciare a qualsiasi pretesa di attivare una vertenza giudiziaria, per quanto fondata.

Un quadro appena abbozzato, solo per considerare quanto sarebbe desiderabile il conflitto, inteso nei suoi giusti termini di ribellione ai soprusi peggiori e quanto sia, invece, difficile, a volte impossibile, attivarlo a causa sia della legislazione incentivante la "flessibilità", sia della competizione globale sul mercato dei lavori, che hanno causato una erosione considerevole della forza dell'intera classe lavoratrice, deprivata di una efficace rappresentanza.

Contemporaneamente tengono, però, il campo analisi che, riferendosi al lavoro femminile, paiono particolarmente elogiative della *flessibilità*, notando una sorta di felice innesto nell'attività lavorativa di un sapere femminile sulla quotidianità: "un lavoro imprenditivo e creativo" che "non si vede nel PIL, non si vede nella busta paga, non si vede negli indicatori di benessere delle nazioni e degli individui"

L'assenza di compenso per questi apporti innovativi e preziosi, lungi dal determinare conflitto aperto, viene constatata pacificamente; si sottolinea, anzi, che esiste una "parola magica per rimuovere il conflitto: conciliazione tra i due lavori (produttivo e riproduttivo) per entrambi i sessi".

Nel mondo reale ciò non si verifica, si ammette, ma, in ogni caso, le donne decidono: "Scegliamo tutto. Il piacere di stare con i figli e di lavorare bene. Il doppio sì"

Si tratta del *part time conciliativo* che consente alle donne la doppia scelta del lavoro e della maternità, concetto in cui è inserito, sottaciuto, tutto il lavoro riproduttivo domestico e di cura familiare, quale appendice normale; situazione che, inoltre, enfatizza le funzioni femminili, prolungandone l'efficacia (gratuita) anche nella prestazione lavorativa: si tratta di capacità relazionale/gestionale non prevista nell'entità della retribuzione (*Il doppio Sì* - Quaderni di via Dogana Milano 2008).

Ancora: "Quando ho toccato il fondo e ho capito che sul posto di lavoro non c'era ossigeno ho cominciato a cercare nuovi spazi... Oggi faccio quello che voglio, sono imprenditrice"

“La capacità di cambiare appare come manifestazione di un orientamento alla flessibilità insito nell’essere donne”

Per il futuro, le speranze si collocano nella direzione di “Trovare la formula magica per bilanciare il lavoro con la vita personale fortemente penalizzata dalla vita lavorativa” o meglio “Conciliare con maggiore efficacia il mio tempo di lavoro e quello dedicato alla famiglia” (Luisa Pogliana, *Donne senza guscio* Guerini e Associati 2009).

I primi casi, peraltro privi di un preciso contesto di riferimento, dichiaratamente privilegiano il part time conciliativo.

Nel vantato favore femminile per questo tipo di contratto risulta completamente offuscato qualsiasi criterio materialistico di lettura della realtà: da quale posizione sociale e da quale reddito si parla, con quali ipotizzabili conseguenze sul benessere ovvero sulla povertà femminile e minorile nei casi di rottura della compagine familiare (separazioni e divorzi), con quali riflessi sull’entità delle pensioni.

Anche l’elogio del lavoro di cura, quale modalità per un ampliamento delle conoscenze, dei punti di vista e delle capacità gestionali femminili, allude ad un concetto ambiguo, vero e contemporaneamente forzato in una limitazione dello sguardo sul mondo.

Non c’è dubbio, infatti, che l’ampliamento di conoscenze oltre che nel lavoro riproduttivo e nelle relazioni di cura possa conseguirsi attraverso il confronto fra culture (incontri, letture, formazione plurilingue, approfondimenti teorici, relazioni professionali multidisciplinari), mentre le capacità gestionali possono essere create e valorizzate anche attraverso lavori di organizzazione delle risorse condotti professionalmente e come tali retribuiti, non erogati gratuitamente.

Inoltre, l’articolazione dell’attività femminile giornaliera in molteplici campi, nel lavoro formale per il mercato e informale per la famiglia, spesso avviene a scapito delle conoscenze e degli approfondimenti culturali, anche della formazione continua, ormai richiesta per gli impieghi qualificati e ben retribuiti. La giornata essendo di ventiquattro ore per tutti.

Secondo me, la valorizzazione delle doti femminili come leva per una flessibilità contrattata nel mercato del lavoro, riguarda settori percentualmente molto ridotti di occupazioni specialistiche e non può certo essere utilizzata per formulare regole generali.

La scelta del *doppio sì* definita come libera scelta materna, forse potrebbe essere interrogata come scelta conveniente perché a-conflittuale, che si verifica per esigenze varie anche economiche, pur in assenza di condivisione dei compiti in famiglia. La rilevata mancanza di recriminazioni femminili intrafamigliari per scelte penalizzanti sul lavoro (blocco o regressione di carriera per cura dei figli), potrebbe trovare spiegazione nel “desiderio adattativo” (scelgo ciò che la cultura dominante mi indica come preferibile/obbligatorio), utile ad evitare il conflitto coniugale, mentre tale desiderio può regredire là dove la cultura (sindacale) autorizza il conflitto.

Inoltre, il pensiero che enfatizza la positività del *doppio sì* manca completamente di sottoporre ad esame il futuro di chi si carica della doppia presenza: basso reddito professionale destinato a creare nuove povertà per madri e figli minori, accorciamento della carriera lavorativa che determina pensioni insufficienti in età avanzata, segnata da bisogni superiori, in assenza di un welfare pubblico che vi provveda

La forte figura femminile ricompresa nella definizione di “*donna realista ed elastica*” pare alquanto fantasticata: ad uno sguardo attento appare piuttosto adattativa all’esistente e inconsapevole rispetto alla propria vita futura.

I casi riferiti da Luisa Pogliana, quelli delle manager “senza guscio” sono contestualizzati e interessanti nella loro articolazione complessa e contraddittoria. Andrebbero, però, a mio parere, ulteriormente indagati per mettere a fuoco aspetti fondamentali della contraddizione che li percorre e che percorre, in termini di vissuto reale, molte esistenze femminili.

Svolgerò solo alcuni rilievi, fra i molti possibili.

Si tratta, evidentemente, di donne segnate da un privilegio di classe, originario o acquisito per meriti individuali, che si collocano nella

fascia alta del lavoro subordinato in grandi imprese. Il loro lavoro, ancora oggi, non è precario e l'eventuale estromissione è assistita dalla previsione contrattuale di risarcimenti monetari molto elevati.

In alcuni casi, il loro coraggio individuale (bene illustrato) trova sbocco in decisioni anche rischiose di autoimprenditorialità, mai in un conflitto per i diritti, potenzialmente idoneo ad allargare le possibilità a livello collettivo. Si presenta come una sorta di rifugio individuale che mette al riparo dal resistere alle ingiustizie imprenditoriali e nega la dimensione collettiva della problematica lavorativa, agganciandola apparentemente al dato biologico dell'essere donna: nessun conflitto, né di sesso né di classe.

Sfuma nell'inesistenza la dimensione dei diritti da far valere individualmente o collettivamente, mentre il riconoscimento dovuto a prestazioni di valore appare piuttosto come un dono ricercato presso le varie controparti maschili, superiori o colleghi. Il doppio scacco di classe e di sesso è introiettato come normale ingiustizia che resta priva di reazioni oppositive, i riconoscimenti eventuali sono ricollegati ad una buona disposizione altrui, da ricercarsi mettendo in atto comportamenti prevalentemente difensivi, faticosi, penosi che richiedono sforzi continui e grande impiego di energie. Mi paiono evidenti anche in questi casi comportamenti oblativi tipici delle donne in contesti famigliari.

La "*formula magica*" da trovare per coltivare carriera e cura tratteggia la figura di una sorta di *wonder woman* concentrata nel dispiegare fantastiche capacità personali adattative e organizzative, incurante della possibilità di resistenza agli ostacoli. Le risorse per superare le condizioni avverse, anche quelle derivanti da situazioni collettive di disfavore verso le donne, vengono sempre evocate a livello individuale, con grande svantaggio di chi per sua sventura non possieda tali risorse.

La cornice dell'esistente non è messa in dubbio, è vista come dato intangibile della realtà entro cui ritagliarsi spazi e tentare modificazioni di modesta portata, ammesso che se ne abbiano le capacità.

È menzionato, con sincerità e realismo, il dato dell'enorme fatica femminile connessa a quei percorsi disseminati di ostacoli, è, però, omessa la considerazione dell'enorme dispersione di energia e di valore connessa alla ricerca di una via di uscita personale, la sproporzione fra lo sforzo e i risultati modesti conseguiti, soprattutto comparativamente ai colleghi maschi.

Da ultimo, ma forse primo per importanza, non viene considerato il dato del grande danno sociale ed economico che consegue alla dispersione su campi inappropriati dell'energia femminile, lo spreco di risorse valide tanto inefficacemente incanalate, l'impoverimento complessivo della società.

#### *4. Considerazioni sulla giustizia sociale e sulla democrazia*

I casi riferiti mi convincono che non esiste una giustizia sociale unica, valida indifferentemente per donne e uomini. Al dunque, si verifica che gli uomini considerano giusta e praticano la scelta che prevede per loro la priorità nella attribuzione delle risorse e per le donne, in seconda battuta, se vi è capienza, l'attribuzione di parte soltanto di ciò che essi hanno considerato desiderabile per se medesimi.

Anche nei casi di organizzazione del lavoro basata prevalentemente sull'apporto femminile, si è visto che la delega è stata sempre conferita a sindacalisti uomini e non ha funzionato: la voce delle donne, malgrado tentativi anche coraggiosi, non è risultata percepibile, non è stata raccolta dagli stessi *rappresentanti*.

Le vicende (salvo un'isolata eccezione positiva) hanno messo in scena casi in cui sarebbe stato necessario un doppio sguardo critico sul nodo produzione/riproduzione, ma i rappresentanti incaricati della contrattazione con le parti padronali non possedevano tale conoscenza e neppure erano in grado di intuirlo e assumerlo, bloccati dalla contraddizione implicita nel conflitto di sesso.

Se non che, a ben vedere, quel blocco ne ha prodotto altri, si è allargato a macchia d'olio, ha bloccato il conflitto di classe, ha reso irrilevanti le classi subalterne nel loro complesso (uomini e donne invischiati nella stessa rete), ha reso vincente la logica canaglia del capitale economico e finanziario.

Il destino femminile di mano d'opera ultraflessibile di riserva ha coinvolto la grande maggioranza degli esseri umani messi al lavoro. La polverizzazione dei luoghi di lavoro e la divisione fra lavoratori è ora fortemente sostenuta da una legislazione che nega l'architrave del "favor laboratoris", di matrice costituzionale e la sostituisce con il favore alle imprese, originata dal prepotere economico finanziario. Il sindacato ha scarso peso contrattuale nei confronti delle preminenti decisioni di impresa e scarsa credibilità sia fra i lavoratori precari sia fra quelli ritenuti stabili che tali, in realtà, non sono perché sottoposti ad espulsioni collettive e a rapide chiusure e trasferimenti aziendali per garantire profitti di impresa, magari da investire in speculazioni finanziarie.

Allora, che fare?

Per tentare di rimontare la sconfitta non si può, a mio parere, rimanere incrodati ad un ordine unico maschile da cui tutte le regole promanano. Occorre fare come in montagna, quando si smarrisce il sentiero, si torna sui propri passi e si cerca ancora, più attentamente. A questo punto, sembra necessario immaginare una strategia che metta al centro la ricerca di un sentimento di collettività, che freni l'individualismo, quello acquisitivo e quello difensivo, che attenui la competizione fra soggetti alla ricerca di soluzioni personali o famigliari in un tessuto sociale disgregato.

Sembra essenziale ripartire dalla base, dal lavoro sul territorio, mettendo a tema gli errori e le omissioni del passato, sfruttando anche iniziali esperienze positive, imparando gradualmente come procedere nella giusta direzione.

Ad esempio, le esperienze del passato consigliano di mettere al centro i soggetti reali, i bisogni e i desideri diversamente incarnati in donne e uomini; mostrano che negare soggettività plurime significa incapsulare, togliere autonomia, abituare alla eterodeterminazione, cancellare resistenza e contrasto contro gli eccessi del potere, le prevaricazioni dei soggetti sovraordinati, rendere vittorioso, perché incontrastato, il capitalismo di rapina che ruba dignità e vita a tutti gli esseri umani comunque sessuati.

Si può iniziare mettendo a frutto l'esperienza esistenziale delle donne come risorsa a sostegno non del capitalismo di rapina, ma dei/delle resistenti alla prevaricazione che confliggono apertamente per un futuro meno oscuro del presente.

Si tratta di affrontare consapevolmente il nodo conflitto di classe/conflitto di sesso, trovando una modalità che faciliti e autorizzi anche simbolicamente la elaborazione di contenuti individuati nel confronto e nella relazione politica, che determini contrattualità fra rappresentante (scelta/o liberamente) e rappresentate/i attraverso l'attribuzione di responsabilità sociale ad entrambe/i, ciò che si pone nella direzione dell'autogoverno dei soggetti e chiarisce, con una più precisa enucleazione dei bisogni, sia la parzialità del soggetto maschile, sia la necessità di misure di mediazione accettabili per tutti i soggetti appartenenti alla classe.

Penso che solo quando lo spazio pubblico può essere occupato da soggetti molteplici che praticano modalità idonee a far sentire la propria voce e a far pesare i propri desideri, attraverso mediazioni contrattate fra loro, solo allora può essere ipotizzato un sostanzarsi reale della democrazia.

In particolare, per le donne non si tratta di escogitare un'uscita fantastica da questa società, ma di allargare al massimo la divaricazione fra società e misura patriarcale dell'esistente, negando l'identificazione con il soggetto unico maschile che occupa tutta la scena nello spazio pubblico.

È possibile ipotizzare pratiche politiche che diano conto di una diversa modalità del pensiero critico, che registrino il nostro essere soggetti in rapporti molteplici, anche sbilanciati che valgano, però, a collegarci nello spazio privato e in quello pubblico. È necessario coltivare la contraddizione fra la tendenza alla complicità (arrendersi alla misura altrui) e la pratica di rapporti che favoriscono l'autonomia e l'antagonismo rispetto al modello esistente, trovare misura nei rapporti politici fra donne e perseguire l'autoregolamentazione.

Si tratta di una pratica di democrazia che, secondo me, inizia con l'eliminazione della illibertà materiale ed emotiva delle donne nel

privato, il che significa superare l'idea di una cittadinanza di seconda classe che le spinge verso scelte adattative, conformi ai modelli tradizionalmente imposti, vissuti come espressione dei loro desideri.

Questa è una delle concorrenti modalità (e non la meno rilevante) per attuare una democrazia aperta al dialogo, un confronto incessante e un conflitto per la modificazione, nel legame sociale che riconosce a sé e all'altra, agli altri, pari responsabilità per la vita collettiva.

Questa modalità potrà concorrere a produrre una ridefinizione dell'entrare in politica, a partire dal fatto che per molte donne il privato cessa di essere la sfera della privazione.

Se le donne cessano di servire (in via quasi esclusiva) le necessità del privato, l'assoluta libertà maschile rispetto ai vincoli materiali viene meno, con ricadute positive sulla regola costitutiva e organizzativa della politica.

Le fila del ragionamento sono strettamente collegate: la fine della irresponsabilità maschile rispetto al *privato* può concorrere a determinare la fine del monopolio maschile rispetto alla *cosa pubblica*.

## Nota bibliografica

Loretta Napoleoni, *Economia canaglia*, Il Saggiatore 2008

Luisa Pogliana, *Donne senza guscio*, Guerini e Associati 2009

Viviane Forrester, *L'orrore economico*, Ponte alle Grazie 2010

Stuart Hampshire, *Non c'è giustizia senza conflitto*, Feltrinelli 2001

Samir Amin, *La crisi*, Punto Rosso 2009

*Il doppio Sì*, Quaderni di via Dogana, Milano 2008