

## ***DONNE IN EDILIZIA***

### ***CONDIZIONI E PROSPETTIVE DELL'OCCUPAZIONE FEMMINILE DI SETTORE IN ITALIA***

#### **Articolo "COSTRUIRE" di Alessandra Graziani\* . Giugno 2009**

Il tema delle pari opportunità è uno degli obiettivi strategici portati avanti dalla politica a livello comunitario.

Il parlamento europeo, con la Risoluzione 13 marzo 2007 "Tabella di marcia per la parità tra donne e uomini 2006-2010", si impegna a perseguire una strategia di lungo termine finalizzata a promuovere le pari opportunità nell'ambito della Comunità europea.

Per quanto riguarda l'Italia, risale alla fine del 2007 la ratifica, da parte del Consiglio dei Ministri, della Direttiva UE n. 54/2006 riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego. Essa contiene disposizioni intese ad attuare il principio della parità di trattamento per quanto riguarda:

- a) l'accesso al lavoro, alla promozione e alla formazione professionale;
- b) le condizioni di lavoro, compresa la retribuzione;
- c) i regimi professionali di sicurezza sociale.

L'Italia, riguardo alla presenza femminile nel mondo del lavoro, è il fanalino di coda dell'Europa, con un tasso di occupazione pari al 46,6% nel 2007 (è pari al 70,7% per gli uomini), ben lontano dalla soglia di genere del 60% fissata negli obiettivi del Trattato di Lisbona. Una situazione determinata principalmente dalla scarsa partecipazione delle donne al mercato del lavoro al Sud e dai bassi livelli di accesso al lavoro per quelle oltre 45 anni nel Centro-Nord.

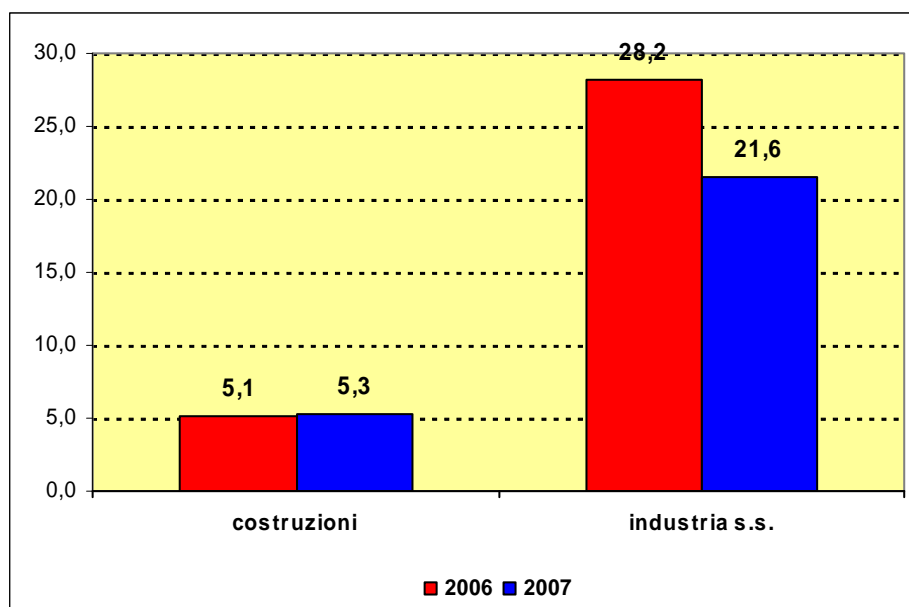
Il settore dell'edilizia è, poi, uno dei più problematici a tal riguardo: tradizionalmente esso si caratterizza, tra le attività economiche, per il basso tasso di occupazione femminile.

---

\* Dottore in Tecnologie dell'Architettura. Consulente edilizia per la FILLEA-CGIL nazionale e curatrice degli Osservatori "Grandi Imprese e Lavoro" e "FilleaCasa" ([www.filleacgil.it](http://www.filleacgil.it)).

Quest'ultimo risulta, nelle costruzioni, notevolmente più basso rispetto agli altri settori industriali (5,3% degli occupati totali per le costruzioni nel 2007, contro il 21,6% dell'industria in senso stretto; cfr Fig. 1), a causa delle caratteristiche del processo produttivo: consistenza del lavoro manuale ed usurante, condizioni ambientali ed orari di lavoro difficilmente conciliabili con le esigenze della vita familiare.

**Fig. 1 Occupazione femminile nelle costruzioni, nell'industria e totali. Anni 2006-2007**  
(valori percentuali sul totale degli occupati dei relativi settori)



Fonte: Istat, Rilevazione delle forze di lavoro

Su questo fronte sono attive le politiche delle parti sociali, particolarmente dei sindacati di categoria, miranti a ridurre il divario con gli altri paesi europei, riequilibrando la rappresentanza femminile nel settore<sup>1</sup>.

Una analisi della occupazione femminile in edilizia appare quanto mai opportuna, non soltanto a causa dell'attualità della problematica, ma anche perché stanno mutando, nel settore, alcune condizioni di assetto del sistema, ascrivibili sia a cause congiunturali che strutturali, che hanno diretti riflessi sull'occupazione.

<sup>1</sup> A tal proposito si vedano i recenti documenti elaborati dalla Fillea-Cgil in occasione della Conferenza di Organizzazione di categoria, tenuta a Torino il 5 e 6 maggio 2008 ([www.filleacgil.it](http://www.filleacgil.it), Rete Filleadonna).

Assistiamo infatti, ormai da quasi un decennio, ad un andamento positivo delle costruzioni (in controtendenza rispetto all'industria), che ha portato ad un costante incremento dell'occupazione nel settore, di cui ha beneficiato anche la quota femminile. Le donne in edilizia superano le 100.000 unità nell'ultimo quadriennio e si attestano, secondo i dati Istat 2007, a 103.316.

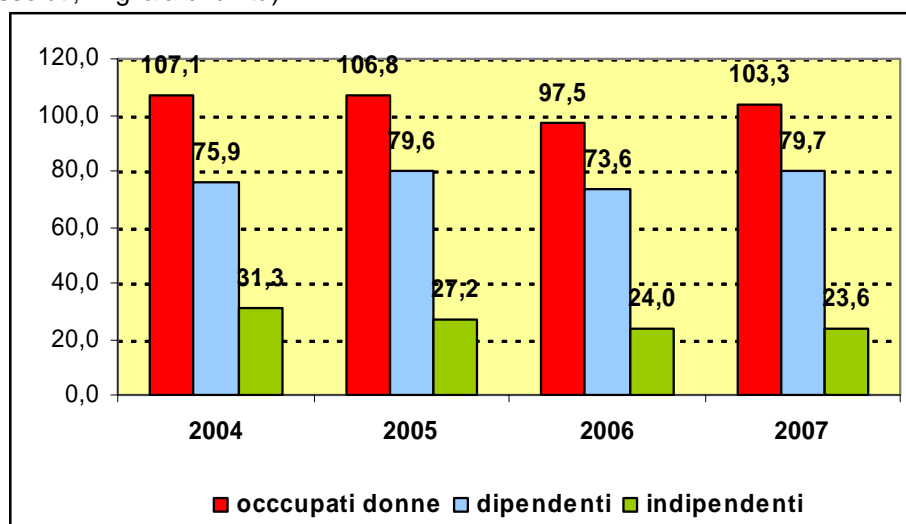
L'andamento è tendenzialmente stabile, al contrario di quello del resto dell'industria, che vede una forte contrazione della quota di occupazione femminile dal 2007 al 2006 (vedi Fig. 1).

Il lavoro dipendente prevale nettamente tra le donne, assorbendo quasi l'80% di tutta l'occupazione femminile, e tra le dipendenti la posizione professionale dominante è quella delle impiegate (cfr Fig. 2).

**Fig. 2 Occupazione femminile nelle costruzioni, dipendenti e indipendenti.**

**Anni 2004-2007**

(valori assoluti; migliaia di unità)



Fonte: Istat, Rilevazione delle forze di lavoro

Tale caratteristica tende a consolidarsi nel medio lungo periodo, come conseguenza di un cambiamento strutturale che sta interessando il settore, soprattutto nel segmento delle imprese di maggiore dimensione: l'Italia, lentamente, tende ad allinearsi all'esempio delle grandi imprese europee di costruzione. In esse prevale la diversificazione delle attività e l'innovazione organizzativa e tecnica, condizioni che stanno mutando le caratteristiche dell'occupazione. La tradizionale prevalenza della componente operaia rispetto a quella impiegatizia sta perdendo consistenza, mentre cresce l'importanza e la quota (nei lavoratori dipendenti) dei tecnici e degli amministrativi.

La percentuale di operai sui dipendenti, nelle costruzioni, si aggira attualmente intorno all'80%, quella calcolata sulle prime 10 imprese nazionali di settore scende al 65%, quella delle prime 10 imprese europee arriva al 60%<sup>2</sup>.

Un'altra considerazione interessante riguarda l'aumento, anche nelle costruzioni, del ricorso ai contratti atipici e a maggior flessibilità di orario, in cui la componente femminile risulta più forte.

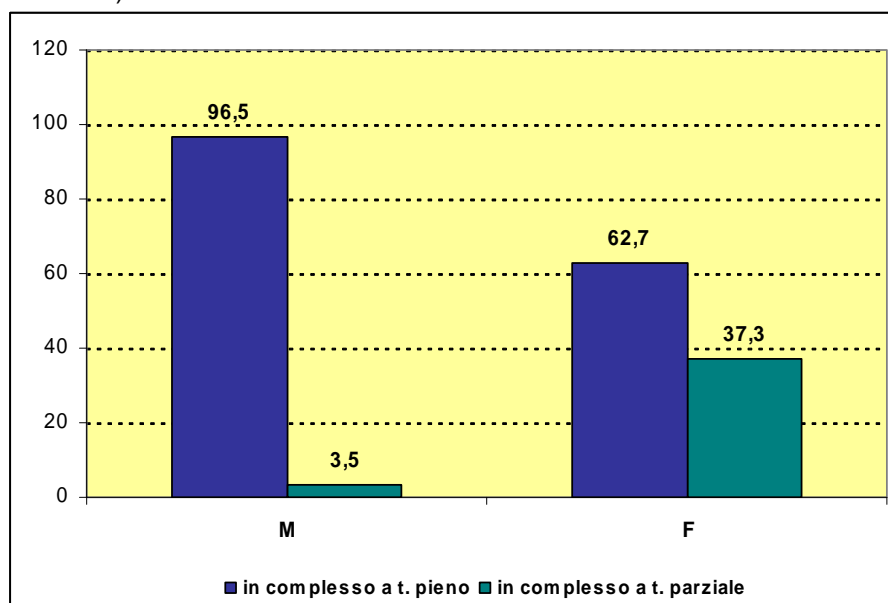
Nel complesso, mentre per gli uomini l'occupazione a tempo parziale appare marginale (3,5% del totale nel 2007<sup>3</sup>), più di una donna su 3 fa ricorso a questa tipologia di orario (37,3%; vedi Fig. 3). Le rispettive percentuali scendono, seppure di poco, per i dipendenti: 3% negli uomini e 35,7% nelle donne.

La situazione appare invece equiparabile per il tempo determinato: 10,6% la percentuale femminile e 12,2% quella maschile. Confrontando poi gli occupati per posizione professionale (vedi Fig. 4 e 5), appare evidente la differenziazione dei ruoli tra uomini e donne: nel 2007, tra i dipendenti, prevalgono nettamente gli operai negli uomini (86%) e le impiegate nelle donne (86%), tra gli indipendenti l'85% degli uomini sono lavoratori in proprio ed il 40% delle donne sono coadiuvanti familiari.

**Fig. 3 Occupazione nelle costruzioni per sesso e tipologia di orario.**

**Anno 2007**

(valori percentuali)

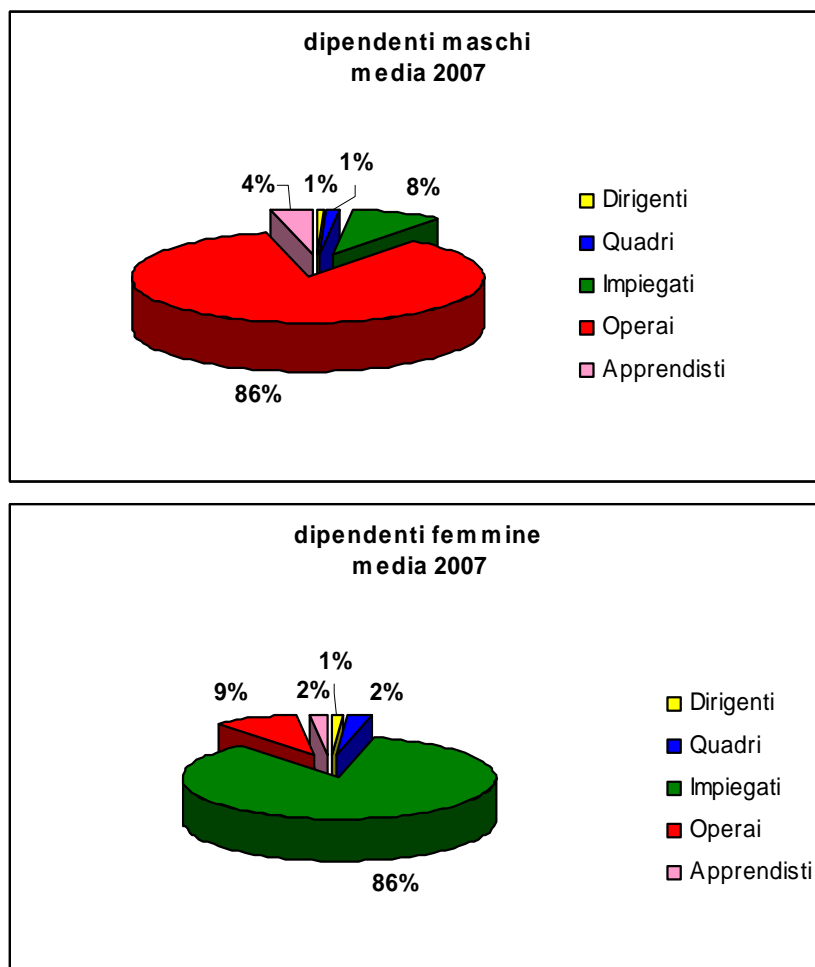


Fonte: Istat, Rilevazione delle forze di lavoro

<sup>2</sup> Dati 2006; cfr Osservatorio Fillea "Grandi Imprese e Lavoro" 2008 ([www.filleacgil.it](http://www.filleacgil.it)).

<sup>3</sup> Si rileva, negli anni più recenti, una crescita del ricorso al tempo parziale anche per gli uomini. Questo fenomeno, interpretabile come un tentativo di aggirare, seppure parzialmente, le normative sul lavoro, è stato più volte denunciato dai sindacati di categoria.

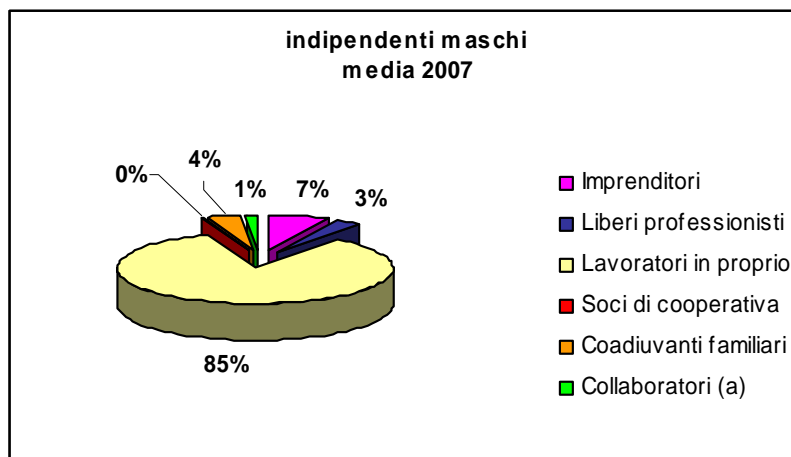
**Fig. 4 Occupati dipendenti nelle costruzioni, per posizione professionale e sesso. Anno 2007**  
(valori percentuali)

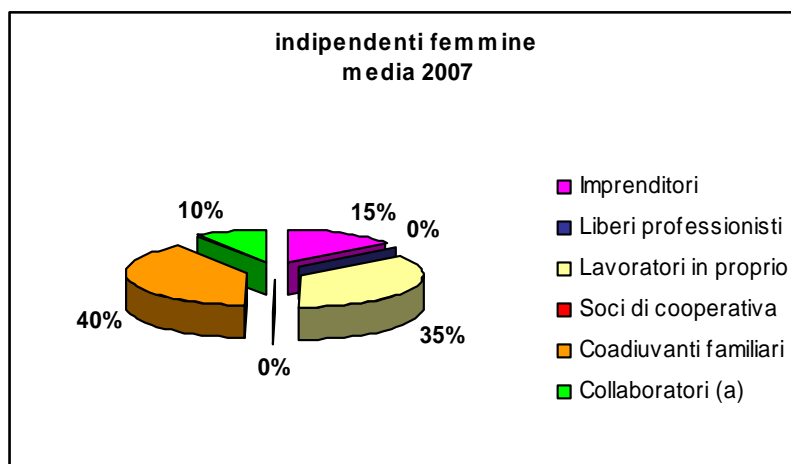


Fonte: Istat, Rilevazione delle forze di lavoro

Dai dati statistici a disposizione, emerge insomma un profilo dominante delle donne in edilizia che è quello della dipendente impiegata, spesso occupata a tempo parziale.

**Fig. 5 Occupati indipendenti nelle costruzioni, per posizione professionale e sesso. Anno 2007**  
(valori percentuali)





Fonte: Istat, Rilevazione delle forze di lavoro

L'insieme delle considerazioni finora esposte ci porta a credere che, nel medio periodo ed anche indipendentemente dai fattori congiunturali legati alla conclusione del ciclo positivo del settore<sup>4</sup>, ci siano le condizioni per una crescita della quota di occupazione femminile nelle costruzioni.

Cerchiamo ora di delineare il quadro delle criticità di questa presenza femminile e delle possibili azioni correttive.

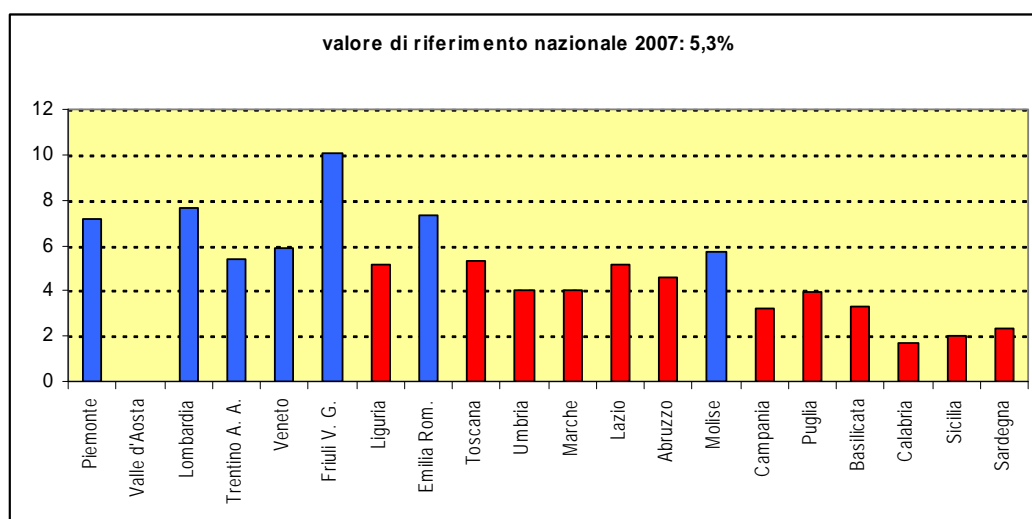
Poche sono dunque le donne che lavorano in edilizia, e pochissime nei comparti operai, ad eccezione di quelli specialistici, come il restauro<sup>5</sup>.

Molte delle disparità di trattamento di genere sono comuni a tutte le attività economiche: differenze salariali, segregazione professionale, difficoltà di conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro. Queste disparità si accentuano, per l'edilizia, a livello territoriale, e sono generalmente più rilevanti nelle regioni a maggior disagio socio-economico (cfr Fig. 6), costituendo un fattore aggiuntivo di disparità per le donne che vi abitano.

<sup>4</sup> Vedi quanto esposto nelle pagine successive, relativo alla discriminazione di genere.

<sup>5</sup> Nel 2007 risultano impiegate come operaie, apprendiste o lavoratrici in proprio, 16.550 donne nel settore costruzioni (Istat, Rilevazione Forze di lavoro, media 2007).

**Fig. 6 Occupazione femminile nelle costruzioni, distribuzione per regioni. Anno 2007\***  
(valori percentuali sul totale degli occupati del settore)



\* in rosso le regioni con valore inferiore alla media nazionale

Fonte: Istat, Rilevazione delle forze di lavoro

Naturalmente la discriminazione di genere, anche in edilizia, si accentua nei periodi di minor crescita del mercato del lavoro. Ed ecco che allora, negli ultimi anni di rallentamento del ciclo positivo delle costruzioni, a fronte di un aumento complessivo dell'occupazione (+6,7% dal 2004 al 2007), registriamo una diminuzione della presenza femminile, pari a -3,6%.

L'obiettivo delle pari opportunità viene perseguito, in edilizia come nelle altre attività economiche, attraverso l'innalzamento delle quote di presenza femminile, ai vari livelli, ed aumentando la flessibilità degli orari e la dotazione di servizi familiari. Nel primo caso poi, per creare migliori condizioni lavorative alle prossime generazioni, l'impegno deve essere assunto soprattutto nel campo della formazione professionale, curando che nella composizione dei gruppi dei formandi sia rispettata la norma antidiscriminatoria. Il riequilibrio della rappresentanza di genere tra i dipendenti delle imprese di costruzione non appare, al momento, un obiettivo condiviso dalla classe imprenditoriale italiana, neanche per le imprese di maggiore dimensione, mentre viene assunto dalla quasi totalità delle grandi imprese europee, come uno dei principali elementi per una politica di sviluppo sostenibile. A tal riguardo un'indagine condotta sulle performance e sulle strategie delle principali imprese di settore italiane ed europee<sup>6</sup>, mostra come, tra i primi 10 gruppi nazionali ed internazionali, esista una sostanziale differenza nell'impostazione delle strategie

<sup>6</sup> L'indagine è stata condotta nell'ambito delle attività dell'Osservatorio Fillea "Grandi Imprese e Lavoro" 2008 (terzo anno di attività; [www.filleacgil.it](http://www.filleacgil.it)).

aziendali: tutte incentrate sulla compatibilità dello sviluppo economico con quello ambientale e sociale le estere, molto meno attente ed impegnate le italiane. In particolare, tra i progetti di crescita umana e sociale, l'attenzione viene fissata sulla garanzia delle pari opportunità e sul rispetto delle diversità. Il perseguimento di questi obiettivi passa necessariamente per la conoscenza della condizione presente, e dunque nella quasi totalità delle imprese estere analizzate il dato della presenza femminile nell'azienda, spesso declinato per posizione professionale, compare tra i principali indicatori occupazionali monitorati annualmente (vedi Tab.1). Le azioni intraprese fanno parte integrante delle strategie di sostenibilità aziendale, e sono riconducibili in gran parte alla divulgazione di documenti miranti alla sensibilizzare del personale, alla concezione e realizzazione di corsi di formazione dedicati, alla sottoscrizione di "carte dei diritti", oppure riguardano l'adozione di misure per aumentare la flessibilità dell'orario di lavoro (ricorso al part-time, permessi speciali per l'assistenza all'infanzia...) e per la dotazione di servizi prossimi al posto di lavoro.

**Tab. 1 Ricognizione sui siti web aziendali dei primi 10 gruppi delle costruzioni italiani ed europei. Informazioni e dati sull'occupazione delle aziende. Anno 2007**

<b>SOCIETA'</b>	<b>dati occup.</b>	<b>Azioni anti-discriminarie</b>
<b>ITALIA</b>	<b>femminile</b>	
IMPREGILO	no	no
ASTALDI	no	no
CONDOTTE	no	no
PIZZAROTTI	no	no
CMC	si	no
TREVI	no	no
COOPSETTE	si	no
BALDASSINI-TOGNOZZI-P.	no	no
UNIECO	no	no
PAVIMENTAL	no	no
<b>SOCIETA'</b>		
<b>EUROPA</b>		
VINCI (FR)	si	si
BOUYGUES (FR)	si	si
HOCHTIEF (DE)	si	si
ACS (ES)	si	si
SKANSKA (SE)	si	si
EIFFAGE (FR)	no	si
STRABAG (AT)	no	no
FCC (ES)	si	si
FERROVIAL (ES)	si	si
ROYAL BAM (NL)	si	no

Fonte: Fillea, Osservatorio "Grandi Imprese e Lavoro" 2008



Per quanto attiene alla conciliazione dei tempi di vita con quelli di lavoro, non sono note per l'Italia analisi specifiche nel settore dell'edilizia, ma un'indagine condotta dall'Istat a tal riguardo<sup>7</sup>, mette in luce le difficoltà incontrate dalle donne occupate<sup>8</sup>. L'affidamento dei piccoli, per donne che lavorano durante e dopo la gravidanza, avviene prevalentemente nell'ambito della rete familiare: i soggetti maggiormente coinvolti sono i nonni (54%), poi le baby sitter (12%), i genitori se ne occupano direttamente nel 9% dei casi, soltanto il 22% delle famiglie si rivolge agli asili nido (pubblici o privati). Ma chi non ha scelto l'asilo per l'affidamento dei piccoli, nel 28% dei casi lo avrebbe fatto, se ne avesse avuto la possibilità (mancanza di posti, carenza di nidi, retta troppo cara..). Di qui la evidente necessità di intervenire per soddisfare queste esigenze implementando l'offerta di asili, sia quantitativamente che qualitativamente. L'indagine dell'Istat mette in luce come, ancora una volta, nel Mezzogiorno si registrino le percentuali più alte di madri che denunciano l'assenza di asili nido nel proprio comune (34% contro il 15% al Nord). Un ultimo aspetto degno di nota riguarda le tutele specifiche in tema di ambiente e sicurezza sul lavoro. È evidente che per le lavoratrici occupate in ambiti operativi, specialmente in particolari fasi come la gravidanza e l'allattamento, si debbano prevedere non soltanto facilitazioni e forme di flessibilità di orario, ma anche sia necessario mettere in campo tutte le possibili azioni di prevenzione e protezione nei luoghi di lavoro, al fine di limitare al massimo la probabilità di accadimento di eventi incidentali o di insorgenza di malattie professionali<sup>9</sup>.

Molto c'è ancora da fare su questo versante, soprattutto nell'industria delle costruzioni, protagonista negli ultimi decenni di una trasformazione epocale con l'introduzione di una moltitudine di nuovi materiali, prodotti e componenti, spesso di origine sintetica, di cui si conoscono a mala pena le prestazioni tecniche, molto meno le ricadute in termini ambientali e di sicurezza. È, questo, un ambito di ricerca di vaste proporzioni ancora troppo poco indagato, spesso per mancanza di fondi e di promotori, che risulta strategico per conoscere e prevenire i rischi sul lavoro degli operai, con particolare riguardo alle categorie più vulnerabili, come appunto quella delle donne.

---

<sup>7</sup> Prati S., Lo Conte M., Talucci V., Le strategie di conciliazione e le reti formali e informali di sostegno alle famiglie con figli piccoli, Roma, 2003.

<sup>8</sup> non distinte per settore di attività economica dell'impiego.

<sup>9</sup> Nel 2006, secondo i dati Inail, gli infortuni sul lavoro denunciati e riguardanti donne nel settore costruzioni sono stati 1.561.