

<b>Introduzione</b>	<b>7</b>
<i>Donatella Grasso</i>	9
<i>Maria Mancarella</i> “Università flessibile: parliamone”	15
<i>Rosalba Nestore</i> “Pari opportunità? Il ruolo delle donne nelle carriere flessibili, dal punto di vista istituzionale”	19
<b>Primo Capitolo</b>	<b>23</b>
<i>Anna Maria Rizzo</i> “La femminilizzazione del mercato del lavoro: luci e ombre di un fenomeno in rapida espansione”	25
<b>Secondo Capitolo</b>	<b>37</b>
<i>Maria Mancarella</i> “Differenze di genere e lavoro atipico nell’Università del Salento”	39
<b>Terzo Capitolo</b>	<b>57</b>
<i>Anna Maria Rizzo</i> “Donne e precarietà del lavoro ovvero come progettare una vita flessibile”	59
<b>Quarto Capitolo</b>	<b>75</b>
<i>Stefania De Donatis</i> “I lavoratori atipici. Dall’occupazione flessibile alla precarizzazione e insicurezza della vita personale”	77
<b>Quinto Capitolo</b>	<b>101</b>
<i>Anna Maria Rizzo</i> “Lavoro e carriera: una questione di genere?”	103
<b>Bibliografia</b>	<b>119</b>
<b>Le Autrici</b>	<b>125</b>

# Introduzione

Una profonda consapevolezza mi ha guidato in questi anni in cui ho avuto il compito di diffondere le pratiche e la cultura delle pari opportunità nell'università del Salento.

Non servono i mezzi termini né tanto meno mi sembrano adatti a questo specifico ambito ed a questo particolare momento.

A fronte di un gran parlare di pari opportunità io penso tuttavia che siamo ben lungi dal poter constatare una centralità non di facciata sull'argomento e questa sensazione viene, a mio avviso, ampiamente suffragata quando si passa ad analizzare i risultati del lavoro per le pari opportunità, e dell'impegno per una diffusione della cultura di genere.

È prova di ciò il posto occupato dal nostro Paese per quel che attiene l'ingresso delle donne nei ruoli decisionali e di governo.

L'Europa con le sue raccomandazioni, la pur avanzata legislazione italiana, i progetti, i vari organismi di parità, farebbero pensare a un dato acquisito e in larga misura applicato se si dovessero prendere a indicatore il numero dei convegni, le azioni, le misure, la formazione riversata a piene mani nelle scuole nelle università e altrove.

Al termine di un'esperienza di alcuni anni mi sembra che il cammino da percorrere sia ancora lungo e accidentato e che a fronte di un grande impegno confortato da risultati certamente positivi, quel che sedimenta nella cultura, nel senso comune, nella società, è una parte minima e per lo più esposta alle prime folate di un vento contrario, sfavorevole e liquidatorio.

Questo attiene alla particolare materia di cui si occupano le pari opportunità: una materia delicata e pesante insieme, perché si occupa delle nostre vite, dei nostri desideri, dei nostri sogni del benessere, e non può farlo se non attraverso una consapevolezza che riguarda e ridiscute le fondamenta della cultura in cui siamo immersi.

A volte guardando la televisione, leggendo la stampa, mi appare in tutta la sua evidenza come il senso comune nel rappresentare la donna sia ancora ed anzi sempre più legato ad una sua immagine mortificante e limitata: donna sì, purchè bella giovane e famosa magari per aver guadagnato la ribalta della notorietà attraverso appunto una qualche dote estetica o una qualche liason.

Mi sembra tuttavia un utile esercizio, un potente antidoto alle illusioni che ci possiamo fare su quanto una cultura di pari dignità si sia fatta strada; serve per ancorarsi alla realtà anche a quella che non ci piace ma che non va persa di vista per capire ciò che si vorrebbe modificare.

Quanti convegni corsi di formazione rischiano di essere spazzati via da un paio d'ore di programmi in cui le semivestite donne fingono sentimenti, si adeguano a essere pesate valutate come merce di scambio per conquistarsi qualche ora di notorietà?

Noi ci occupiamo di altro.

Ma quali mezzi abbiamo a disposizione per contrastare queste immagini di donne la cui meta agognata è finire sui rotocalchi e occupare in qualsiasi modo uno spazio della cronaca, meglio se televisiva?

Quanto la cultura delle pari opportunità della pari dignità può riuscire ad incidere su mamme schiave di cartoons in cui l'unica attività delle donnine protagoniste è quella di recarsi da un posto all'altro con un look adeguato? e come fermare la dilagante paccottiglia di prodotti per piccole donne di quattro cinque anni diventate appetibile fetta di mercato e facile bersaglio per le avidi attenzioni di eccellenti pubblicitari?

Noi ci occupiamo di altro.

Al Comitato si lavora e molto: si passano giorni e giorni per mettere su un servizio, (telefonate mail appuntamenti riunioni avvisi) un'iniziativa, per spiegare ai nostri stessi colleghi di cosa parliamo e cosa occorra per tentare di soddisfare i bisogni del personale: i nostri utenti sono tutti i dipendenti dell'Università.

Il Comitato ha pensato alla conciliazione: che poi significa pensare alle donne e uomini ai genitori che hanno bambini piccoli a cui badare e che hanno difficoltà a mandarli in un asilo nido pubblico perché qui Lecce sono insufficienti e perciò sono costretti a rivolgersi all'offerta dei servizi privati che certamente è più costosa. Certo meglio sarebbe stato pensare a una ludoteca ma gli studi di fattibilità dicono che per realizzarla occorra una gran quantità di denaro, che non c'è. E allora sono state fatte le convenzioni con gli asili privati e parte di quel costo se lo è accolto l'amministrazione universitaria.

Per tutelare e accompagnare le donne, le mamme che lavorano e le loro famiglie nei loro problemi quotidiani.

E poi vedo le donne, le ragazze di un programma televisivo tutte simili tutte belle che mettono in mostra il corpo sapientemente conforme agli standard in vigore e che danno spettacolo facendo finta di contendersi un ragazzo anche lui bello semi-vestito ecc.

Ma è solo un programma? È costruito? è spettacolo non è vita; sono personaggi inventati per il circo dei media, destinati a consumarsi come prodotti deteriorabili nel supermercato dell'effimero? eppure mi fanno impressione, a volte ne resto stregata perché in quello scimmiettamento della vita reale, un atteggiamento verosimile, un modo di relazionarsi quanto tempo impiega a diventare moda e modello che naviga a grande velocità nell'etere e si propaga come l'influenza?

Cosa fa un Comitato Pari Opportunità di una Università in una città come Lecce? Ha vasti ambiti di manovra, molte prerogative, molti problemi da affrontare. Ci siamo dovute subito misurare con le criticità del nostro territorio sul terreno dei servizi: la richiesta di integrazione dei servizi all'infanzia è stata la prima e più forte richiesta e la sfida ed il banco di prova di questo comitato.

Ma non solo; accanto alla richiesta di servizi molto importante è stato il tema del

lavoro e delle caratteristiche peculiari che esso assume qui ed ora.

L'ottica del Comitato è stata quella di indagare e approfondire il contesto specifico in cui siamo inseriti che è quello dell'Università del Salento, riflesso e specchio della realtà in cui ci troviamo.

Ho imparato a guardare al lavoro e in particolare quello femminile avendo presente quella mole di attività (svolta per lo più dalle donne ma in parte anche dagli uomini) che è costituita dal lavoro non pagato.

Naturalmente gran parte di questo lavoro è quello di cura: dei bambini e di chi ha bisogno di attenzione temporanea o permanente, degli anziani ma anche degli approvvigionamenti, dei pagamenti, della gestione di una casa e di persone che dipendono da te.

La consapevolezza che il tempo di lavoro non pagato sia strutturalmente intrecciato al lavoro remunerato permette di comprendere come sia difficile un onesto riequilibrio tra i due termini del lavoro, indissolubilmente intrecciati.

Qualsiasi azione di compensazione di redistribuzione di risorse a vantaggio del genere che continua a produrre questo tesoro (in termini monetari) va a confliggere con il processo di occultamento che si annida nel lavoro non pagato e nel rapporto, ambiguo per antonomasia, tra produzione e riproduzione.

L'ingresso massiccio delle donne nel mondo del lavoro retribuito ha modificato di poco la percentuale di lavoro non pagato che spetta ad esse e non ha prodotto una condivisione e una redistribuzione tra i generi.

Il rapporto delle donne con il lavoro ingloba ancora in modo non sufficientemente chiaro il peso della ineguaglianza nella distribuzione del lavoro non pagato.

Di questo ci siamo occupate

Ed è per questo che come Comitato Pari Opportunità dell'Università del Salento abbiamo decisamente messo al centro il problema del lavoro e delle particolari forme che esso ha assunto negli ultimi anni.

Siamo partiti da noi, dalla nostra esperienza, dal nostro vissuto quotidiano che in questo periodo ci ha costretto a fare i conti con quella novità costituita dal lavoro flessibile.

Accanto a noi è cresciuto uno stuolo di persone che massicciamente hanno fatto ingresso nella nostra realtà lavorativa; c'è stata l'immissione di un gran numero di donne e uomini che con varie professionalità condividevano con noi il lavoro di ogni giorno, ma fino ad un certo punto; senza diritti senza orari con compiti che ne nascondevano altri.

Ecco perché abbiamo proposto a studiosi ed esperte di analizzare per conto del Comitato quali dimensioni, dal punto di vista quantitativo, ma soprattutto qualitativo questo fenomeno rappresenti.

Di questo ci siamo occupati e per questo sono state pensate le ricerche che trovano posto nel secondo quaderno del Comitato Pari Opportunità dell'Università del Salento.

Si voleva capire se e quanto la modalità del lavoro cosiddetto flessibile e/o precario portasse ad un mutamento delle pratiche, delle mentalità, delle relazioni

Ci siamo posti il problema di capire se una ricaduta di questa nuova modalità del lavoro portasse ad una diversa costruzione dell'identità della persona modificando aspettative e aspirazioni di vita.

Di come si declina il lavoro femminile nel nostro contesto

E di come si fa a lasciare i bambini all'asilo che non c'è, la mattina quando devi entrare in ufficio e sai pure che forse ti manca qualcosa per la cena della sera e sei preoccupata perchè tua madre non sta bene e c'è da parlare col medico e passare in farmacia e poi si, infine anche tu, che non ambisci a finire sui giornali o in televisione, vorresti però non avere le sembianze di una strega.

(Esiste uno studio su quanto tempo e denaro comporti per una donna essere presentabile e se e quanto ciò aumenti con il passare degli anni? Esiste parità in questo campo? A quante è dato di portare con fierezza la propria capigliatura imbiancata dagli anni cosa che ovviamente non riguarda la maggioranza dell'altro genere).

Di come il genere incida, se incide, in un percorso di carriera in cui l'eguaglianza formale è garantita e non vi è apparentemente alcuna differenza tra un uomo e una donna se non quel fardello di lavoro non pagato che in genere una donna svolge per la maggior parte del tempo libero che sopravanza al tempo del lavoro retribuito.

Come Comitato ci interessa misurare il peso delle disuguaglianze perchè nel progettare e costruire azioni atte al riequilibrio dobbiamo conoscere dove questo squilibrio si palesi si annidi o si nasconda e in che modo incida nella non facile costruzione di pari opportunità per tutti.

Le condizioni di vita sono un riflesso di un processo di produzione e di riproduzione sociale che coinvolge tutti i soggetti che compongono la popolazione lavoratrice.

Ma forse la flessibilità dà vita ad un nuovo soggetto che non è identificato sul piano sociale come lavoratrice/tore.

La modalità di lavoro flessibile ha fatto il suo ingresso come fosse un concetto che avrebbe potuto aprire vasta gamma di possibilità e di maggiore libertà nonché una diversa gestione del tempo libero rispetto al tempo di lavoro.

Così non sembra emergere dallo studio poiché il contratto di chi ha un lavoro flessibile molto spesso serve a ricoprire un ruolo in cui si subiscono i tempi e i modi di un contratto di lavoro a tempo indeterminato quindi con orari ben definiti da tempi rigidi.

Non quindi di elasticità si tratta o di duttilità rispetto ad un'organizzazione di vita ma rigidità e mancanza di alternative a guardare meglio e da vicino quest'universo costituito per lo più da donne.

Ma questi sono solo spunti che il Comitato ha affidato alle studiose che hanno svolto la ricerca.

A loro va tutto il ringraziamento del Comitato e il mio in particolare per la disponibilità la generosità, con cui hanno lavorato mettendo al servizio di tutti i nostri lettori le loro competenze.

*Donatella Grasso*

# Università flessibile: parliamone

Il ricorso a forme contrattuali flessibili nella Pubblica Amministrazione è piuttosto recente e non ancora particolarmente diffuso anche se in costante crescita. Secondo l'attuale normativa, il ricorso a tale tipologia di rapporti è possibile solo per acquisire figure di "provata competenza", per cui non è consentito, per una pubblica amministrazione, in particolare per l'Università, attivare rapporti di collaborazione coordinata e continuativa per professionalità di livello "non elevato", né tanto meno per lavori di tipo manuale o esecutivo.

Da un'indagine pubblicata nel 2003, su "Gli istituti di lavoro flessibile nella Pubblica Amministrazione e nelle Autonomie locali" svolta dall'Aran e curata da Domenico Di Cocco (Aran), Pierluigi Mastrogiuseppe (Aran) e Stefano Tomasini (Ministero Economia e Finanze), emerge che, nell'Università italiana, negli anni 2000 e 2001, si è fatto fronte al fabbisogno di flessibilità utilizzando rapporti di lavoro flessibile sia tipici (lavoro a tempo determinato) sia atipici (prevalentemente contratti di collaborazione coordinata e continuativa, oggi a progetto). Le diverse forme contrattuali sono, infatti, presenti e distribuite in quote di peso sostanzialmente equivalente: una prima quota (circa 34%) riguarda i lavori a tempo determinato, la formazione e il lavoro interinale; una seconda quota (circa 35%) il part-time; una terza quota (circa 32%) le collaborazioni coordinate e continuative.

Appare, dunque, evidente come la predominanza dell'occupazione dipendente a tempo pieno e indeterminato e la presenza del lavoro autonomo di tipo tradizionale non sia più così universale e indiscussa; assistiamo all'imporsi di una pluralità di condizioni e di situazioni lavorative inscritte nell'orizzonte della flessibilità.

Simbolo e metafora delle attuali trasformazioni dell'organizzazione del lavoro, il termine "flessibilità" non ha un significato definito e univoco ambiguo soggetto ad un uso troppo ampio.

A seconda dei contesti, dei soggetti che lo utilizzano il termine può assumere una pluralità di significati: adattabilità, mobilità, cambiamento, ma anche incertezza, precarietà.

Negli studi e nelle statistiche che riguardano il lavoro flessibile si usa distinguere due specie fondamentali di flessibilità.

La prima, detta quantitativa, consiste nella possibilità, da parte di un'impresa, di far variare il numero dei propri salariati in stretta relazione con il proprio ciclo produttivo; avere, cioè, la possibilità di licenziare oppure occupare salariati utilizzando una variegata tipologia di contratti di lavoro, che rendono più agile e snella l'entrata o l'uscita dei lavoratori in azienda. Per realizzare questa "flessibilità numerica", oltre all'utilizzo sempre maggiore di contratti di lavoro a tempo determinato, le imprese affidano alcune fasi del ciclo produttivo in sub-appalto ad altre imprese, oppure a

dei lavoratori indipendenti con i quali stipulano un contratto d'opera per cui acquistano non la prestazione, come per il contratto di lavoro dipendente, ma il risultato della prestazione.

La seconda specie di flessibilità, detta qualitativa, prevede: a) la flessibilità salariale, cioè la possibilità di aumentare o ridurre la retribuzione a seconda dell'andamento dei risultati dell'impresa; b) la flessibilità oraria, cioè la possibilità di aumentare o ridurre l'orario di lavoro secondo le esigenze produttive dell'impresa; c) la variazione delle condizioni di lavoro, cioè la condivisione del posto o dei mezzi di produzione, i trasferimenti di personale tra reparti o sedi, la delocalizzazione del lavoro (telelavoro, lavoro a domicilio).

Il ricorso a queste nuove forme di contratto è ormai generalizzato e rappresenta spesso l'unica forma di ingresso nel mondo del lavoro. Nel corso del 2004, ben il 66% degli accessi nel mercato del lavoro in Italia è avvenuto sulla base di forme contrattuali flessibili.<sup>1</sup>

I dati pubblicati dal Nidil mostrano che in Italia circa 7 milioni di uomini e donne lavorano "di contratto in contratto" e vivono con grande incertezza il proprio futuro. Di questi 7 milioni:

- circa 3 milioni hanno un contratto ex co.co.co e tra questi 1 milione sono in realtà dipendenti subordinati a tutti gli effetti;
- 2 milioni hanno un contratto part-time;
- 1 milione e mezzo hanno un contratto a tempo determinato;
- mezzo milione sono lavoratori interinali.

Più di un lavoratore su quattro è un lavoratore precario e due lavoratori atipici su tre sono precari cronici, vale a dire che hanno sempre lavorato con contratti particolari.

Vivendo e lavorando nell'Università del Salento da molti anni abbiamo direttamente assistito a le trasformazioni di cui stiamo parlando e la presenza di una schiera sempre più numerose di giovani donne e uomini sempre più flessibili e atipiche/ci meritava un approfondimento.

Abbiamo perciò accolto molto volentieri l'invito della Consigliera di Parità e della Presidente della Commissione Pari Opportunità dell'Ateneo a coordinare una ricerca sull'argomento che, oltre a definire un po' meglio i contorni quantitativi del fenomeno, guardasse dentro le vite di questi/e giovani, per evidenziare quello che ormai tutta la letteratura sociologica e non, definisce, per dirla con Gallino, "il costo umano della flessibilità"

La ricerca ha utilizzato diverse metodologie: raccolta di dati con l'ausilio di un questionario, analisi della letteratura sul tema, interviste in profondità, focus group con lavoratrici e lavoratori "atipici. Un percorso di ricerca compiuto da giovani ricercatrici (tranne chi scrive) flessibili e, almeno alcune, ahimè precarie, particolare que-

---

<sup>1</sup>Fonte: <http://www.nidili.cgil.it>

sto che dà alla ricerca un aspetto di auto-riflessività interessante e nuovo.

Il quadro che emerge ha sfaccettature diverse, a volte contrastanti e ambivalenti: un insieme di luci e ombre che delineano un quadro in continua evoluzione, da monitorare con grande attenzione.

Così come in altre parti d'Italia, nell'Università salentina la tendenza generale riscontrata va verso percorsi di inserimento lavorativo dopo lo studio caratterizzati da una forte presenza di lavori flessibili e atipici. Emerge nelle donne una propensione a rimanere molto più a lungo degli uomini in queste forme di lavoro. Per molte di loro il lavoro atipico si prolunga nel e perde la sua caratteristica di fase di passaggio. Spesso le donne finiscono per accettare questa condizione di "stabile precarietà" che induce ad una progettualità di breve periodo con ricadute non solo nel lavoro ma nei progetti di vita. In particolare nel pubblico, le donne hanno spesso un titolo di studio elevato e competenze specialistiche che le aiuta a raggiungere alcune buone posizioni nel lavoro atipico, ma quasi mai quelle ai vertici della struttura.

Tutto questo finisce per riproporre le discriminazioni di genere tradizionali, come la segregazione verticale, sia nelle forme di lavoro tipiche che in quelle atipiche, in tutti i settori.

Le donne con lavori atipici rimandano la convivenza, il matrimonio, i figli.

Di particolare rilievo è il tema della tutela della maternità. Per le donne il passar di contratto in contratto rischia di far slittare, oltre i limiti fisiologici, il problema della scelta, che diventa il dilemma: proseguire l'attività lavorativa o avere dei figli.

Proprio per le donne, dunque, è importante a un certo punto della loro vita accedere a un lavoro "tipico" e godere di alcune garanzie di tipo tradizionale, come la tutela della maternità che le riguarda in maniera esclusiva. Paradossalmente, invece, proprio per loro, come ha dimostrato la ricerca, è più difficile ottenere un lavoro protetto ed è più facile rimanere intrappolate in percorsi di lavoro atipico.

La ricerca ci restituisce un'immagine della flessibilità particolarmente negativa, che definisce percorsi di vita difficili e pieni di ostacoli.

Le risposte dei lavoratori e delle lavoratrici alle domande del questionario descrivono un mondo del lavoro in cui la flessibilità è declinata solo sul versante dell'incertezza e della precarietà, definita da contratti a termine e assenza di prospettive future ma, contemporaneamente, priva di libertà, autonomia e possibilità di scegliere tempi e modi con cui gestire il proprio lavoro, componenti importanti della flessibilità, che fanno del lavoro atipico il "lavoro autonomo di seconda generazione".

Le interviste in profondità, i focus raccontano di donne e uomini *sospesi nel presente perché sovrastati dal futuro*, come scrive Stefania De Donatis.

Maria Mancarella

# Pari opportunità? Il ruolo delle donne nelle carriere flessibili, dal punto di vista istituzionale

Dagli anni Settanta in poi l'accesso alla scolarizzazione di massa da parte delle donne ha permesso, nei decenni successivi, un'importante presenza femminile nel mondo del lavoro. Nonostante ciò, si riscontra ancora un "gap di genere" nel tasso di occupazione - che vede la presenza maschile al 70,7% mentre quella femminile al 46.1% - ma anche nel tasso di disoccupazione che registra un'incidenza femminile intorno all'8% rispetto al 4.8% di quella maschile. Il ruolo marginale delle donne nel mercato del lavoro non sembra giustificabile dal livello di istruzione, poiché, secondo l'indagine condotta da Almalaurea sul profilo dei laureati (2005), la quota delle donne che conseguono la laurea è più alta rispetto a quella maschile (il 60% contro il 49%) e differenze di genere si registrano anche per quanto concerne le performance: le donne sono più celeri nel portare a termine i percorsi formativi e più preparate alla fine di tali percorsi. Nonostante tutto, esse hanno uno scarso accesso ai lavori meglio pagati (ricevono, infatti, il 26% in meno su stipendi e salari) e subiscono spesso ritardi e blocchi nelle carriere. Questi dati confermano la letteratura che ha portato alla formulazione dell'espressione "tetto di cristallo" (*glass ceiling*), con la quale si è soliti indicare il limite invisibile ma reale che arresta le carriere femminili.

Diversi autori (Burr, 2000), d'altro canto, ritengono ormai superata la necessità di una battaglia per le pari-opportunità, perché considerano sostanzialmente vinta la disuguaglianza tra i sessi sino ad affermare un "post-femminismo", ovvero una società nella quale il femminismo ha perso la sua ragione di essere. In realtà, sembra più opportuno parlare oggi di una parità incompiuta o, per dirla con Zanfrini (2005) una "rivoluzione incompiuta".

Maria Mancarella (2002) nel suo saggio sul lavoro delle donne tra produzione e riproduzione, evidenzia come anche al sud l'occupazione femminile sia cresciuta negli ultimi decenni più di quella maschile: anche nel meridione, quindi, le donne escono dall'anonimato del lavoro casalingo e testimoniano la loro presenza nel mercato del lavoro sia come occupate che come disoccupate.

Tuttavia, l'autrice non esclude che persista una "segregazione occupazionale", poiché oggi la composizione per sesso differenzia molte attività lavorative e professionali, infatti: "negli anni '90 anche al sud e in particolare tra le donne più istruite si va affermando un nuovo modello di partecipazione al mercato del lavoro, caratterizzato da una elevata e stabile presenza delle donne nel mondo del lavoro anche nella fase del matrimonio e della maternità, una presenza che rimane costante fino al ritiro per pensionamento nell'età matura. Le donne iniziano a lavorare in età più avanzata e in modo più durevole, stabile e qualificato anche in conseguenza dei grandi cambiamenti nei comportamenti demografici e della crescita dell'istruzione superiore, secondaria e universitaria. Nonostante ciò, molte donne meridionali anche quelle più giovani a media o alta scolarizzazione sono ancora oggi costrette, dopo una lunga permanenza nell'area della disoccupazione o della sottooccupazione, a ripiegare verso una casalinghità tardiva" (Mancarella, 2002, p. 206).

Infatti, malgrado i molteplici impegni comunitari e le direttive europee nella lotta contro le disuguaglianze fra i sessi, la presenza nel mercato del lavoro delle donne è una presenza oscillante e precaria e, nonostante una parità formale, la divisione del lavoro tra i sessi resta disuguale per potere economico e status sociale. Le donne rappresentano all'interno delle professioni, e del mondo del lavoro in genere, la categoria più esposta ai lavori sottopagati, a lavori part-time e a occupazioni irregolari e precarie.

Secondo le ultime indagini<sup>1</sup> la quota di lavoro precario nazionale rappresenta il 14% e all'interno di questa quota le donne rappresentano una fascia crescente.

Ci è sembrato, quindi, necessario analizzare tali processi, in particolare dando rilievo alle implicazioni psicosociali e di genere che queste nuove dinamiche hanno generato: percezioni, atteggiamenti, speranze che lavoratori e lavoratrici *atipici* esprimono in questa condizione lavorativa.

Non a caso, questa ricerca, promossa dal Comitato Pari Opportunità (CPO), in collaborazione con la Consigliera Provinciale di Parità, riporta sulla ribalta, il ruolo delle donne all'interno delle istituzioni, individuando una marcata differenza di genere all'interno delle carriere professionali dell'ateneo salentino, in molti casi celata all'interno delle *diverse* forme contrattuali.

Sembra indispensabile, in un'ottica istituzionale, porre l'accento su due parole chiave: *empowerment* e *mainstreaming*, che esemplifichino, a livello concettuale, le diverse vie d'accesso ai percorsi lavorativi e di vita dalle innumerevoli sfaccettature generati dalla flessibilità.

Per *empowerment* si intende "il potenziamento della possibilità dei singoli e dei gruppi di controllare attivamente la propria vita" e per *mainstreaming* il "princi-

---

<sup>1</sup> I dati si riferiscono all'indagine svolta dal quotidiano *Il Sole 24 Ore* e pubblicata il 23 gennaio 2007.

pio che ha determinato in modo importante la programmazione delle politiche europee dell'ultimo decennio sulle pari opportunità tra uomini e donne”.

Vediamo in che modo, le azioni e gli interventi centrati sull'empowerment mirino a rafforzare il potere di scelta degli individui, migliorandone le competenze e le conoscenze, assicurando una presenza significativa delle donne negli incarichi di responsabilità nell'amministrazione pubblica, tenendo in considerazione l'impatto che i sistemi e i percorsi formativi possono avere sulle differenze di genere.

Allo stesso tempo, cerchiamo di comprendere se le direttive legislative a livello europeo abbiano preso in dovuta considerazione le differenze tra condizioni, situazioni ed esigenze delle donne e degli uomini e in che modo abbiano tradotto in concrete azioni comunitarie, la programmazione politica.

Il mainstreaming di genere rappresenta, quindi, una strategia tesa a smascherare le differenze che le politiche, a prima vista neutrali in termini di parità tra i sessi, hanno per donne e per uomini.

*Rosalba Nestore*

# Primo Capitolo

# La femminilizzazione del mercato del lavoro: luci e ombre di un fenomeno in rapida espansione

Anna Maria Rizzo

## Dinamiche di cambiamento dell'occupazione femminile

Il lavoro ha rappresentato uno spazio decisivo per la costruzione delle identità di genere. “Il suo valore non è mai stato solo economico, ma è assurto a luogo simbolico”<sup>1</sup>. Le profonde trasformazioni del lavoro nel XX secolo, ad esempio, hanno avuto ricadute differenti sulle donne e sugli uomini.

L'organizzazione del lavoro agricolo, la sua crisi, la rivoluzione industriale, le ristrutturazioni tecnologiche e organizzative, lo sviluppo della cosiddetta società dei servizi sono alcuni dei principali mutamenti che hanno pesantemente influenzato il lavoro, ma anche le condizioni di vita complessive delle donne. Esse ne sono state investite in pieno ed hanno dovuto fronteggiare il tutto riadattando qualsiasi cosa, dalla gestione familiare al proprio corpo e alla propria sessualità.

Durante gli anni Sessanta, la dominante presenza della casalinga a tempo pieno ha permesso una maggiore produzione di risorse nell'ambito domestico ed una migliore gestione di quelle già disponibili<sup>2</sup>.

Verso la fine degli anni Sessanta la domanda di lavoro tende a privilegiare sempre di più la manodopera maschile nelle classi centrali di età, collocando i giovani, le donne e gli anziani in una posizione di marginalità, per i primi transitoria, per gli altri strutturale. In questi anni la forza lavoro femminile è relegata ad una condizione di perenne mobilità, che sarà motivo insieme di disoccupazione e di sottoccupazione per le donne.

<sup>1</sup> David P., Vicarelli G. (a cura di), *Donne nelle professioni degli uomini*, Franco Angeli, Milano, 1994

<sup>2</sup> Frey L., Livraghi R., *Sviluppo umano e lavoro femminile*, Franco Angeli, Milano, 1991

A partire dagli anni Settanta molte fasi della lavorazione, a seguito delle ristrutturazioni e riorganizzazioni aziendali e del decentramento produttivo, vengono svolte fuori dalla grande azienda, riposizionate lungo una catena di imprese minori e secondo modalità che inducono anche un nuovo sviluppo del lavoro a domicilio e del lavoro nero; “una maggiore attenzione alla qualità del prodotto piuttosto che alla quantità offre più ampie chance occupazionali alla manodopera femminile, anche se spesso occupata nell’ambito del lavoro sommerso”<sup>3</sup>.

La forza lavoro femminile nel lavoro a domicilio è priva degli elementi di garanzia tipici di una legislazione protettiva presenti nell’occupazione regolare e sottoposta a più alti tassi di sfruttamento.

Il 1972 è considerato un anno di svolta<sup>4</sup>, essenzialmente per merito della componente femminile. Dopo questa data, il tasso di occupazione aumenta più o meno costantemente fino al 2003, ma mentre quello maschile declina, quello delle donne cresce fortemente.

“La dinamica dell’occupazione femminile appare molto positiva. Nell’arco degli ultimi 10 anni l’occupazione femminile è cresciuta molto più di quella maschile e nel 2003 si arriva a 13 milioni 690 mila occupati e 8 milioni 365 mila occupate, rispettivamente 275 mila e 1 milione 296 mila in più rispetto al 1993. La crescita dell’occupazione femminile, nel decennio considerato, ha fornito un contributo complessivo pari a più dell’80% della rilevante espansione dell’occupazione. Quasi tutto l’incremento di occupazione femminile (l’85%) si registra nel Centro-Nord con 1 milione 104 mila occupate in più tra il 1993 e il 2003. Nel Mezzogiorno l’aumento non è stato della stessa intensità (192 mila occupate in più nel periodo), ma si evidenzia la crescita del numero di donne che manifestano una volontà esplicita di trovare una collocazione nel mercato del lavoro (il tasso di attività passa dal 33% al 36,6%)”<sup>5</sup>.

Inoltre, in questo arco di tempo il processo di terziarizzazione aumenta fortemente ed oltre il 56% dei nuovi posti di lavoro creati nel terziario è occupato da donne. Naturalmente dietro questi dati complessivi si nasconde un profondo e crescente dualismo territoriale tra Centro-Nord e Mezzogiorno.

<sup>3</sup> Arcidiacono C., *Identità, genere, differenza*, Franco Angeli, Milano, 1991, p. 20

<sup>4</sup> Reyneri E., *Sociologia del mercato del lavoro*, Il Mulino, Bologna, 1996, pp. 54 e ss.

<sup>5</sup> ISTAT, *Come cambia la vita delle donne*, 2004

## Fattori di incremento dell'occupazione femminile

In coincidenza con l'ulteriore sviluppo della terziarizzazione dell'economia italiana, però, l'occupazione femminile è cresciuta e l'offerta è in continua ascesa. Una molteplicità di fenomeni, anche contraddittori, caratterizza le trasformazioni del rapporto tra donne nel mercato del lavoro, fenomeni che rappresentano variabili decisive nell'analisi delle scelte occupazionali della donna<sup>6</sup>; tra questi possiamo richiamare:

- il grado di *terziarizzazione* dell'occupazione, l'elevato tasso di disoccupazione ed il mancato rinnovamento della popolazione con un tasso di fecondità fra i più bassi del mondo;
- i tassi di attività femminile risultano più alti per le donne che hanno potuto acquisire *livelli di istruzione* e di formazione più elevati: il livello di istruzione inoltre è positivamente correlato con la probabilità che la donna riesca a trovare e mantenere un'occupazione;
- l'incidenza delle donne sul totale dei percettori di reddito è in rapida ascesa ma, mediamente, i loro redditi comprensivi, hanno perso terreno rispetto a quelli maschili. In tal senso, l'apertura o la chiusura del *ventaglio salariale*, risultano strettamente associate al peggioramento o al miglioramento dei rapporti di reddito donna/uomo, in quanto gli strati medio-bassi della piramide salariale accolgono tuttora molte più donne;
- l'analisi sulle diverse forme di *lavoro atipico* mostra la maggiore esposizione delle donne al rischio di percepire redditi bassi, di avere profili lavorativi discontinui, di restare intrappolate in posizioni lavorative precarie. Questo rischio aumenta nelle fasi basse del ciclo economico e nei segmenti più deboli del mercato del lavoro;
- la crescita dell'occupazione femminile, che interessa in particolare le donne adulte, è in parte legata alla diffusione del *lavoro a tempo parziale*, che consente di contemperare il lavoro familiare con quello retribuito;
- la *segregazione sessuale del lavoro* emerge chiaramente guardando ai ruoli lavorativi ricoperti dalle donne nel lavoro dipendente: le donne sono maggiormente concentrate nelle qualifiche intermedie, sono marcatamente sottorappresentate nelle qualifiche elevate, sono fortemente concentrate nel settore della pubblica amministrazione;

<sup>6</sup> Cfr. Saraceno C., *Pluralità e mutamento*, Franco Angeli, Milano, 1987; Brusita P., *Donna e lavoro. Il mondo interno e la realtà esterna*, Il segnalibro, Torino, 1990; IRS (a cura di), *Studi di imprese di successo "al femminile"*, Rapporto di ricerca, 2003.

- la crescente domanda di servizi alle famiglie e alle comunità si è rivolta essenzialmente alle donne, quali portatrici di una “peculiare” vocazione al lavoro di cura. Senza questa evoluzione della domanda di lavoro, senza una congiuntura economica favorevole, senza una maggiore offerta di lavoro femminile, la crescita occupazionale non avrebbe coinvolto le donne in misura così rilevante.

Presenti, ormai, in tutte le tipologie di lavoro, per le donne aumentano i contratti part-time, a tempo determinato e con orari e modalità “non standard”. Vi è oggi un maggior numero di dirigenti, libere professioniste, imprenditrici e impiegate, mentre diminuiscono le lavoratrici in proprio e le coadiuvanti.

Criticità forti rimangono presenti relativamente all’accesso al mercato del lavoro delle donne con figli, al mantenimento del posto di lavoro nel momento in cui nascono figli, all’accesso ai luoghi decisionali più alti. Così come rimane drammatica l’asimmetria tra centro-nord e Mezzogiorno, dove le donne hanno forti difficoltà di inserimento nel mercato del lavoro (anche a causa di una scarsissima diffusione del part-time), prevalgono le occupazioni temporanee e precarie, mancano i servizi sociali essenziali di sostegno alla donna che lavora.

Nell’ultimo decennio la struttura del tasso di occupazione femminile per fasce di età è andato approssimandosi a quello maschile: il tasso di occupazione femminile cresce con l’età, raggiungendo il suo massimo intorno ai 40 anni, per poi diminuire lentamente. È dunque mutato il modello di partecipazione al lavoro delle donne. Sino ai primi anni settanta, infatti, la tendenza prevalente era caratterizzata da un inserimento precoce della domanda nel mercato del lavoro e un altrettanto precoce abbandono in coincidenza del matrimonio o della maternità. Questo modello di comportamento è andato sempre più scomparendo, perdendo quella figurazione ad “M” che ha caratterizzato in passato la partecipazione delle donne coniugate, per assumere il profilo partecipativo a “campana”, connotato da una bassa partecipazione nell’età giovanile e anziana, manifestato dalla popolazione maschile nel secolo scorso ed emerso anche tra la popolazione femminile<sup>7</sup>.

---

<sup>7</sup> Il profilo a “M” è caratterizzato da un’ elevata partecipazione all’attività lavorativa prima del matrimonio, una caduta della partecipazione quando i figli sono piccoli, e una ripresa elevata negli anni in cui i figli escono di casa. Su questo argomento Reyneri parla, invece, di andamento a “L rovesciata”, per il quale una volta raggiunto un picco, nelle classi di età più giovani, la partecipazione tendeva a diminuire progressivamente. Si determinava così un arresto della carriera in età giovane, in coincidenza con il matrimonio e la nascita dei

Il maggiore investimento in percorsi formativi anche tradizionalmente poco femminili, l'innalzamento dei livelli d'istruzione e il nuovo significato attribuito al lavoro quale componente fondamentale del progetto di vita delle donne, non hanno di fatto eliminato gli squilibri nelle opportunità di carriera<sup>8</sup>.

### **Zone d'ombra del mercato femminile**

Nello spazio di poco più di tre decenni le donne hanno praticamente “invaso” il mondo del lavoro riequilibrando in certa misura a loro vantaggio la composizione della popolazione attiva.

In realtà il fenomeno della partecipazione femminile al mercato lavorativo si rivela essere molto più controverso di quanto sembri ad una prima valutazione. Esistono, infatti, una serie di risvolti che potremmo definire negativi o in un certo senso *oscuri*, per tutta una serie di implicazioni che possono far riflettere su quanto il desiderio di autorealizzazione e di espressione della propria soggettività nella popolazione femminile sia sostanzialmente ostacolato da fattori di ordine strutturale e culturale.

Tra le circostanze sfavorevoli possiamo rinvenire:

- l'inadeguatezza della *domanda di lavoro* rispetto alla progressiva crescita dell'offerta di lavoro femminile<sup>9</sup> dovuta principalmente all'incapacità del sistema di creare occupazione. Il peggioramento della situazione lavorativa in tutti i settori e specialmente nel Mezzogiorno, esaspera il divario tra i sessi; la disoccupazione femminile viene percepita come il *minor malus* in presenza di un alto rischio per l'occupazione maschile;
- la *segregazione occupazionale* in ambiti lavorativi che, rispetto a quelli maschili, sono caratterizzati da minore prestigio e riconoscimento sociale; la *vocazione* al lavoro di cura socialmente assegnato alla donna condiziona

---

figli, i cui andamenti, pur manifestando una tendenza comune, presentano delle differenze nelle diverse zone del Paese. A tal proposito si possono confrontare: Rossi G., Malerba G., (a cura di), *La donna nella famiglia e nel lavoro*, Franco Angeli, Milano, 1993; Reyneri E., in *op.cit.*; Fusco A., Piano M. G. (a cura di), *Imprese di donne. Un'indagine sull'imprenditoria femminile in Sardegna*, Franco Angeli, Milano, 1999; le ricerche sulle donne del sud a Napoli, Salerno, Cosenza, Lecce, Messina, Catania e Cagliari contenute nel lavoro di Mancarella M., *Donne a Lecce: i percorsi di un'emancipazione difficile*, in Oppo A., Piccone Stella S., Signorelli A., *Maternità, identità, scelte*, Liguori, Napoli, 2000, e nel lavoro di Gelli B., D'Amico R., Mannarini T. (a cura di), *L'Università delle donne*, Franco Angeli, Milano, 2002, Sabbadini, *Come cambia il lavoro delle donne*, 2004, Rizzo A.M., *Donne imprenditrici del sud*, Pensamultimedia, Lecce, 2004.

<sup>8</sup> Istud, *Lo sviluppo delle donne nelle imprese: approcci ed esperienze*, Milano, 2000.

<sup>9</sup> Migale L., *Imprenditorialità femminile e sviluppo economico*, Nis, Roma, 1996

pesantemente anche le opportunità di scelta dei differenti ambiti occupazionali. “Il prezzo pagato dalle donne è dunque una minore gratificazione derivante da una scarsa valorizzazione del proprio contributo lavorativo e della propria formazione personale”<sup>10</sup>; la segregazione sessuale dei ruoli emerge guardando ai ruoli lavorativi ricoperti dalle donne nel lavoro dipendente: donne sottorappresentate nelle qualifiche elevate e concentrate in quelle intermedie;

- *trattamenti economici meno favorevoli*, le donne continuano ad ottenere retribuzioni significativamente inferiori rispetto a quelle degli uomini; recenti studi hanno dimostrato che anche a parità di titolo di studio i differenziali retributivi tra i due sessi rimangono altamente significativi;
- la *precarizzazione* del posto di lavoro, prezzo pagato in conseguenza del proliferare di forme di lavoro più flessibili o *atipiche* (lavori a tempo determinato o *part-time*) e del riversarsi di una grossa fetta della popolazione femminile nell’ambito del lavoro sommerso.

## **Doppi contesti, duplice contesa**

L’impegno della donna nel mondo del lavoro è spesso ancora rappresentato come una contrapposizione e sovrapposizione di ruoli tra loro incompatibili. Ciò nonostante, da un orizzonte totalmente dominato dal modello della casalinga a tempo pieno, si è progressivamente imposta la questione della *doppia presenza*<sup>11</sup>. L’immaginario femminile si è completamente trasformato: la condizione esistenziale della donna lavoratrice divisa tra attività domestica e attività professionale. Donne con “due ruoli” o con “due lavori” indicano la condizione esistenziale della donna continuamente divisa tra la famiglia e il lavoro. Il concetto di *doppia presenza* manifesta un mutamento dell’identità femminile prodotto dalla moderna pluralizzazione dei mondi vitali. Le donne, muovendosi all’interno e non a latere, di più mondi vitali, sono costrette a confrontare la dialettica espressiva che le caratterizza con la logica strumentale della vita pubblica e del mercato, problematizzando tutti i ruoli e i meccanismi propri delle istituzioni e scorporando la propria

---

<sup>10</sup> Emerge nettissima una preselezione che opera al momento della scelta del percorso formativo: ciò si concretizza in un’alta affluenza di ragazze ai corsi di indirizzo letterario-umanistico e commerciale, Ivi, p. 20

<sup>11</sup> Cfr. Balbo L., *La doppia presenza*, in *Inchiesta*, Marzo-Aprile 1978 n. 32.

identità dai ruoli stessi<sup>12</sup>. Tale mutamento d'identità si fonda sia sulla ridefinizione della maternità, nel passaggio da destino a scelta, sia su un nuovo atteggiamento verso il lavoro professionale, considerato come risorsa decisiva per autodefinirsi e per realizzarsi. La *doppia presenza* allora si configura più come modello di identità che non come realizzazione professionale concretamente attuata: “[...] *l'identità della donna si forma, si definisce ed è agita sia nel privato che nel pubblico, finalmente appare collocarsi in un territorio ancora incerto tra questi due poli. Si tratta, in prima approssimazione, di una immagine che sembra scindersi in due significati: di innovazione e di ambiguità, e che suscita, di per se stessa, un senso profondo di ambivalenza. L'innovazione è suggerita anche semanticamente dal termine 'presenza': richiama un esserci motivato, conseguenza della trasformazione del ruolo produttivo da luogo biologico [...] a luogo riconosciuto ed autoriconosciuto di produzione sociale. Ma anche denota il cambiamento del rapporto col mercato del lavoro, [...] significando la tensione a rapportarsi in modo permanente al denaro, al potere, alle istituzioni*”<sup>13</sup>.

Se esaminiamo infatti separatamente il lavoro svolto per il mercato e quello prestato al servizio dell'unità familiare, emerge in modo evidente la complessità di gran lunga maggiore di questa seconda attività della donna (dal punto di vista del contenuto delle mansioni, della committenza, del luogo, delle forme di organizzazione, ecc.).

Tali differenze si manifestano emblematicamente nell'impossibilità di utilizzare la categoria “orario di lavoro” per entrambe le attività. Se infatti per “orario” si intende la definizione dell'ordine in cui determinate operazioni devono succedersi nel tempo, con indicazione relativa a ciascuna di esse, o, più in generale, la predisposizione del tempo complessivo richiesto per l'esecuzione di determinate operazioni, allora *il lavoro svolto per la famiglia non ha orario*. Il tempo prestato dalle donne al servizio dell'unità familiare non è predeterminato, ne è, d'altra parte, per sua stessa natura, predeterminabile. La sua particolarità sta appunto nel poter variare, adattandosi liberamente alla diversa entità e qualità della domanda espressa di volta in volta dai membri della famiglia. Le donne non smettono di lavorare quando è finito il loro orario, ma terminano l'orario quando è finito il lavoro. Se, quindi, per orario si intende una misura relativamente rigida, anche se modificabile, del tempo di lavoro, tale locuzione viene usata impropriamente quando si trat-

<sup>12</sup> A questo proposito Habermas afferma che è opportuno: “presentare credibilmente se stesso in situazioni qualsiasi come qualcuno che può soddisfare alle esigenze di consistenza anche di fronte ad inconciliabili attese di ruolo e attraversando una serie di fasi contraddittorie della vita”. J. Habermas, *Per la ricostruzione del materialismo storico*, Etas, Milano, 1979, p. 63.

<sup>13</sup> Bimbi F., Pristinger F. (a cura di), *Profili sovrapposti*, Franco Angeli, Milano, 1985, p. 86.

ti di lavoro familiare. Proprio la scorrettezza di tale uso linguistico consente tuttavia di evidenziare la sua estrema flessibilità, e la subordinazione della sua erogazione alle esigenze degli utenti.

In ogni caso, tempo libero, tempo sociale, tempo familiare, sono funzionalmente dipendenti dall'orario di lavoro, aumentano o diminuiscono in maniera inversamente proporzionale a questo.

Nel caso della donna la situazione è opposta: la parte flessibile, il tempo, regola quella rigida, l'orario.

Una delle ipotesi più originali alla luce della quale può essere interpretata la doppia presenza è che si sia lentamente, ma irreversibilmente spostato il cosiddetto “*punto di catastrofe*”<sup>14</sup>, che segna la transizione da uno stato in cui attività professionali ed attività familiari trovano forme stabili di combinazione, a una condizione nella quale lo svolgimento dei compiti domestici diventa incompatibile con qualsiasi altra forma di occupazione. Facendo riferimento, anche se in questa sede ovviamente solo in chiave euristica, alla teoria delle catastrofi<sup>15</sup>, si può ritenere che, “mentre fino a tutti gli anni Sessanta fosse sufficiente un lieve incremento del lavoro domestico per raggiungere la “soglia critica” oltre la quale le attività professionali non risultavano più conciliabili con quelle familiari e andavano, quindi, soppresse, oggi è necessario un aumento assai più consistente del lavoro domestico per costringere la donna ad abbandonare il mercato del lavoro”<sup>16</sup>.

Tale ipotesi sta ad indicare che la doppia presenza sembra costituire, assai più oggi che in passato, una condizione di equilibrio non più marginale ed episodica, bensì tendenzialmente strutturale e duratura.

Ancora largamente indeterminati restano, tuttavia, i fattori che contribuiscono in maniera decisiva ad alterare il tradizionale trend della vita femminile.

Da una parte emergono significativi indizi di una tendenza a reagire all'aggravarsi del carico di lavoro familiare non tanto con la rinuncia alle attività per il mercato, quanto piuttosto con una riduzione o flessibilizzazione dell'orario di lavoro.

D'altra parte lo stesso calo demografico può essere senza forzature interpretato come espressione dell'accresciuta indisponibilità delle donne ad una di-

<sup>14</sup> AA.VV., *La crisi del concetto di crisi*, tr. it. a cura di D'Eramo M., Lericci, Roma, 1980

<sup>15</sup> Thom R., *Stabilità strutturale e morfogenesi*, tr. it., Einaudi, Torino, 1980

<sup>16</sup> Bimbi F., Pristinger F. *Op. Cit.*, 1985, p. 172

pendenza dall'universo familiare tale da escluderle completamente dal mercato del lavoro.

In entrambi i casi si rileva la tendenza a cercare forme di intreccio e compatibilità tra le due attività o tentando di adattare le forme di svolgimento del lavoro professionale o creando vincoli ad un "catastrofico" aumento dell'impegno familiare. Nel primo caso si flessibilizza l'orario, nel secondo si introducono rigidità nell'uso del tempo.

Fino a tempi recenti, forse, non si è colto come la rigidità del sistema degli orari fosse in realtà consentita dalla flessibilità del lavoro delle donne, alle quali era affidato il compito di mediare e rendere tra loro compatibili i diversi tempi<sup>17</sup>. Le troppe volte deprecata opposizione tra tempo di lavoro e tempo di vita trova invece il senso di una connessione nella combinazione familiare di tempi ed orari, che nell'attività della donna ha la sua stessa condizione di possibilità.

È nel contesto familiare, come rete di relazioni intessute intorno alla figura della moglie-madre, che va trovato lo spazio di ricomposizione dei tempi multipli e apparentemente contraddittori.

Non v'è dubbio, tuttavia, che l'aver cominciato a considerare l'orario non solo in termini quantitativi, nella prospettiva della riduzione, ma anche dal punto di vista della sua organizzazione e articolazione interna, rappresenta già un sintomo estremamente significativo di deterioramento nelle tradizionali forme familiari di ricomposizione.

### **Sincronie perdute: rigidità degli orari e flessibilità dei tempi**

Tratto caratteristico della doppia presenza è sicuramente l'organizzazione degli orari di lavoro. Un'analisi degli orari di lavoro delle donne, richiede innanzitutto una più attenta riflessione sul significato della stessa categoria "orario di lavoro". Le modalità di partecipazione da parte delle donne sono largamente dipendenti dalle forme del loro impegno in un'altra prioritaria attività lavorativa: quella familiare. In questa prospettiva la giornata lavorativa femminile si presenta come la risultante della somma o dell'interazione tra due grandezze: il tempo-lavoro per il mercato e il tempo-lavoro per la fa-

<sup>17</sup> Giacomini B., *Occupazione e "tempi" del lavoro femminile*, in AA.VV., *L'orario di lavoro tra fabbrica e società*, Franco Angeli, Milano, 1981, pp. 74-96

miglia. Si tratta dunque di determinare in termini assoluti la particolare durata di tale giornata, distinguendola da quella maschile sotto il profilo innanzitutto quantitativo, per la sua maggiore lunghezza<sup>18</sup>.

Da molteplici studi è confermata nel complesso l'ipotesi di una durata mediamente più elevata della giornata lavorativa femminile rispetto a quella maschile; se alle ore di lavoro domestico si sommano, nel caso delle occupate, gli orari di lavoro per il mercato, si raggiungono senza difficoltà cifre che oscillano tra le 71 e le 75 ore settimanali.

Infine, è opportuno dare uno sguardo ad un ambito particolarmente delicato come quello degli affetti, dunque dei rapporti familiari, tra coniugi, così come tra genitori e figli.

Per ciò che concerne la *vita di coppia*, il modello di Parsons che sosteneva una rigida spartizione tra il ruolo strumentale del marito-padre e quello espressivo della moglie-madre, sembra essere ormai tramontato, non tanto perché sostituito da uno nuovo, quanto perché si rileva un'assenza di un sistema normativo condiviso che definisca tali ruoli; in sostanza, ogni nucleo familiare si fonda su un'*auto-regolazione*.

Di fatto, la relazione "a due" è caricata sempre più di attese di condivisione e, allo stesso tempo, di massima autonomia, di spazi che garantiscano la propria auto-realizzazione sia personale, che professionale. Da ciò consegue che le aspettative rispetto alla vita di coppia vadano nella direzione di una sempre maggiore "simmetria tra uomo e donna e di condivisione dei compiti domestici"<sup>19</sup>.

Pur essendo questa un'attesa largamente condivisa, sembra poi realizzarsi limitatamente ad alcuni aspetti e ad alcune fasi del ciclo di vita familiare.

Più precisamente, nella fase di giovane coppia senza figli in cui i compiti domestici sono ridotti al minimo sembra esserci effettivamente una certa condivisione. Si verifica poi una repentina rottura di questa simmetria alla nascita del primo figlio, in quanto la cura e l'accudimento del figlio ricadono quasi esclusivamente sulla donna: ciò "non solo dal punto di vista materiale ed organizzativo, ma anche per quanto riguarda la responsabilità morale"<sup>20</sup>. "Le aree di condivisione riguardano invece la sfera delle decisioni familiari ed educative di particolare importanza, mentre per la pratica quoti-

<sup>18</sup> Saraceno C., *Identità in transizione*, Il Mulino, Bologna, 1981, pp. 685-699

<sup>19</sup> Barbero Avanzini B., *Dopo la famiglia nucleare. Modelli alternativi di famiglia tra simmetria e doppia carriera*, Vita e Pensiero, Milano, 1991

<sup>20</sup> Balbo L. e al., *Vincoli e strategie nella vita quotidiana*, Franco Angeli, Milano, 1991

diana è comunque gestita dalla moglie-madre<sup>21</sup>. Questa tendenza verso la simmetria risente però di alcuni fattori: risulta essere più marcata nelle aree urbane più grandi, tra i soggetti con livello di istruzione elevato, nelle giovani generazioni, ed, infine, nelle coppie in cui la donna ha sempre lavorato anche precedentemente alla nascita dei figli. Comunque questa spartizione dei compiti – tutto sommato abbastanza in linea con la tradizione – sembra non portare con sé in genere elementi di forte conflittualità all'interno della coppia: “si può forse concludere che le donne in fondo accettino tale divisione dei compiti”<sup>22</sup>. Ciò però non esclude la richiesta da parte della donna di una “negoziiazione”<sup>23</sup> sia in riferimento al rapporto con i figli, sia a quello di coppia: sono questi elementi di negoziazione che permettono in definitiva di cogliere quegli aspetti di cambiamento rispetto al passato.

In riferimento agli effetti sui figli dell'occupazione della madre, recenti ricerche hanno dimostrato che non si possono trovare legami causali lineari di interferenza tra figli e madri lavoratrici. Piuttosto sembrano fare la differenza in termini positivi la qualità della cura e custodia sostitutiva trovata quando i figli sono piccoli, il grado di soddisfazione e legittimazione che la madre trova nel proprio lavoro, infine la misura in cui il marito non si sente minacciato nella propria competenza sociale e professionale.

Il grado di accettazione sociale della figura della madre lavoratrice pure costituisce un potente elemento nella definizione soggettiva di questa esperienza, da parte di tutti i componenti della famiglia.

### **Alcune riflessioni**

Analizzare la questione della doppia presenza, così come essa emerge nel contesto dei vari casi considerati, e indagare sulle modalità di gestione femminile di due sfere così distinte. Sfere sì distinte, ma allo stesso tempo interdipendenti e complementari per la formazione della propria identità, due ambiti che la assorbono in modo totalizzante e che richiedono l'investimento di pari energie e tempo.

<sup>21</sup> Donati P., *La famiglia nella società relazionale*, Franco Angeli, Milano, 1986

<sup>22</sup> Federici N., *Procreazione, famiglia, lavoro della donna*, Loescher, Torino, 1970

<sup>23</sup> Castellano G., *Il ventaglio dei tempi sociali tra realtà e aspettative proiettate*, in Bimbi F. - Castellano G. (a cura di), *Madri e padri*, Franco Angeli, Milano, 1990, pp. 79-107

Il quadro che si prospetta è quello di una donna che, negli impegni familiari, non vede un handicap o un ostacolo alla propria autorealizzazione, anzi, la famiglia è un elemento imprescindibile della propria esperienza, a cui mai e poi mai sarebbe disposta a rinunciare.

Si sposta in modo sempre più evidente il “punto di catastrofe”, il confine superato che impegni professionali e impegni familiari diventano inconciliabili. Se la donna superasse tale soglia sarebbe irrimediabilmente costretta a rinunciare ad una delle due sfere, ma emerge in modo evidente come sia risoluta nel tentare il tutto per tutto affinché tale scelta non debba mai essere presa. Pur con enormi sforzi e fatica, le donne imprenditrici tentano di stabilire equilibri quasi impossibili e strategie che permettano loro di dedicarsi in modo pieno ed efficiente ad entrambi i mondi di appartenenza, senza effettuare tagli di alcun tipo.

L'unico ambito che subisce riduzioni o che a volte viene addirittura cancellato totalmente dal programma quotidiano di alcune donne è il tempo per sé. Il tempo è completamente dedicato ad attività in cima alla scala delle priorità, gli affetti in primis e poi il lavoro ma, inevitabilmente, le attività previste dai gradini più bassi vengono ritenute inutili ai fini dei propri obiettivi, per questo sacrificabili.

Questo è il prezzo che le donne sono disposte a pagare pur di essere presenti in ambiti, come quello del lavoro, che fino a non tantissimo tempo fa vedevano la donna in una posizione del tutto marginale e che sicuramente traggono giovamento da una partecipazione così attiva e crescente di una categoria, quella femminile, che svela capacità ignorate o sottovalutate.

Cambiano i ruoli, cambiano le esigenze, cambiano le strategie organizzative del tempo di vita, a questo punto è necessario che anche i sistemi valoria- li si adeguino.

# Secondo Capitolo

# Differenze di genere e lavoro atipico nell'Università del Salento

Maria Mancarella\*

## Premessa

Gli ultimi decenni hanno visto l'epocale passaggio dall'era fordista a quella cosiddetta post-fordista, passaggio che ha dato vita a profondi cambiamenti nel modo di produrre rendendo necessaria, sul posto di lavoro e non, un'adattabilità senza limiti e spesso senza regole che va sotto il nome di "flessibilità".

La produzione di massa, avuta con tempi e modi programmati, suggerita dal Taylorismo e dal Fordismo, è stata sostituita da una produzione sempre più flessibile, che permette di rispondere in tempi sempre più brevi alle oscillazioni delle richieste dei clienti-consumatori e permette di non accumulare scorte eccessive di merce. La domanda sempre più diversificata di beni e servizi rende necessario sostituire una produzione standardizzata e basata sulla crescita indefinita di volumi produttivi con la creazione di mercati estremamente specializzati.<sup>1</sup>

Tecniche e tecnologie nuove permettono di decentrare all'esterno parti del ciclo produttivo, riducendo così il peso degli oneri sociali e il costo del lavoro, così anche il capitale diviene flessibile.

Il lavoro flessibile, strettamente correlato con i cambiamenti avvenuti nei modelli organizzativi e nelle tecnologie delle imprese del XXI secolo, è oggi motivo di riflessione talmente ricorrente da essere al centro del dibattito politico e sociale. Il secolo scorso è stato il secolo del lavoro, del "posto fisso", del lavoro garantito per tutta la vita entro una grande organizzazione, insomma, del lavoro frutto della produzione di massa.

---

I dati della ricerca sono stati raccolti ed elaborati da Serena Quarta, discussi e analizzati nel gruppo di ricerca.

La stesura del saggio è da attribuire a chi scrive.

<sup>1</sup> Marufi R., Vasapollo L., *Analisi-inchiesta: lavoro che cambia, lavoro che non c'è. Lavoro precario o lavoro nero?*, in "Proteo", n. 2003-1.

L'aumento della flessibilità del lavoro, ossia la diffusione dei lavori flessibili, sembra essere il bisogno più urgente dell'economia italiana e contemporaneamente la via privilegiata, a parere di alcuni obbligatoria, da seguire per far fronte al problema disoccupazione e raggiungere gli *standard* fissati dall'Unione Europea.

Assistiamo alla perdita di centralità del lavoro standard e alla nascita di tipologie di lavoro nuove che, con le parole "atipicità" e "parasubordinazione", riempiono un'area di lavoro nuova, non coperta più dalle tradizionali categorie di "dipendenza" e "autonomia".

Dunque, se il lavoro "tipico" prevede: a) subordinazione ad un solo imprenditore; b) integrazione in un'organizzazione produttiva; c) contratto di assunzione a tempo indeterminato; d) impegno a tempo pieno; e) protezione legislativa o contrattuale contro il rischio di perdere il lavoro, la mancanza di una o più di tali caratteristiche ci farà parlare di lavoro "atipico".

I cambiamenti introdotti non solo hanno cambiato il modo di lavorare di milioni e milioni di persone, ma hanno condizionato a livello sociale e personale la loro vita (R. Martufi, L. Vasapollo, 2003). Non a caso L. Gallino (2001, pag. 25) definisce flessibili quei "lavori che richiedono alla persona di adattare ripetutamente l'organizzazione della propria esistenza, nell'arco della vita, dell'anno, sovente perfino del mese o della settimana, alle esigenze mutevoli della o delle organizzazioni produttive che la occupano, private o pubbliche che siano". Tale definizione sottolinea, dunque, la capacità del lavoratore di svolgere compiti diversi e di adattarsi ai mutamenti dettati dall'evoluzione dei mercati o dell'organizzazione aziendale.

Dunque, se vantaggi economici e competitivi sembrano essere una faccia della medaglia, l'altra è sicuramente rappresentata dalla precarietà in cui vivono tutti coloro che, costretti ad adeguarsi alle regole dell'attuale organizzazione del lavoro, entrano ed escono dal mercato del lavoro più volte nella vita, alternando periodi di occupazione più lunghi, a periodi di occupazione più brevi, a periodi di disoccupazione. Uno scenario in cui "i lavori" soppiantano "il lavoro" che porta con sé maggiori discontinuità di impiego, di carriera, di reddito.

Queste insicurezze hanno come implicazione naturale una maggiore instabilità della vita, perché rendono difficile fare progetti a lungo termine, sia in campo professionale che personale. Spesso flessibilità del lavoro e, dunque del reddito, vuol dire sostanziale precarietà della vita in generale. In relazione a molte delle scelte importanti nelle vita delle persone: andare a vivere

per proprio conto, comprare una casa, sposarsi, mettere al mondo un figlio. La precarizzazione del lavoro è un fenomeno di dimensioni molteplici che non può essere ridotto strettamente all'instabilità occupazionale. L'instabilità lavorativa diventa precarietà quando la traiettoria del lavoratore nel mercato del lavoro non gli consente di consolidare il proprio livello di redditi in modo da rendere possibile una pianificazione del futuro che gli consenta di integrarsi nella vita sociale in modo adeguato.

La parola 'flessibilità' deriva dal verbo latino *flectere*, piegare, originariamente intesa come capacità di modificare la propria forma adattandosi ad uno stimolo esterno per poi riprendere la forma iniziale, ha finito con l'indicare la disponibilità delle persone di adattarsi al cambiamento e alle situazioni nuove. Riferito al lavoro, il concetto di flessibilità viene solitamente utilizzato in contrapposizione a quello di 'rigidità'. Rendere flessibile un'occupazione significa "renderne variabili le caratteristiche" (Barbier e Nadel, 2002, 17): modificare i tempi, i luoghi e i modi in cui il lavoro viene esercitato, le sue condizioni giuridiche, le garanzie.

Per le aziende la flessibilità rappresenta una occasione di maggiore libertà rispetto ai licenziamenti, agli orari di lavoro, i salari, alla possibilità di trasferire i dipendenti e di esternalizzare le attività o di utilizzare il cosiddetto 'lavoro atipico' (Gallino 1998). Per i lavoratori, invece, essa finisce spesso per diventare strumento di precarietà del posto di lavoro con un conseguente indebolimento dell'identità professionale e del potere contrattuale individuale e collettivo (Gallino 2001).

Oggi con "flessibilità" s'intendono tutte quelle misure legislative in grado di rendere il rapporto lavorativo di tipo subordinato meno oneroso e meno vincolante, senza però far venir meno i diritti acquisiti del lavoratore. La flessibilità comporta dei costi e degli oneri nell'esistenza dei soggetti che la vivono, conseguenze che spesso vengono sottovalutate. Ha dei risvolti talvolta inaspettati e ancora inesplorati: il fatto di essere un lavoratore atipico condiziona negativamente soprattutto le donne.

### ***I lavoratori e le lavoratrici flessibili nell'Università***

La flessibilità è entrata ormai anche nella pubblica amministrazione, in particolare nell'università e negli enti locali. Sono queste due aree della PA a fare la parte del leone nel ricorso a contratti di lavoro flessibile (tipici e atipi-

ci). È quanto emerge da un'indagine ancora non definitiva sul conto annuale del personale delle pubbliche amministrazioni (esclusi il comparto scuola e i profili dirigenziali) nelle università: sul totale dei rapporti e dei contratti di lavoro, il 60% sono assunzioni a tempo indeterminato e il 40% si divide tra i vari istituti flessibili (co.co.co., tempo determinato, part time ecc.). Negli enti locali la forbice si allarga: 80% il lavoro tradizionale e 20% quello flessibile. Negli enti di ricerca il rapporto è 77% contro 23%; nella Sanità 89% contro 11% e nei ministeri 92% contro l'8% circa.

Mentre nel complesso dell'amministrazione pubblica il lavoro a tempo indeterminato resta ancora predominante con l'85% dei rapporti contro un 15% di contratti flessibili nelle università italiane (quasi 20 mila contratti), nel 2001 il 21,17% dei rapporti di lavoro si è basato su contratti di collaborazione coordinata e continuativa. Le co.co.co. hanno raggiunto un'alta percentuale anche nelle autonomie locali (circa l'8% dei rapporti di lavoro, 57 mila) e negli enti pubblici di ricerca (5%). Di contro, i contratti atipici non hanno sfondato nei ministeri (0,08%, circa 200 rapporti) e nel servizio sanitario (0,72%, 4 mila rapporti).

Le forme "tipiche" di flessibilità hanno avuto un bel peso, sempre nel 2001 nelle regioni e nelle autonomie locali che hanno usufruito di 35 mila lavoratori a tempo determinato (circa il 5% della forza lavoro totale) e di 32 mila part time (il 4,78%). Nelle università, invece, le assunzioni a tempo determinato sono state circa 13 mila (il 14% degli occupati complessivi) e le prestazioni a tempo parziale quasi 3.500 (il 3,82%). Tale lavoro rappresenta la prima fase della ricerca su *Flessibilità e genere nell'Università di Lecce* commissionata dalla Consigliera di Parità della Provincia di Lecce, Dott.ssa Molendini. L'obiettivo di questa parte della ricerca è stato quello di fare una ricognizione all'interno dell'universo indagato: i lavoratori e le lavoratrici flessibili dell'Università del Salento.

I dati generali relativi alla presenza di personale con contratto atipico nella nostra Università, che riportiamo nella Tab. n.1, provengono da una ricognizione svolta dalla CGIL Università nel 2006, dalla quale risulta che i lavoratori atipici sono ben 1045 ripartiti nei vari settori come indicato in tabella. Purtroppo, come accade ancora di frequente, nella rilevazione la variabile di genere non è stata rilevata e, pur sapendo da una ricognizione personale, che la presenza femminile è particolarmente alta, complessivamente non siamo in grado di quantificarla con precisione.

Come si può chiaramente vedere, le aree funzionali in cui la flessibilità è

maggiormente presente nell'Università del Salento sono l'area amministrativa (931 unità) e l'area della ricerca (125). Le tipologie di contratto più utilizzate sono la prestazione professionale e la collaborazione a contratto (oggi a progetto) che, con l'88,2 %, raccolgono la maggior parte delle presenze e la collaborazione ad attività di ricerca che rappresenta, invece, solo l'11,8% dei lavoratori flessibili.

**Tab 1. Personale con contratto atipico in servizio presso l'Università del Salento (dati al 2006)**

<i>Sede</i>	<i>Tipi di contratto</i>			
	Co co co	Prest. Profess.	Prest. Opera	Coll. Att. ricerc
<i>Centro cult. Innov. d'impresa</i>	22	16	/	/
<i>Centro ser. Gest. Amm.vo-contabile dei grandi progetti</i>	71	255	/	/
<i>Dip. Beni culturali</i>	/	/	59	/
<i>Dip Filologia classica</i>	/	1	14	/
<i>Dip. Filologia linguistica</i>	/	1	5	13
<i>Dip. Fisica</i>	/	/	/	17
<i>Dip. Ingegn dell'Innovazione</i>	51	9	134	/
<i>Dip Lingue e Lett. Straniere</i>	/	3	/	/
<i>Dip. Matematica</i>	/	13	1	/
<i>Dip. Scienze materiali</i>	1	/	12	/
<i>Dip. Scienze e tecn. Biologic</i>	7	69	1	/
<i>Dip scienze econ e matem.</i>	1	1	/	7
<i>Dip scienze ped. Psic. e didat</i>	/	28	/	/
<i>Dip. Scienze sociali e comun</i>	/	17	/	/
<i>Dip. Studi aziend. Giur. Amb</i>	/	4	8	16
<i>Dip. Studi Giuridici</i>	/	5	17	18
<i>Dip. Studi storici dal medioevo all'età contempor.</i>	/	4	7	22
<i>Dip. Beni delle arti e d. storia</i>	/	1	/	29
<i>Fondi amm. Centrale</i>		137*		
<b>Totale</b>		707	224	125

\*il dato è stato fornito in modo unificato

## **Flessibilità e ricerca scientifica**

All'interno della popolazione dei lavoratori flessibili dell'Università del Salento si ritrovano tutti coloro che hanno una tipologia di contratto a tempo determinato: dottorandi, assegnisti di ricerca, lettori di lingue straniere, borsisti ed, infine, coloro che hanno *transitato* all'interno dell'Università per periodi di tempo esigui avendo avuto un contratto di prestazione occasionale (la durata di questi contratti solitamente non è superiore a tre mesi).<sup>2</sup>

Dai dati MIUR al 2001 risulta che in Italia, ma non si tratta di una situazione solo italiana, gli esperti, collaboratori e lettori, nelle Università, sono in stragrande maggioranza donne: si va da un minimo del 50% nelle facoltà di Agraria ad un massimo del 100% in Architettura passando per l'83,3% nelle Facoltà di Lingue e il 73% e il 72% in quelle Giurisprudenza ed Economia.

La differenza di genere dei lavoratori a tempo determinato, presenti nella nostra Università nell'area della ricerca scientifica, non si discosta dal dato nazionale.

La situazione riguardante gli assegnisti di ricerca, titolari di borse di studio e lettori di lingue è riportata nelle tabelle che seguono (tab. 2, 3, 4)

---

<sup>2</sup> La difficoltà nel reperire i dati di queste categorie ha portato ad avere delle notizie al momento non del tutto complete. A tal proposito è importante premettere che solo pochi dipartimenti hanno collaborato a fornire il dato numerico, alla luce del fatto che la legge sulla privacy e la mole di lavoro che ogni dipartimento ha non ha consentito di avere tutte le informazioni richieste.

Per quanto riguarda i dottorandi di ricerca il dato è in elaborazione dall'ufficio dottorati di ricerca.

Tab. 2 Assegnisti di ricerca

<i>Dipartimenti</i>	<i>Uomini</i>	<i>Donne</i>
<i>Filologia classica e scienze filosofiche</i>	4	3
<i>Filologia linguistica e letteratura</i>	2	3
<i>Filosofia e scienze sociali</i>	1	1
<i>Fisica</i>	6	1
<i>Ingegneria dell'innovazione</i>	7	8
<i>Matematica</i>	4	1
<i>Scienza dei materiali</i>	2	4
<i>Scienze e tecnologie biologiche e ambientali</i>	7	17
<i>Scienze economiche e matematico statistiche</i>	1	1
<i>Studi aziendali, giuridici e ambientali</i>	3	1
<i>Studi giuridici</i>	3	4
<i>Studi storici dal medioevo all'età contemporanea</i>	2	2
<i>Beni culturali</i>	/	4
<i>Beni delle arti e della storia</i>	/	1
<i>Scienze sociali e della comunicazione</i>	/	5
<i>Totale</i>	<b>42</b>	<b>56</b>

**Tab. 3 Titolari di borsa di studio**

<i>DIPARTIMENTI</i>	<i>SESSO</i>	
	<i>Uomini</i>	<i>Donne</i>
<i>Dip. dei Beni delle Arti e della Storia</i>	1	/
<i>Dip. di Beni Culturali</i>	/	1
<i>Dip. di Filologia classica e di Scienze filosofiche</i>	/	/
<i>Dip. di Filologia, Linguistica e Letteratura</i>	1	3
<i>Dip. di Filosofia e Scienze Sociali</i>	2	/
<i>Dip. di Fisica</i>	/	/
<i>Dip. di Ingegneria dell’Innovazione</i>	2	/
<i>Dip. di Lingue e Letterature Straniere</i>	1	1
<i>Dip. di Matematica “Ennio De Giorgi”</i>	1	3
<i>Dip. di Scienza dei Materiali</i>	/	1
<i>Dip. di Scienze Economiche e Matematico-Statistiche</i>	2	/
<i>Dip. di Scienze Pedagogiche, Psicologiche e Didattiche</i>	1	/
<i>Dip. di Scienze e Tecnologie Biologiche ed Ambientali</i>	2	4
<i>Dip. di Scienze Sociali e della Comunicazione</i>	/	/
<i>Dip. di Studi Aziendali, Giuridici ed Ambientali</i>	/	/
<i>Dip. di Studi Giuridici</i>	/	/
<i>Dip. di Studi dal Medioevo all’Età Contemporanea</i>	/	1
<i>Totale</i>	<b>13</b>	<b>14</b>

**Tab. 4 Collaboratori ed esperti linguistici a tempo determinato**

<i>Lingua</i>	<i>Uomini</i>	<i>Donne</i>
<i>Tedesco</i>	1	/
<i>Inglese</i>	3	6
<i>Francese</i>	1	2
<i>Spagnolo</i>	1	/
<i>Arabo</i>	1	/
<i>Totale</i>	<b>7</b>	<b>8</b>

## Il part-time nell'Università

Sono stati, poi, inclusi nella categoria di lavoratori flessibili anche coloro che avendo un contratto a tempo indeterminato usufruiscono del part time.

Tra le forme occupazionali di carattere atipico il part-time ha contribuito maggiormente allo sviluppo occupazionale delle donne: esso si presenta, infatti, come un modello tipicamente femminile (a livello nazionale il 64% dei lavoratori a tempo parziale è costituito da donne) e risulta essere una *preferenza soggettiva più che una costrizione del Mercato del lavoro*: il 30% delle lavoratrici lo sceglie in quanto preferito ad un orario di lavoro più lungo, il 21% per carichi familiari, il 13% per motivi personali.

Il part-time, pur non essendo riservato alle sole donne, si è sempre più rivelato, con il passare del tempo, un fenomeno prevalentemente femminile essendo in grado di rispondere alla loro esigenza di conciliare vita lavorativa e vita privata.

L'orario flessibile in entrata e in uscita offre ai lavoratori, soprattutto alle lavoratrici la possibilità di disporre di un margine all'interno del quale scegliere quando iniziare e terminare la giornata lavorativa. Il recupero del tempo di lavoro può avvenire su base settimanale, mensile o annuale e, in certi casi mediante la compressione della pausa lavorativa, modalità contemplata anche in alcuni contratti di categoria.

Il Rapporto Istat 2005 rileva, infatti, che gli orari lavorativi medi settimanali si riducono per il part-time di quasi la metà rispetto agli orari lavorativi a tempo pieno ed anche nelle classi più anziane il calo degli orari medi è dovuto ad un'ampia diffusione dell'utilizzo di quest'istituto.

Nell'ultimo decennio la quota delle donne occupate che hanno fatto ricorso al part-time è cresciuta presentando un divario sempre maggiore rispetto a quella maschile.

Il numero di donne lavoratrici che utilizzano tale forma contrattuale è aumentato ogni anno a partire dal 1993 fino al 2002, passando dal 13,4% al 16,9% e sta coinvolgendo negli ultimi anni sempre più anche la componente femminile di età matura.

A questo proposito il Rapporto Istat 2005 traccia il profilo di due segmenti dell'occupazione femminile: il primo si distingue per il forte utilizzo del contratto a tempo parziale di donne tra i 30 e i 40 anni, componente sulla quale gravano presumibilmente i carichi familiari più onerosi. Queste occupate svolgono in genere mansioni che non richiedono una particolare specia-

lizzazione professionale, riconducibile in gran parte al comparto dei servizi personali e non; il secondo segmento comprende anche donne più mature per le quali il part-time appare una scelta più che una necessità. Esse appaiono più stabilmente presenti nel mercato del lavoro, inserite in professioni in buona parte intermedie, nei settori dell'intermediazione finanziaria, dei trasporti e comunicazioni oltre che della pubblica amministrazione.

**Tab. 6 Personale in part-time**

<i>Tipologia lavorativa</i>	<i>Uomini</i>	<i>Donne</i>
<i>Part time orizzontale 90%</i>	/	1
<i>Part time orizzontale 80%</i>	/	2
<i>Part time orizzontale 70%</i>	/	1
<i>Part time verticale 70%</i>	/	1
<i>Part time verticale 50%</i>	7	2
<i>Part time verticale 30%</i>	/	1
<i>Totale</i>	<b>7</b>	<b>8</b>

Nell'Università del Salento i/le lavoratori /trici part-time sono, in controtendenza con i dati nazionali, un numero particolarmente esiguo, soltanto 15: 7 uomini e 8 donne. Quest'ultime distribuite in tutte le tipologie di part-time possibili, laddove gli uomini sono, al contrario, compatti nella scelta di un part-time verticale al 50%, probabilmente motivato dalla presenza di altri interessi o altre attività lavorative.

Sorprende l'assenza di lavoro interinale, (il dato nazionale è comunque molto basso in tutte le Università e le P.A.), il che smentisce le previsioni che assegnavano a questa forma innovativa una più ampia capacità di intervento nel settore pubblico. Ugualmente assente risulta l'interesse per i contratti di formazione e lavoro, presentati come utile strumento di valutazione prolungata delle reali capacità e attitudini dei lavoratori, in vista del possibile inserimento a tempo indeterminato.

Il grandissimo favore per il tempo determinato si può sicuramente spiegare con la ormai consolidata prassi applicativa da parte di tutte le pubbliche amministrazioni: i percorsi e le procedure sono standardizzati; si conoscono le diverse problematiche di gestione.

## L'Amministrazione centrale dell'Università

Ai 122 lavoratori e lavoratrici flessibili (68 donne 54 uomini), presenti negli uffici dell'Amministrazione Centrale dell'Università, i cui elenchi sono stati forniti dall'Ufficio del personale, è stato somministrato un questionario telefonico.<sup>3</sup>

Sono tutte persone che lavorano con contratti di prestazione d'opera o contratti di collaborazione coordinata e continuativa, visto che nell'Università del Salento non esistono altre tipologie di contratti a tempo determinato.

Tutti i soggetti compresi nell'elenco sono stati cercati e contattati per la somministrazione del questionario. In realtà, però, le persone rintracciate e disponibili all'intervista sono state solo 30. I motivi sono stati diversi: molti durante il periodo della rilevazione non erano rintracciabili al numero di telefono dell'ufficio (unico recapito fornitoci) perché momentaneamente assenti o trasferiti o non in servizio, mentre altri non hanno accolto di buon grado l'invito a farsi intervistare opponendo un esplicito rifiuto.

Il questionario, diviso in due parti, consentiva di raccogliere sia informazioni di carattere anagrafico che notizie relative alla situazione lavorativa. Obiettivo della rilevazione verificare le tipologie di contratto presenti, i tempi e i modi delle attività, il grado di soddisfazione dei lavoratori e delle lavoratrici.

Le tabelle che seguono descrivono la distribuzione dei lavoratori flessibili censiti nella nostra Università.

### Caratteristiche anagrafiche dei lavoratori e delle lavoratrici flessibili dell'Università

**Tab. 6 Sesso degli intervistati**

	<i>n.</i>	<i>%</i>
<i>Uomini</i>	11	36.7
<i>Donne</i>	19	63.3
<i>Totale</i>	30	100

<sup>3</sup> La scelta del questionario telefonico ha permesso di svolgere l'indagine in tempi abbastanza ristretti e raggiungere le persone da intervistare attraverso i numeri telefonici degli uffici presso cui lavorano. Le telefonate sono state effettuate dagli uffici del Dipartimento di Scienze Sociali e della Comunicazione.

Come si evince dalla tabella n.6 le donne che svolgono un lavoro flessibile all'interno dell'Università sono molte di più degli uomini. Questo dato è in realtà confermato dai risultati di tutte le rilevazioni, sia a livello nazionale che europeo<sup>4</sup>, che mostrano come le donne si siano adeguate con rapidità alle nuove proposte del mercato, mostrando di apprezzare queste forme di lavoro che sembrano venire incontro alle loro esigenze e ai tempi della vita quotidiana.

Le diverse forme di lavoro atipico, infatti, hanno attratto moltissimo le lavoratrici, soprattutto le giovani che si inseriscono per la prima volta nel mondo del lavoro.

Nelle motivazioni che spingono una donna verso forme di lavoro più flessibili confluiscono vari fattori esterni ed interni, ma non va sottovalutata la difficoltà che una donna oggi incontra, nell'accedere a professioni più qualificate, più riconosciute e remunerate; non va dimenticato, poi, che nei Paesi dell'UE, le donne in media guadagnano meno degli uomini e che i settori caratterizzati da una forte presenza femminile sono quelli con i salari più bassi, soprattutto nel settore privato e che, infine, non è raro che una donna svolga un lavoro inferiore alla sua qualifica professionale, in genere molto alta.

**Tab. 7 Età degli intervistati**

	<i>Maschi</i>		<i>Femmine</i>		<i>totale</i>
	n.	%	n.	%	%
<i>17 - 24</i>	1	9.1	/	/	3.3
<i>25 - 29</i>	1	9.1	1	5.3	6.7
<i>30 -34</i>	3	27.3	10	52.6	43.3
<i>35 - 40</i>	4	36.4	4	21.1	26.7
<i>Oltre 40</i>	2	18.2	4	21.1	20
<i>Totale</i>	11	100	19	100	100

Il lavoro precario non è più solo una forma di lavoro che consente ai giovani di entrare nel mercato del lavoro ma una forma diffusa di impiego per i lavoratori di tutte le età.

<sup>4</sup> In relazione alle diverse risoluzioni del Consiglio Europeo ed alle raccomandazioni del Parlamento Europeo (molte delle quali legate all'attuazione della piattaforma di Pechino), il governo italiano ha individuato nella flessibilità uno degli strumenti principali per favorire l'ingresso delle donne nel mercato del lavoro. Da più parti, infatti, si è ritenuto che l'assenza di forti vincoli contrattuali e tempi più flessibili (caratteristiche del lavoro atipico) costituissero un incentivo ed una facilitazione per le donne, consentendo loro di occuparsi anche della famiglia.

Analizzando l'età delle persone intervistate, (tab. 7) infatti, è particolarmente interessante notare come la flessibilità coinvolga ormai prevalentemente uomini e donne (più donne che uomini) non più giovanissimi e come l'utilizzo di forme di lavoro finisca per trasformarsi in una situazione di *stabile precarietà*.

Le donne di età inferiore ai 29 anni rappresentano, infatti, solo il 10,0% delle intervistate contro il 18,1% degli uomini che, anche nelle rilevazioni a livello nazionale sembra meno interessati a queste forme di contratto e tendono, molto più delle donne, a privilegiare la ricerca di un lavoro stabile e duraturo.

**Tab. 8 Stato civile**

	<i>Maschi</i>		<i>Femmine</i>		<i>totale</i>
	n.	%	n.	%	
<i>Celibe/Nubile</i>	4	36.4	10	52.6	46.7
<i>Coniugato/a</i>	5	45.5	9	47.4	46.7
<i>Famiglia di fatto</i>	1	9.1	/	/	3.3
<i>Divorziato</i>	1	9.1	/	/	3.3
<i>Totale</i>	11	100	19	100	100

Più delle metà dei lavoratori flessibili dell'Amministrazione centrale dell'Università è sposato o ha comunque un legame stabile e risiede in provincia di Lecce (tab. 8, 9).

**Tab. 9 Residenza**

	<i>Maschi</i>		<i>Femmine</i>		<i>totale</i>
	n.	%	n.	%	%
<i>Lecce</i>	4	36.4	6	31.6	33.3
<i>Prov. di Lecce</i>	7	63.6	13	68.4	66.7
<i>Totale</i>	11	100	19	100	100

Un altro interessante elemento di riflessione ci viene dall'analisi dei titoli di studio dei lavoratori/trici intervistati/e (tab. 10). All'interno di una situazione che presenta un livello di istruzione piuttosto alto, balza evidente la differenza di genere. Gli uomini privi di laurea sono ben il 45,5% contro il 15,8% delle donne, si conferma così il dato nazionale che mostra come gli

impegni familiari e il carico del lavoro di cura penalizzano ancora una volta le donne che, nonostante abbiano titoli di studio più alti dei loro coetanei, scelgono (o sono costrette a scegliere) forme di lavoro precario che consentono loro di conciliare impegni lavorativi e vita quotidiana.

**Tab. 10 Titolo di studio**

	<i>Maschi</i>		<i>Femmine</i>		<i>Totale</i>
	n.	%	n.	%	%
<i>Scuola media sup.</i>	5	45.5	3	15.8	26.7
<i>Laurea o tit. equipol.</i>	1	9.1	9	47.7	33.3
<i>Laurea di 1° livello</i>	3	27.3	5	26.3	26.7
<i>Laurea di 2° livello</i>	2	18.2	2	10.5	13.3
<i>Totale</i>	11	100	19	100	100

Una conoscenza più approfondita della condizione lavorativa dei lavoratori e lavoratrici flessibili proviene dalla domanda relativa alla durata dei contratti.

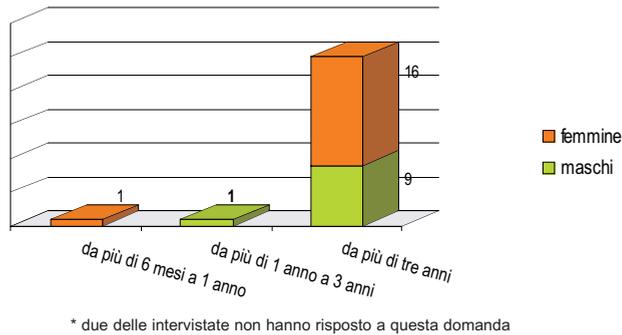
Dalla tabella riportata di seguito (tab. 11) è evidente che la maggior parte dei contratti sono stipulati per una durata di tempo pari o superiore a un anno e questo conferma il risultato a cui si è giunti ad una prima lettura dei dati forniti dall'ufficio del personale: il lavoro flessibile diventa un lavoro a lungo termine senza distinzione di genere.

**Tab. 11 Da quanto tempo svolge il suo attuale lavoro?**

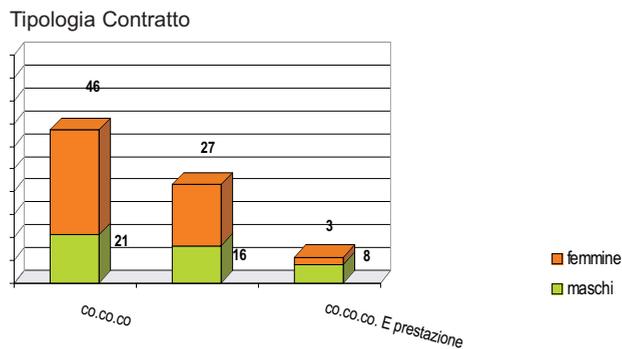
	<i>Maschi</i>		<i>Femmine</i>		<i>totale</i>
	n.	%	n.	%	%
<i>Da meno di tre mesi</i>	/	/	1	5.3	3.3
<i>Da 3 a 6 mesi</i>	/	/	3	15.8	10.0
<i>Da più di 6 mesi a 1 anno</i>	2	18.2	2	10.5	13.3
<i>Da più di 1 anno a 2 anni</i>	/	/	3	15.8	10.0
<i>Da più di 2 anni a 3 anni</i>	5	45.5	1	5.3	20.0
<i>Oltre 3 anni</i>	4	36.4	9	47.4	43.0
<i>Totale</i>	11	100	19	100	100

Ad una domanda di approfondimento relativa alla durata dell'esperienza di lavoratore flessibile, ben il 43% degli intervistati afferma che l'esperienza di lavoratore atipico dura da più di tre anni, confermando che la flessibilità diviene una modalità lavorativa costante nel tempo. Il lavoro flessibile non rappresenta, dunque, per la maggior parte di loro, un'opportunità di primo inserimento lavorativo (tab. 12).

**Tab. 12** nel complesso della sua esperienza per quanto tempo ha lavorato con contratto atipico



**Tab n.13**

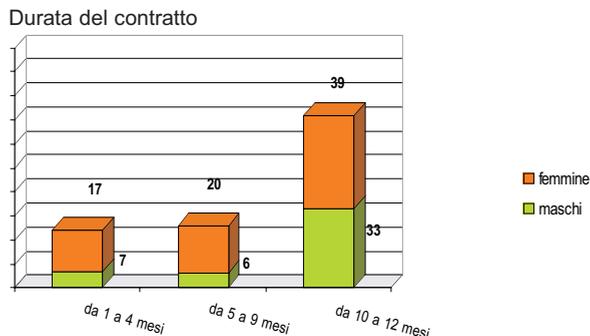


Se si guarda infine la tab. 14 riguardante la durata dei contratti stipulati dall'Università ci si accorge che i contratti della durata pari o superiore a sei mesi rappresentano la maggior parte dei contratti. Questo sta ad indicare quanto nello specifico della situazione dei lavoratori presi in esame si perpetri una condizione di flessibilità "a lungo termine" (Accornero A., Altieri G., Oteri C., 2001) e come il lavoro flessibile non rappresenti, per la maggior parte di loro, l'occasione per entrare nel mondo del lavoro, ma una condizione che rischia di diventare stabile e duratura.

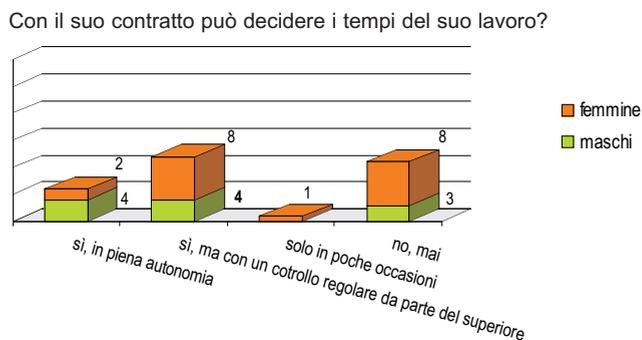
È evidente come il carattere permanente della atipicità lavorativa esponga questo segmento specifico dei lavoratori flessibili al rischio reale di un con-

tinuo rinvio, fino alla rinuncia, di scelte di vita importanti e finisce per intrappolarlo in una condizione di precarietà lavorativa ed esistenziale di difficile reversibilità.

**Tab. 14**



**Tab. 15**



All'interno del questionario un'altra area tematica in cui emergono elementi rilevanti è quella relativa alle modalità lavorative in cui si trova ad operare il lavoratore o la lavoratrice flessibile. È stato chiesto, infatti, in che misura il lavoro flessibile permette di organizzare il lavoro e di gestire i tempi del lavoro. L'analisi delle risposte porta a concludere che se la flessibilità del lavoro implica il concetto di libertà di gestione dei tempi e dell'organizzazione del lavoro (Navara F., 2002), nella realtà dell'universo intervistato tutto ciò non avviene. Il 42.1% delle donne intervistate (tab. 14) dice di poter gestire i propri tempi di lavoro, ma con un regolare controllo da parte dei superiori, la percentuale diminuisce leggermente per gli uomini. Si noti come una rigidità maggiore nella gestione dei tempi sia percepita dalle donne che nel 42.1% dicono che i tempi lavorativi sono dettati da un'organizzazione a monte.

Complessivamente i motivi di maggior soddisfazione sul lavoro sono rappresentati (tab. 16) per i lavoratori/trici flessibili della nostra Università, da quella che potremmo definire la qualità del lavoro, sia in relazione al suo essere una occasione di arricchimento professionale, (frequentemente, infatti, il cambiare lavoro ripetutamente acquista una valenza positiva data dall'accumularsi di competenze diversificate, spendibili nella ricerca di un possibile lavoro stabile) sia per il contesto lavorativo, il clima in cui si lavora, i rapporti tra i colleghi, i ritmi e i turni che sono vissuti come adeguati e poco stressanti.

**Tab. 16 Motivi di soddisfazione sul lavoro**

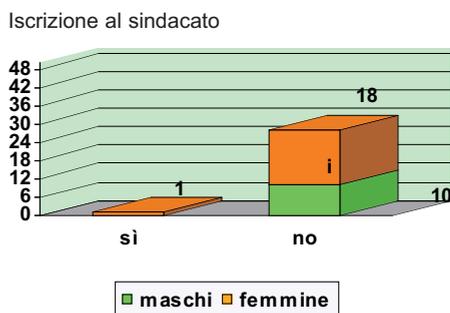
	<i>Uomini</i>		<i>Donne</i>	
	n.	%	n.	%
<i>Arricchimento professionale</i>	7	63.6	15	78.9
<i>Riconoscimento economico</i>	6	54.5	10	52.6
<i>Rapporto con i superiori</i>	11	100	17	89.4
<i>Diritti sindacali</i>	1	9	5	26.3
<i>Turni di lavoro</i>	10	90.9	18	98.7
<i>Rapporto con i colleghi</i>	9	81.8	19	100
<i>Ritmi di lavoro</i>	9	81.8	15	78.9
<i>Attività lavorativa</i>	9	81.8	17	89.4

I motivi di insoddisfazione (tab. 17) sono, al contrario, riferiti al riconoscimento economico, il cui peso nell'analisi di genere è molto meno sbilanciato di quanto ci si aspettasse, visto che la percentuale di donne insoddisfatte per la retribuzione ricevuta è quasi pari a quello degli uomini, da sempre molto attenti a questo aspetto del lavoro, tanto da farlo diventare, a volte, l'elemento fondamentale del proprio giudizio e all'assenza di un adeguato sistema di garanzie sindacali, motivata probabilmente da una sfiducia nei confronti della capacità dei sindacati di sostenere i diritti di questi "nuovi" lavoratori, sfiducia testimoniata da livelli di iscrizione al sindacato bassissimi (tab. 18).

**Tab. 17 Motivi di insoddisfazione sul lavoro**

	<i>Uomini</i>		<i>Donne</i>	
	n.	%	n.	%
<i>Arricchimento professionale</i>	4	36.3	4	21
<i>Riconoscimento economico</i>	5	45.4	8*	42.1
<i>Rapporto con i superiori</i>	\	\	2	10.5
<i>Diritti sindacali</i>	8**	72.7	10***	52.6
<i>Turni di lavoro</i>	1	9	1	5.2
<i>Rapporto con i colleghi</i>	1****	9	\	\
<i>Ritmi di lavoro</i>	2	18.1	4	21
<i>Attività lavorativa</i>	2	18.1	2	10.5

**Tab. 18**



### **Alcune riflessioni**

Da questa prima ricognizione effettuata sulla realtà dell'Università del Salento è evidente che i cambiamenti avvenuti nel mercato del lavoro si ripercorrono anche nella realtà dell'Ateneo Salentino. Risulta importante però al di là della notevole diffusione di contratti atipici capire quali sono le dinamiche legate ai modi e tempi del lavoro flessibile.

Una gran parte del mercato del lavoro è toccata da molteplici forme di flessibilità, fino a qualche anno fa inconcepibili. Questo porta all'introduzione sempre più massiccia di nuove tipologie contrattuali, diverse dal classico contratto di dipendenza a tempo pieno e indeterminato e, ovviamente, anche ad una percezione del lavoro che richiede un'alta adattabilità.

La flessibilità si connota al femminile, in linea con le esigenze di conciliazione ma poco soddisfacente, per i bassi livelli retributivi e soprattutto per il senso di precarietà complessivo che l'perdurare nella situazione di atipicità porta con sé.

I risultati della ricerca parlano di una situazione reiterata all'interno dell'Università. Resta da approfondire a questo punto in che modo i lavoratori e le lavoratrici riescono a far dialogare precarietà e loro progetto di vita, flessibilità, instabilità e bisogno di pensare, progettare e costruire il proprio futuro.

# Terzo Capitolo

# *Donne e precarietà del lavoro ovvero come progettare una vita flessibile*

*Anna Maria Rizzo*

## **Premessa**

A partire dagli anni novanta ci troviamo di fronte ad un fenomeno culturale di grande portata - del resto non solo italiano - che non può essere rigidamente ricondotto a poche determinanti strutturali. È cambiato, e sta ancora cambiando, il posto che il lavoro assume nel progetto di vita sia degli uomini sia delle donne. Da esperienza transitoria in attesa di assumere il ruolo riproduttivo, soprattutto per la componente femminile, il lavoro diventa uno degli elementi centrali nel progetto di vita, qualcosa su cui si investe. In questa prospettiva è significativo il fatto che nel Mezzogiorno solo un terzo delle donne e poco più di due terzi degli uomini che si affacciano sul mercato del lavoro trovano occupazione. Questo crea una situazione di conflitto tra le aspettative professionali e i progetti di vita individuali, da una parte, e le possibilità concrete di realizzazione dall'altra.

Non va trascurato il fatto che sempre meno il lavoro dipendente è rappresentato come sinonimo di lavoro *tout-court*.

Il modello stesso del lavoro dipendente, così come in Italia si è venuto strutturando (l. Treu 1997 e l. Biagi 2003), è ormai diventato un elemento problematico rispetto alle esigenze del sistema produttivo. Una parte considerevole delle strategie occupazionali, infatti, è orientata a favorire il lavoro "flessibile", soprattutto in quelle fasce di popolazione (giovani e donne) che incontrano maggiori difficoltà di inserimento nel mercato.

Le importanti trasformazioni alle quali è sottoposto il lavoro nell'attuale periodo storico ne determinano un cambiamento nel significato.

La visione *sostanziale* del lavoro, secondo la quale "lavoro" indica *tutti quei compiti che svolgiamo per sopravvivere* perde decisamente terreno, a favore di una visione *formale*, con cui il lavoro diventa appunto sinonimo di occupazione, modificando così il senso del lavoro stesso e il suo significato sociale.

Il suo valore non è mai stato solamente economico, ma è assunto a luogo simbolico. Per gli uomini, ma soprattutto per le donne il lavoro, indipendentemente dalla sua qualità e dalla sua forma, è pensato come strumento di auto-realizzazione, autonomia e autoriconoscimento. Sono cambiati i contenuti oggettivi e le componenti della forza lavoro, le funzioni sociali e i tempi e i luoghi di svolgimento delle attività tanto che nella attuale situazione nazionale e, più specificatamente salentina, parlare di lavoro e di lavoro dipendente in senso stretto è utopistico.

Fino a che punto le attuali “condizioni oggettive” della realtà lavorativa salentina garantiscono la libertà di scelta di donne e di uomini e l’autodeterminazione del proprio futuro? Rispondono al problema della costruzione di un *progetto di vita*, capace di coniugare le diverse dimensioni della famiglia, della vita personale e del lavoro?

È proprio in questa direzione che si intende studiare il tema della *flessibilità* assunta come *framework* in cui collocare l’analisi empirica.

Si tratta di verificare fino a che punto e con quali implicazioni e contraddizioni, nelle attuali “condizioni oggettive” della realtà salentina, tale progetto risulti effettivamente attuabile per le donne e per gli uomini, inseriti con contratti atipici nel personale tecnico-amministrativo dell’Università del Salento.

### **Nota metodologica**

L’obiettivo principale, di questa seconda fase della ricerca, consiste nell’individuare il *progetto di vita* del lavoratore e della lavoratrice “flessibili” appartenenti al personale tecnico-amministrativo dell’Ateneo salentino.

Tale progetto di vita si ricostruisce attraverso un’analisi dei percorsi e delle esperienze di vita e di lavoro, delle percezioni, delle aspettative, delle motivazioni, della proiezione nel futuro dei lavoratori.

La ricerca dovrà sempre tenere conto di due livelli distinti, ma interdipendenti: quello delle aspettative e delle percezioni soggettive (utili per ricostruire i tratti della “mentalità” diffusa) e quello delle condizioni “oggettive”, che definiscono i caratteri dell’ambiente sociale. Sia i tratti “oggettivi” dell’ambiente, sia quelli soggettivi delle percezioni e delle aspettative, nelle loro molteplici intersezioni e contraddizioni, esprimono i caratteri della cultura dominante.

È opportuno distinguere tra *possibilità soggettiva* (intesa come libertà di azio-

ne-non azione di donne e uomini in base alle loro motivazioni-obiettivi individuali) e *possibilità oggettiva* (intesa come possibilità offerta dagli aspetti strutturali e istituzionali della realtà sociale). L'implicazione di fondo consiste nel fatto che la possibilità oggettiva in realtà è sempre soggettiva, perché comporta un'interpretazione personale ed una diretta sperimentazione-attuazione da parte del soggetto. L'individuo, in altri termini, opera ininterrottamente uno sforzo di interpretazione individuale, attraverso il quale elabora e cerca di realizzare, in una determinata situazione, il proprio progetto di vita. Soggetto e contesto, individuo e ambiente sociale sono elementi di un unico processo che definisce concretamente i contenuti della possibilità nella fase storica attuale.

Innanzitutto è necessario interpretare il lavoro in relazione alla *soddisfazione/realizzazione* delle proprie capacità e della personalità, in altri termini analizzare il rapporto tra le aspettative individuali e il soddisfacimento delle stesse. Tale primo passo rimanda ad una duplice categorizzazione che contempla, da un lato, l'ambiente *proprio* del lavoro (istituzione, condizioni e metodi del lavoro) e, dall'altro, l'ambiente *intorno* al lavoro. Potremmo definirli i *circuiti ambientali* nei quali il soggetto che lavora si trova immerso e di cui le reti informali, che si attivano ogni qualvolta è minacciata la sicurezza del lavoro, rappresentano un frammento.

Per rispondere a tale scopo la ricerca ha visto direttamente coinvolte alcune unità del personale tecnico-amministrativo, con contratto atipico, attraverso interviste in profondità al fine di raccogliere le narrazioni delle loro esperienze.

Risulta, perciò, evidente l'importanza della ricerca qualitativa che ripercorra le esperienze di vita e di lavoro delle donne nell'università, come strumento utile ad approfondire la conoscenza dei processi e delle articolazioni dei percorsi, l'individuazione delle caratteristiche, le risorse, i limiti, gli ostacoli all'inserimento nel lavoro

È attraverso la *comprensione* (il *Verstehen* weberiano) che qui si indaga l'atteggiamento dei lavoratori e del loro agire, interpretato come il prodotto di una razionalità cosciente. È il tentativo di cogliere il *senso soggettivo* che orienta il loro comportamento, pur rimanendo consapevoli della possibile influenza di condizionamenti materiali, sociali e culturali, indipendenti dalla loro effettiva intenzionalità: *“ma, in ultima analisi, è sempre il senso, ossia l'elaborazione soggettiva di quei condizionamenti attraverso mediazioni simboliche, che spiega l'agire”*<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Crespi F., *Le vie della sociologia*, Il Mulino, Bologna, 1985, p. 224.

È utile, quindi, a tale scopo analizzare i contesti sociali quali la famiglia d'origine, l'esperienza formativa, le esperienze professionali precedenti, la comunità di appartenenza, la famiglia attuale, muovendo dal modo di percepire ed elaborare le realtà sociali in cui erano e sono inseriti i nostri interlocutori.

Risulta così essere un elemento imprescindibile l'analisi dei rapporti nei contesti di appartenenza e il ruolo occupato in tali sistemi di interazione, all'interno dei quali esse intrecciano tempi e lavori, attraversano spazi e luoghi, anche simbolicamente differenti<sup>2</sup>.

Lo spazio dell'intervista si è basato su un rapporto di comunicazione tra l'*intervistatrice*, che poneva le domande e l'*intervistata/o*, che rispondeva in base alle sue conoscenze sull'argomento trattato, alle sue esperienze dirette o di cui è stata/o testimone e ai suoi vissuti.

Il ruolo dell'intervistatrice durante tutto il corso dell'intervista è stato quello di guida, dalla scelta degli argomenti da affrontare a quelli da approfondire e da tralasciare, ma la *voce sovrastante* (Corbetta P., 1999, 407) è sempre quella dell'intervistata/o, alla quale è lasciata la libertà di poter esprimere il proprio pensiero, senza costrizioni o pressioni di alcun genere, partendo dal proprio punto di vista e utilizzando il proprio linguaggio.

Le interviste si sono svolte presso la sede del Comitato Pari Opportunità dell'Università o presso gli uffici di ciascun intervistato e hanno avuto una durata media di quarantacinque minuti, durante la quale sono stati gli stessi interlocutori a scegliere di volta in volta quale argomento trattare e approfondire, guidati dalla loro situazione, sensazioni, emozioni e dal piacere di potersi raccontare<sup>3</sup>.

Concluse le interviste<sup>4</sup> la fase dell'analisi dei dati, attraverso la quale si cerca di dare una possibile risposta agli interrogativi che hanno originato la ricerca, è stata impostata (come la specificità delle ricerche di tipo esplorativo impone) sulla base della *logica della scoperta*, procedimento che non limita la creatività del ricercatore nell'uso di qualsiasi informazione e di qualsiasi procedimento cognitivo<sup>5</sup>.

---

<sup>2</sup> Questi ordini simbolici, mutabili all'interno di una certa cultura, sono l'esito di interazioni che si producono nella storia dei contesti all'interno dei quali si realizza l'interazione; essi sono un particolare significato di *femminile e maschile* determinati dagli archetipi e dai modelli di una determinata cultura.

<sup>3</sup> Tutti i colloqui sono registrati con l'ausilio di un registratore a cassette.

<sup>4</sup> Per evitare qualunque riconoscimento degli intervistati garantendo l'anonimato, le interviste sono numerate in ordine di raccolta da 1 a 10.

<sup>5</sup> Come affermano Biorcio e Pagani "*La logica della scoperta è al centro di molte strategie di indagine qualitative, che richiedono al ricercatore di accostarsi ai fenomeni studiati mettendo inizialmente fra parentesi le conoscenze sociologiche acquisite in precedenza*", in Biorcio R., Pagani S., *Introduzione alla ricerca sociale*, La Nuova Italia Scientifica, Roma, 1997, p. 23.

## L'universo "flessibile"

Dall'elenco di 122 nominativi di lavoratori e lavoratrici operanti nell'area tecnico-amministrativa con contratto atipico, ne sono stati individuati 10 (otto donne e 2 uomini) che si sono resi disponibili a una intervista in profondità (racconto di vita).

I racconti si muovono su sei aree tematiche:

- *la famiglia:*  
ricostruzione del tipo di famiglia e dei ruoli al suo interno;  
professione dei genitori se si vive nel nucleo d'origine o del partner se famiglia a sè;
- *le esperienze di istruzione:*  
ricostruzione del percorso scolastico e formativo seguito;  
valutazione della formazione ricevuta;  
percorso di apprendimento delle attuali competenze;
- *esperienze lavorative precedenti:*  
attività svolte e relative mansioni;  
motivazioni;  
condizioni economiche;  
grado di soddisfazione;
- *attività svolta:*  
descrizione del tipo di attività, in termini quantitativi e qualitativi;  
il proprio impegno quotidiano;  
i riflessi sulla vita di relazione;
- *gli impegni familiari:*  
Problematiche legate al ruolo di madre o di padre (o comunque ai ruoli familiari);  
Compatibilità degli impegni lavorativi con i ruoli familiari;
- *situazione attuale:*  
come l'intervistata/to vive la propria condizione lavorativa;  
quali i punti di forza e quali i punti di debolezza che caratterizzano l'attuale esperienza;

Gli intervistati (tab. 1) sono donne e uomini di età compresa tra i 25 e i 56 anni. L'universo appare costituito per lo più da donne sposate (6), in un solo caso nubili e vedove. Gli uomini (2) sono entrambi celibi. Per quanto riguarda la presenza di figli, tutte le donne coniugate e vedove (tranne in un caso di donna coniugata senza figli) hanno 1 o 2 figli. I dati relativi ai titoli di studio individuano due aggregazioni: diploma di scuola media superiore (6), licenza media (3), laurea (1). Per 6 di loro il rapporto lavorativo con l'Università è una collaborazione coordinata e continuativa (co.co.co.); due donne sono lavoratrici socialmente utili (LSU); una lavoratrice con contratto a prestazione e una come collaboratrice a progetto (co.co.pro.).

**Tab. 1 Un identikit degli intervistati nella fase qualitativa della ricerca**

<i>Codici identificativi dei racconti vita</i>	<i>Età</i>	<i>Genere</i>	<i>Stato civile</i>	<i>Presenza di figli</i>	<i>Titolo di studio</i>	<i>Anno di inizio del contratto atipico con università</i>	<i>Tipo di contratto</i>
1	28	M	Celibe	No	Diploma	2002	Co.co.co
2	32	F	Coniugata	Si	Diploma	2000	Co.co.co
3	56	F	Coniugata	Si	Licenza media	1995	LPU
4	31	M	Celibe	No	Diploma	2000	Co.co.co.
5	53	F	Coniugata	Si	Licenza media	1995	LPU
6	48	F	Coniugata	Si	Diploma	1998	Co.co.co
7	33	F	Coniugata	No	Laurea	2005	Co.co.co
8	27	F	Nubile	No	Diploma	2005	Co.co.pro.
9	50	F	Vedova	Si	Licenza media	1996	Prestazione occasionale
10	48	F	Coniugata	Si	Diploma	2000	Co.co.co.

Dalla lettura dei dieci racconti degli intervistati emergono da subito alcune sollecitazioni fondamentali: quali sono gli elementi significativi che caratterizzano la loro storia di lavoro? Qual è l'elemento, la dimensione che sostanzia fundamentalmente la flessibilità, la "possibilità" di un lavoro?

Attraverso i racconti di vita si può ricostruire l'intreccio delle abilità e professionalità conseguite attraverso l'esperienza, sia di vita e sia professionale, delle *ragioni soggettive* ma anche *oggettive* che appartengono all'ambiente sociale, e le occasioni economiche, di mercato e culturali, che determinano la *decisione* di un lavoro "flessibile".

Dalle narrazioni emergono, infatti, motivazioni ricorrenti inerenti alcuni aspetti specifici nella vita degli intervistati:

difficoltà incontrate nel lavoro pregresso e presente, ma anche assenza di alternative e disoccupazione;  
bisogno di una gestione flessibile del proprio tempo, per una migliore conciliazione tra famiglia e lavoro.

### **Flessibilità e precarietà della vita**

Non appena si guarda più a fondo nelle articolazioni concrete della flessibilità e dei nuovi e diversi modi di lavorare che questa impone, non si può non considerare che, rispetto al lavoro “normale”, si impongono per il soggetto “oneri tangibili e intangibili, presenti e futuri”<sup>6</sup> di natura nuova e insolita<sup>7</sup>.

La flessibilità rivela intrecci ineludibili tra il lavoro e le altre sfere esistenziali. La forza lavoro nel complesso è costretta ad un forte *turn over* che mina la stabilità dell’esistenza e la continuità dell’esperienza lavorativa. Si creano nelle vite dei soggetti delle striature disomogenee, poiché, sia l’occupazione sia la disoccupazione, sono condizioni che si alternano nel corso della vita, definendo, così, profonde discontinuità nei percorsi biografici<sup>8</sup>.

Spesso flessibilità del lavoro e, dunque del reddito, vuol dire sostanziale precarietà della vita in generale.

La precarizzazione lavorativa è un fenomeno di dimensioni molteplici che non può essere ridotto strettamente all’instabilità occupazionale.

“Esiste precarietà quando la traiettoria del lavoratore nel mercato del lavoro non gli permette di consolidare un livello di redditi, una professione, una stabilità che rendano possibile pianificare il futuro e integrarsi nella vita sociale in modo adeguato”<sup>9</sup>.

In questo capitolo si cercherà di esaminare l’impatto della flessibilità sui soggetti che la vivono, per scelta o per forza, per qualche anno o per tutta la vita. Ma alla base di questa analisi c’è, a nostro avviso, una differenza che ci sembra fondamentale e che può determinare un impatto della flessibilità più o meno negativo, pesante sui soggetti.

<sup>6</sup> Gallino L., *Il costo umano della flessibilità*, Laterza, Roma-Bari, 2000, p. 23.

<sup>7</sup> Siamo d’accordo con il pensiero di Gallino che, parlando di oneri della flessibilità comunque “non intende negare che il lavoro etichettabile, all’opposto come rigido, (...), non comportasse, o non comporti al presente, oneri suoi propri” (*op. cit.*, p. 37).

<sup>8</sup> Tiddi A., *Precari*, Derive Approdi, 2002.

<sup>9</sup> Cano E., “Precarizzazione lavorativa, flessibilità e deregolazione: riflessioni introduttive sulla situazione spagnola” in “Sociologia del lavoro” n. 79, Franco Angeli, Milano, 2000.

Questa differenza è quella che c'è tra i lavoratori ad alta specializzazione e i “*working poor*”<sup>10</sup>.

I lavoratori flessibili ad alta specializzazione sono lavoratori a tempo che spesso lavorano in condizioni di autonomia e responsabilità (parasubordinati, microimprenditori etc.), in posizioni ben remunerate e con qualifiche elevate, che presuppongono un livello di formazione piuttosto elevato e che sono spendibili facilmente sul mercato del lavoro. Sono questi lavoratori per i quali sottoccupazione e sovraoccupazione spesso sono i due lati della stessa medaglia; lavoratori con i quali è impossibile parlare di giornata lavorativa di otto ore oppure di tempo di lavoro e tempo di non-lavoro; lavoratori che non possono trascurare mai la propria formazione per non essere messi fuori gioco dai concorrenti.

E poi ci sono i “*working poor*” che occupano posti di lavoro a qualificazione medio-bassa; “sono direttamente esposti alle minacce della globalizzazione, poiché sono sostituibili, o attraverso l'automazione o attraverso la forza lavoro di altri paesi”<sup>11</sup>. La libertà data dalla flessibilità li rende poveri.

Si capisce bene che per queste due categorie di lavoratori la flessibilità può comportare costi personali e collettivi differenti.

Tuttavia non si vuole e non si può ridurre a queste due categorie il “lavoratore atipico”, dal momento che il suo comportamento e i suoi bisogni sono vari e abbracciano i contesti e le situazioni più diverse. Riteniamo che la flessibilità abbia un impatto su ogni singolo lavoratore che è del tutto singolare; impatto intimamente legato alla storia, alla personalità, alle esperienze del singolo soggetto.

Magatti ha parlato di una “flessibilità per vivere” e di una “flessibilità per morire”. La prima si presenta come un'opportunità di crescita, poiché valorizza l'autonomia decisionale e la responsabilità di chi lavora e favorisce la nascita di nuove soluzioni organizzative, capaci di rispondere alla sfida competitiva dell'attuale periodo; la seconda si può trasformare “in qualche cosa che può solo contribuire a incattivire la vita sociale, a incrinare i rapporti istituzionali e personali, a distruggere il patrimonio di valori e sentimenti comuni su cui si basa la coesione sociale”<sup>12</sup>.

---

<sup>10</sup> Beck U., *Il lavoro nell'epoca della fine del lavoro*, Torino, Einaudi, 2000. Questa distinzione è condivisa anche da Gallino L. che in una sua intervista apparsa sul numero 90 della rivista “Sociologia del lavoro”, parla di “soggetti relativamente deboli e soggetti piuttosto forti, sia per competenza acquisita che per qualificazione tecnica” (p. 10).

<sup>11</sup> *Ivi*, p.153.

<sup>12</sup> Magatti M., Fullin G., (a cura di), *Percorsi di lavoro flessibile*, Carocci, Roma, p. 211.

L'adattamento voluto dalla flessibilità ha dei costi che finiscono per essere scaricati interamente sui singoli, e su questi costi concentreremo l'attenzione.

### **La formazione, importante ma non basta!**

Quasi tutti gli intervistati sono concordi nell'affermare che la formazione è molto importante nella ricerca di un lavoro migliore o che la formazione è importante comunque e a prescindere.

*“La formazione è un punto di forza...”; “La formazione è sempre positiva...”; “(...) la formazione può fornire l’aggancio per prendere contatti col mondo del lavoro” (7).*

Ma a questo pensiero segue anche la consapevolezza che, purtroppo, nel mondo del lavoro oggi, la formazione potrebbe anche non contare così tanto, potrebbe non essere del tutto discriminante:

*“(...) un master secondo me serve a livello di curriculum, facendolo non si è certi di trovare lavoro. Nel mondo del lavoro oggi quello che conta è saperli vendere”(2).*

Anche il tipo di scuola frequentata sembra non rappresentare, dopotutto, una variabile fondamentale per il lavoro attualmente svolto tantomeno il grado di istruzione; neanche l'unica intervistata in possesso di laurea opera nel settore per cui è specializzata.

*Io insieme ad alcune mie colleghe, quando abbiamo cominciato questo tipo attività, avevamo la terza media..., poi tutti abbiamo fatto un corso di aggiornamento sul front-office per essere integrate qui all’università (3).*

*... mi sono laureata in Giurisprudenza [...] e niente... qui sono da sei mesi e sono in aspettativa presso un’azienda privata, dove ho un ruolo di responsabile nelle gare d’appalto e quant’altro. Mi trovavo bene però naturalmente l’impiego pubblico è sempre l’ideale ... nonostante tutto è sempre l’ideale perché, appunto, nel privato spesso e volentieri si veniva anche spostati perché.. giorno... sera.. non c’erano orari... quando c’erano le scadenze delle gare d’appalto.... Si rimaneva il sabato, la domenica fino a tardi.. tutti... e poi lo stipendio era sempre quello, gli straordinari .. niente... e quindi vediamo un pochettino cosa fare... per adesso ho accettato.. ho vinto questo Co.Co.Co. di un anno e quindi... spe-*

*riamo che lo rinnovino .. e nel frattempo ho fatto comunque un altro concorso nella categoria C... nell'area direzione amministrativa.... E dovrei essere quindicesima in graduatoria... dovrebbero attingere a questa graduatoria e poi mano mano si vedrà di.... Partecipare per la categoria B.. sempre se verranno indetti concorsi... naturalmente (7).*

Tra i nostri intervistati appare subito chiaro il motivo per il quale si “sceglie” di accettare un lavoro atipico; sono assenti i casi in cui si cerca un lavoro flessibile, una collaborazione con l'idea di avere spazi più ampi di autonomia.

*[...] considerato l'attuale mercato di lavoro, la difficoltà di trovare lavoro sappiamo tutti qual è; oggi è proprio difficile, io ho alcuni amici che sono precari ed anche per loro è difficile e non sanno come andrà a finire...altri amici invece non hanno trovato lavoro e stanno ancora cercando da un bel po', accontentandosi e adattandosi a lavoretti a tempo, occasionali, che poi non è detto che ti rinnovino il contratto per sei anni come è accaduto a me, in genere fai 4 mesi e poi basta ti mandano a casa (1).*

*Ma io lavoro sempre...diciamo che il lavoro flessibile ti dà la possibilità di essere più libera...ma di flessibile c'è solo il contratto, poi gli orari ...quanto più stai meglio è per te, ti vedono, ti impegni...io rimango sempre dopo l'orario previsto...i giovani lo fanno sempre, in qualche modo ti devi fare notare, magari ti rinnovano la collaborazione e hai raggiunto il tuo scopo di tanti sacrifici (2)!!*

## **La flessibilità possibile**

I percorsi professionali dei nostri narratori, fatta eccezione per alcune esperienze, contengono un elemento comune: il desiderio di autonomia e indipendenza.

Sono questi che si pongono quali fattori determinanti la scelta lavorativa ed è in questi fattori che si scorge la “possibilità” come *possibilità soggettiva* (intesa come libertà di azione-non azione di donne e uomini in base alle loro motivazioni-obiettivi individuali) e *possibilità oggettiva* (intesa come possibilità offerta dagli aspetti strutturali e istituzionali della realtà sociale).

*E quindi.. ho detto .. va bene.. facciamo qualcos'altro perché non si può continuare così.. ed ho pensato appunto al futuro perché .. come farò ad avere dei figli e a stare fino alle dieci di sera lì dentro... e quindi è assurdo...la casa devi portarla avanti comunque e non*

*puoi permetterti la donna delle pulizie.. o comunque proprio per la tua vita... e quindi ho fatto questa scelta.. che per adesso non è il massimo naturalmente... perché no?.. uno laureato non è il massimo che stia in qui a lavorare... però... Devo dire che è un bel lavoro comunque... mi trovo bene...e per adesso ... e spero per me.. di rimanere nel pubblico... dicevo.. anche qui qualcosina... perché anche qui veniamo sicuramente sfruttati rispetto agli altri... chi sta a tempo indeterminato.. viene i pomeriggi giusto per timbrare... così... e non fa nulla... la verità.. non riguarda il mio ufficio anzi la mia... la dottoressa è proprio.. lavora tantissimo.. viene tutti i pomeriggi, pure il sabato... forse pure la domenica ogni tanto... quindi per quello vuoi dare anche una mano... senza dire io no... è vero che non sono obbligata, ma dal punto di vista della coscienza... purtroppo vai... ma allo stesso tempo, come ti dicevo, quando avrò bisogno più in là perché c'era una nostra collega... che ha lavorato tutti i pomeriggi per due settimane e poi si è preso una settimana di ferie.... Tranquillamente... quindi...(7).*

Tali dimensioni caratterizzano la storia di tutti i nostri interlocutori, le loro esperienze, i loro sentimenti, siano essi giovani o meno giovani, istruiti o meno istruiti, donne o uomini.

Sicuramente sono presenti delle attribuzioni di significato proprie dell'età e del genere. Se, infatti, l'autonomia e l'indipendenza esprimono per le donne e gli uomini giovani il desiderio di costruire un percorso lavorativo nella speranza di poter utilizzare capacità e competenze acquisite, per le donne adulte diventano la dimensione nella quale il lavoro, qualunque lavoro con qualunque tipo di contratto è il progetto di vita stesso.

*Io sono diplomato da ragioniere programmatore e poi mi sono fermato, non ho proseguito gli studi poi sono arrivato qua [...] all'inizio sicuramente ci sono state delle difficoltà nell'entrare in questo contesto perché è una nuova materia e perciò occorre acquisire una certa dimestichezza del mestiere, una volta avute le conoscenze basilari si è comunque proceduto a lavorare in simbiosi con gli altri colleghi strutturati, sostituendo la figura che era necessaria quella appunto di un personale strutturato, pertanto quello che doveva essere un semplice contratto di collaborazione e di supporto ai colleghi si è trasformato in una sostituzione di una mancanza di figura professionale (4).*

*[...] io volevo lavorare, quando sono andata in cassa integrazione... tutto è diventato difficile, ma io volevo lavorare, non potevo proprio stare a casa, e chi ce la faceva? stare a casa dopo tanti anni che lavori..e poi..lavorare per me è fondamentale, non sarei più io...ho più di 50 anni...non sarei più io! (6).*

## La progettualità impossibile

*“Bisogna essere assolutamente pazzi per progettare il futuro in queste condizioni...”(7).*

Il lavoro è una sfera individuale sentita ora come scelta espressiva, ora come scelta strumentale. Nonostante sia l’oggetto di una transizione culturale, il lavoro per la donna non assume, come per l’uomo, un peso dominante nella formazione dell’identità.

*[...] ti dico subito cosa succede, può essere che io sia un po’fissato, ma non riesco a vivere un rapporto decente, de garbu!...quando ti presenti con una ragazza non ti chiede mica cosa ti piace fare, che sport fai, che libri leggi...ti chiede che lavoro fai? ... e io vado in crisi!!! io so chi sono, ma come faccio a spiegarlo agli altri?alle ragazze!! come faccio a dirgli che a trent’anni sto ancora con mamma e papà... (4).*

La precarietà per le più giovani si esprime nell’impossibilità di progettare una vita e una maternità e, nella generazione immediatamente precedente, nel vivere una flessibilità apparentemente più libera ma solo perché sostenuta dai redditi dei mariti. Anche per gli uomini la flessibilità comporta, anzi determina l’incapacità di proiettarsi nel futuro, e di rispondere a quello che è l’archetipo maschile di provvedere e dover provvedere al sostentamento della eventuale famiglia: se manca la sicurezza economica manca la possibilità di costruire relazioni stabili e durature.

*“Avrei già voluto da tempo poter acquistare un’auto, ma senza un contratto più sicuro e più lungo non otterrò mai un finanziamento. E poi non posso mai programmare niente, neanche una vacanza, perché non posso contare su uno stipendio sicuro (...). Non puoi progettare nulla, perché oggi lavori e hai i soldi, domani non si sa”(8).*

Dunque la discontinuità economica sembra essere il maggior ostacolo ad una progettazione serena della propria vita, è questo l’aspetto del lavoro flessibile che procura maggiori preoccupazioni.

Ovviamente questo tipo di precarietà viene vissuta in maniera più o meno negativa a seconda dell’esperienze personali di ognuno. A condizionare questa visione è soprattutto la fascia d’età e le esperienze e le scelte a questa legate.

Emerge, infatti, che soprattutto chi ha la responsabilità di una propria famiglia vive la flessibilità lavorativa con più ansia.

*“La flessibilità non è negativa se non hai nessuno che ti aspetta a casa (...) io sono una pazza perché mi sono sposata, ho fatto un figlio ed ho comprato casa, ma perché sono una pazza!”(2).*

Per i più giovani, invece, la variabilità di esperienze di lavoro sembra essere un fattore di crescita ed una possibilità di sperimentarsi; ciò che temono è quando questa apertura si trasforma in minaccia, in costrizione ad accettare salari al ribasso, in impossibilità di decidere, in rischio di rimanere senza reddito.

*“Io ho scelto di non accettare lavori più incastranti, per non sentirmi limitata, ma questo perché sono in questa fase della mia vita. Se tra 10 anni sarà ancora così, sarà drammatica. A 27 anni va bene, stimola molto, è una scelta. Mi chiedo però cosa farò fra qualche anno(...), già io mi sento condizionata, immagina chi ha 35 o 40 anni e qualcosa nella vita la vuol fare e invece è stritolato in una co.co.pro”(8).*

I lavoratori sentono che a loro è richiesta alta flessibilità e capacità di adattarsi non solo a situazioni sempre diverse ma sempre più precarie, ma allo stesso tempo non sentono la legge dalla loro parte e ritengono che la legge delega e il decreto legislativo siano stati un attacco alle norme fondamentali del diritto del lavoro, soprattutto quando ci si sente rassegnati di fronte al fatto che le organizzazioni possono assumere e licenziare senza tanti vincoli. L'instabilità del lavoro, la discontinuità nei pagamenti, l'orizzonte temporale troppo limitato dei contratti, la salute e la sicurezza sul lavoro, sono gli aspetti ritenuti più critici nell'attività lavorativa degli atipici intervistati. Sono questi tutti fattori che non permettono una progettazione serena del proprio futuro, non solo lavorativo, ma soprattutto personale. In tutte le interviste emerge una difficoltà di fondo di queste persone a pensare in maniera positiva e serena al futuro della propria vita privata.

*“Non mi permette di fare progetti neanche piccoli come quello di comprare una macchina, figuriamoci se posso pensare al matrimonio o all'acquisto di una casa!”;*  
*“Penso che il lavoro flessibile non ti dà la possibilità di fare progetti economici, tipo l'acquisto di una casa o altro. Facendo questo lavoro non potrei mai fare un mutuo; non me lo darebbe nessuno e io non avrei le garanzie per sostenerlo(8).*

## **Alcune riflessioni**

I racconti di vita ci aiutano ad avere un quadro più chiaro delle condizioni di vita dei lavoratori, del loro progetto di vita.

Da questa indagine sono emersi quadri lavorativi piuttosto omogenei, caratterizzati da un comune segno di precarietà. Ciò che viene fuori è una fisionomia del precariato non univoca; costantemente in tensione tra inclusione e rischio di esclusione dal mondo del lavoro e dalla socialità. La precarietà o flessibilità può essere timore, insicurezza, rischio, ma può anche essere conquista, possibilità.

Può, dunque, avere un doppio volto. Il primo è il volto di coloro che hanno subito le ristrutturazioni del mondo del lavoro come un'imposizione, ristrutturazioni che hanno coinciso con la deregolamentazione dei rapporti di lavoro, con l'abbassamento delle garanzie, con l'indefinitezza dell'immagine del proprio futuro.

L'altro volto è quello di chi, invece, muovendosi in maniera più agile sul territorio sociale e avendo professionalità e preparazione più consolidate, vive la flessibilità come uno stimolo a mettersi costantemente in gioco e come una liberazione dalla routine (A. Tididi, 2002).

Bisogni di sicurezza, tutela, possibilità di guardare serenamente al domani, e continuità di reddito, nei quali il lavoro precario dimostra la sua assoluta genericità, sono gli elementi che più di ogni altro accomunano le esperienze di tutti i soggetti intervistati.

Proprio alla luce di questi bisogni, non possiamo concludere questo lavoro senza porre in atto un tentativo di individuare degli obiettivi da perseguire per contenere il costo umano e sociale del lavoro flessibile.

Se ne possono individuare alcuni affinché i nostri sistemi sociali possano perseguire una flessibilità sostenibile:

- fare in modo che la perdita del posto di lavoro non sia vissuta come una definitiva esclusione dal mercato del lavoro;
- cercare di evitare che precarietà dell'occupazione significhi anche precarietà dalla vita privata; cercare di dare continuità a profili di carriera discontinui;
- ridare consistenza all'idea di "luogo di lavoro" come luogo di identità personale e integrazione sociale;
- attenuare le disuguaglianze di genere, età, zona geografica di fronte alla flessibilità (Gallino, 2001).

Rispetto a questi obiettivi si può concordare che i mezzi consistano nello sviluppo di servizi che accompagnino e orientino i passaggi da un lavoro ad un altro; nell'introduzione di forme di certificazione delle competenze acquisite nel percorso professionale, sia con attività formali che con attività informali; nell'adozione di nuove soluzioni organizzative.

Si situa qui il nodo delle risorse da implementare affinché la flessibilità sia virtuosa, non solo per le aziende, ma anche per le persone.

L'esperienza della flessibilità per le donne e gli uomini intervistati sembrerebbe quindi "non in grado di camminare sulle proprie gambe" e destinata a rimanere tale senza adeguate misure di sostegno al reddito e di protezione sociale offerte non dalla famiglia, che necessariamente scomparirà come fonte di protezione, ma da un *welfare state* profondamente rinnovato.

# Quarto Capitolo

# I lavoratori atipici. Dall'occupazione flessibile alla precarizzazione e insicurezza della vita personale

Stefania De Donatis

## Premessa

Il presente saggio nasce con l'intento di illustrare una parte dei risultati della ricerca "*Flessibilità e genere nell'Università del Salento*" (condotta nell'A.A. 2005-2006), nello specifico, l'obiettivo del lavoro è quello di recuperare i *significati* che, all'interno di una prospettiva di genere, il personale tecnico-amministrativo dell'Ateneo salentino attribuisce alla propria condizione di *lavoratore atipico* (contratti di collaborazione coordinata e continuativa, contratti di prestazione, contratti a tempo determinato sia parziale che a tempo pieno); cercando, in modo particolare, non solo di chiarire/commentare un fenomeno (la *flessibilizzazione* del lavoro) che da oltre un decennio ha invaso lo spazio sociale europeo divenendo l'imperativo con cui riassumere il senso e l'atmosfera dell'esperienza lavorativa attuale (Barbier, Nadel, 2000), ma anche e soprattutto di mettere in evidenza le complesse implicazioni che tale *forma di lavoro* ha sulle scelte di vita – emotive e cognitivo-rappresentazionali – degli odierni "occupati/e".

La riflessione che ha guidato l'analisi deriverebbe, infatti, dall'idea che la "flessibilità del lavoro" non sia affatto "neutra" quando viene messa in relazione al piano della gestione/organizzazione della vita quotidiana pubblica e privata dei lavoratori e delle lavoratrici (Sennett, 1999; Curcio, 2003; Bombelli, 2006). Occuparsi, allora, di flessibilità ha significato soffermare

<sup>1</sup> Il costruzionismo sociale è una corrente di studi nata all'interno della psicologia sociale sotto la diretta influenza della prospettiva postmoderna.

Prima del manifestarsi della *postmodernità* il sapere era ragionato in termini di enunciati denotativi e dimostrazioni scientifiche, dopo la sua diffusione esso *cessa di essere fine a se stesso* (Lyotard, 1979), diviene, in altre parole, esterno al sapiente e di conseguenza più vicino alle idee del *saper fare*, del *saper vivere*, del *saper stare con gli altri*,

l'attenzione sul modo e sul grado con cui le innovazioni/trasformazioni del lavoro influenzano le scelte di vita individuali, come l'uscita dalla famiglia di origine, la costruzione di una nuova famiglia, la decisione di diventare genitore, i programmi di spesa, la possibilità di ricorso al credito, il progettare, in generale, il proprio futuro (Addabbo, Borghi, 2001; Catania, Vaccaro, Zucca, 2004).

La ricerca avrebbe, in altri termini, permesso di rilevare una progressiva e continuativa erosione dei confini tra sfera lavorativa e piano dei processi di sviluppo delle identità individuali a scapito di una definizione di sé sempre più fragile, incerta, insicura. Una definizione di sé in cui le possibilità di progettare il proprio futuro si rivelano, per i lavoratori e le lavoratrici atipici, sempre più scarse, fortemente ancorate a una discriminazione di genere, in un'espressione, meno libere di essere desiderate/programmate sulla base di una scelta di vita propria.

In riferimento a tale ipotesi interpretativa allora, i concetti di "precarietà" e "instabilità lavorativa" divengono esplicativi non solo di una situazione legata alla mancanza di risorse ma anche e soprattutto di una condizione "esistenziale" all'interno della quale ogni azione volta al soddisfacimento dei bisogni è impedita o ostacolata (Fullin, 2002).

Parlare di occupazione instabile in termini di vulnerabilità sociale non dovrebbe perciò sorprendere. Sono sempre più numerose, infatti, le ricerche sociali che studiano la diffusione di forme d'impiego atipiche in relazione alla vulnerabilità di chi le svolge (Addabbo, Borghi, 2001; Ranci, 2002; Fullin, 2002).

In accordo con un tale approccio interpretativo ed essendo convinti soste-

---

proprie, invece, di un sapere più fluido, induttivo, libero da schemi giustificazionisti.

Questo modo di sentire proprio del pensare postmoderno trova applicazione all'interno dell'ambito psicologico-sociale nella tendenza ad interpretare *la realtà per quello che è ed offre* (Mecacci, 1999), in una conoscenza, cioè, caratterizzata da eterogeneità di linguaggi e pluralità di concezioni. In altre parole, la realtà non si rispecchierebbe più (contrariamente agli assunti della teoria della scienza moderna) nella mente dello scienziato, non costituirebbe più un riflesso della scienza, ma il prodotto di una costruzione storicamente contestualizzata. La conoscenza diventa "terrestre", condivisibile, prodotto dell'interazione quotidiana tra le persone. Conoscere significherebbe, allora, indagare i "dialoghi" del reale, i discorsi fra le persone, non solo per conoscerne i pensieri, ma anche le azioni. Se il dialogo, dunque, è il medium tra la mente e il mondo delle relazioni sociali e se quest'ultimo è la condizione da cui si sviluppa la prima, per risalire e conoscere i *significati* soggettivi e di gruppo attribuiti alle esperienze del lavoro flessibile, si dovrà procedere all'analisi delle narrazioni sociali.

Secondo, infatti, i teorici del costruzionismo sociale, i significati che emergerebbero senza fine dall'interazione tra le persone – che della ricerca in questione ne sono l'oggetto d'interesse – non sono altro che parte di un flusso generale di narrative in costante cambiamento: il prodotto, cioè, di un processo fluido e derivato socialmente.

nitori che i fatti debbano essere interpretati alla luce di informazioni di processo non solo oggettive ma anche soggettive – dal punto di vista, cioè, di coloro che vivono tali fatti – l’analisi condotta tenderà, in ultima istanza, di far emergere il *significato* latente del fenomeno “flessibilità del lavoro” partendo dalla consapevolezza che si tratti non solo di una questione legata al mercato del lavoro ma anche di un *nuovo* e ormai diffuso *disagio sociale* (Ranci, 2002).

### **Fasi della ricerca: dalla metodologia allo strumento**

Dal punto di vista metodologico, per recuperare e conoscere i *significati* soggettivi (cognizioni, affetti, intenzioni) attribuiti dal personale tecnico-amministrativo dell’Ateneo salentino alla propria attività “occupazionale”, al contesto lavorativo di riferimento, all’esperienza della propria vita quotidiana oltre che al sistema culturale dominante del quale ognuno degli ambiti di analisi annoverati ne è il riflesso, si è proceduto attraverso un’analisi delle narrazioni sociali di gruppo – le linee teorico-epistemiche lungo le quali si è mossa la ricerca sono quelle del costruzionismo sociale<sup>1</sup> (Hacking, 2000; Zamperini, Testoni, 2002).

Il metodo e gli strumenti adottati sono stati, pertanto, di tipo qualitativo.

In dettaglio:

- Strumento di rilevazione: *focus group*<sup>2</sup> (Corrao, 2000; Zammuner 2003; Albanesi, 2004).

La traccia dell’intervista è stata strutturata fundamentalmente sulla base di tre aree/contenitori tematici:

*a) la situazione lavorativa attuale*

finalizzata, per un verso, a indagare le relazioni sociali sul lavoro (relazioni con colleghi, con responsabili/superiori/supervisor), in riferimento a possibili situazioni dinamiche di *stima, fiducia, collaborazione, condivisione, scambio informazioni/conoscenze vs. diffidenza, sfiducia, competizione, non considerazione, chiusura, non attenzione*, ecc.; per un altro, a rilevare le valutazioni che i soggetti intervistati attribuiscono alla loro attuale condizione lavorativa (*aspetti positi-*

<sup>2</sup> «Il *focus group* è una tecnica qualitativa di rilevazioni dati utilizzata nella ricerca sociale che si basa sulle informazioni che emergono da una discussione di gruppo su un tema o un argomento che il ricercatore desidera indagare in profondità» (Zammuner, 2003).

*vi e negativi, vantaggi e svantaggi, cosa cambiare e in che modo intervenire affinché tale cambiamento possa attivarsi, ecc.);*

*b) lavoro e vita quotidiana*

finalizzata a indagare e rilevare se, in che modo e in che grado la condizione lavorativa influenzi, in positivo o in negativo, il piano della vita quotidiana da un punto di vista non solo delle relazioni sociali (ad esempio rispetto a: famiglia, figli, affetti; amici, tempo libero, ecc.; istituzioni pubbliche – asili, trasporti, informazioni, ecc.; istituzioni private – banche, assicurazioni, ecc.) ma anche e soprattutto delle capacità dinamiche individuali attivate e/o attivabili nel mantenimento di un discreto livello d’adattamento in situazioni particolarmente sfavorevoli e stressanti;

*c) lavoro e scelte sul futuro*

finalizzata ad indagare l’immaginario lavorativo e le progettualità future dei soggetti intervistati quali dirette conseguenze di una condizione/condotta lavorativa limitata nel tempo.

• Metodo d’analisi e presentazione dei dati: resoconto narrativo nella forma specifica del *resoconto come riassunto con esemplificazioni* (Zammuner, 2003).

## **Il gruppo di soggetti intervistati attraverso alcuni dati socio-anagrafici**

Complessivamente sono stati condotti e analizzati cinque *focus groups* per un totale di 20 soggetti di età compresa tra i 24 e i 49 anni. I soggetti partecipanti sono stati selezionati casualmente dall’elenco dei dipendenti a contratto atipico presso l’Università del Salento nell’anno 2005<sup>3</sup> e organizzati, per una parte, in modo misto rispetto la variabile di genere (tre su cinque), per un’altra, in modo omogeneo (due su cinque).

<sup>3</sup> Gli elenchi reperiti presso l’ufficio del personale dell’Ateneo salentino contano 121 lavoratori/trici a contratto atipico; di questi 45 sono maschi e 76 femmine. Il rapporto numerico tra maschi e femmine rilevato confermerebbe le statistiche nazionali riguardo la sovrarappresentazione della popolazione femminile tra i lavoratori atipici. I dati rilevati, infatti, dall’Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori (Isfol) nel 2001 mettono in evidenza come le donne pesino sugli occupati atipici per ben il 61,3%, mentre per il 36,1% sugli occupati standard (Isfol, 2002).

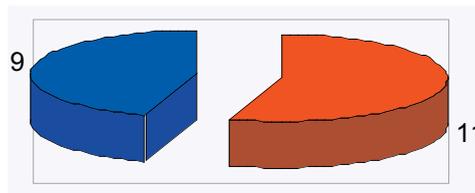
Ogni *focus group* ha contato nell'ordine sei, tre, tre, cinque e tre soggetti partecipanti. In teoria erano stati previsti e contattati almeno otto soggetti per *focus*; all'appuntamento se ne sono presentati, come documentano i numeri, nella maggior parte dei casi, meno della metà.

L'alta dispersione riscontrata è attribuibile a due motivi fortemente caratterizzanti la situazione del personale a contratto atipico: innanzitutto, l'impossibilità di allontanarsi dal posto di lavoro – quale indicatore dell'incongruenza tra ciò che in teoria regola *l'occupazione flessibile* (ci si riferisce soprattutto alla possibilità di poter gestire liberamente i propri tempi di lavoro) e ciò che nei fatti la caratterizza (in un'espressione: la totale dipendenza dagli schemi organizzativi del sistema). In secondo luogo, la paura di dire qualcosa di cui forse doversi pentire – quale indicatore, invece, della costante condizione d'insicurezza e inquietudine personali in assenza di una protezione sociale dai rischi connessi all'instabilità del lavoro .

Acquisite queste prime informazioni di processo, si può di seguito, attraverso il supporto grafico di tabelle costruite sulla base di alcuni dati socio-anagrafici<sup>4</sup>, procedere alla descrizione del personale tecnico-amministrativo, a contratto atipico dell'Università del Salento, contattato e intervistato attraverso il metodo del *focus group*. Conosciamone il profilo.

I *focus groups* si sono svolti presso la sede del Comitato Pari Opportunità dell'Università del Salento (ex Principe Umberto) e hanno contato la partecipazione rispettivamente di tre donne e tre uomini per il primo gruppo; due donne e un uomo per il secondo gruppo; due uomini e una donna per il terzo gruppo; cinque donne per il quarto gruppo e tre uomini per il quinto gruppo. Complessivamente, cioè, sono stati intervistati 20 soggetti (9 uomini e 11 donne) – (tab.1).

**Tab. 1 Numero di soggetti intervistati differenziati per genere**

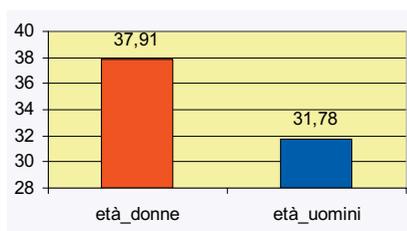


<sup>4</sup> I dati in oggetto sono stati rilevati attraverso una scheda di presentazione somministrata al termine di ogni incontro.

L'età delle donne varia da un minimo di 31 anni a un massimo di 49 anni. L'età degli uomini varia da un minimo di 24 anni a un massimo di 39 anni. L'età media delle donne è, quindi, di quasi 38 anni, mentre quella degli uomini è di quasi 32 anni (tab. 2).

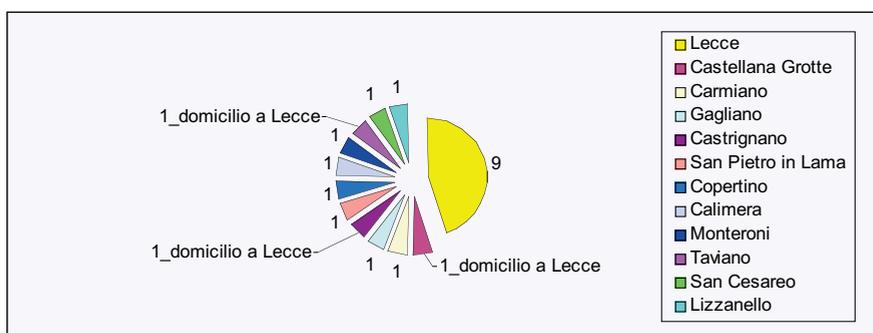
I dati anagrafici raccolti evidenziano che l'età più alta, tra il personale tecnico-amministrativo incontrato, è quella delle donne.

**Tab. 2 Età media delle donne e degli uomini intervistati**



La maggior parte del personale intervistato, inoltre, risiede a Lecce; le altre città di residenza sono Calimera, Monteroni, Taviano, Carmiano, San Cesario, Lizzanello, Castrignano, Gagliano, San Pietro in Lama, Copertino, Castellana Grotte (BA). Tra coloro che non risiedono a Lecce, tre ne sono domiciliati (tab. 3).

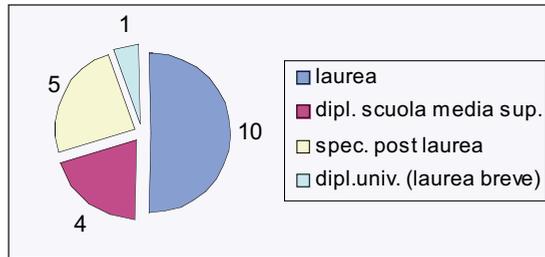
**Tab. 3 Luogo di residenza e/o domicilio degli intervistati**



Tra i soggetti intervistati, inoltre, dieci sono laureati (di questi, cinque sono donne e cinque sono uomini), cinque hanno conseguito come massimo titolo di studio una specializzazione post laurea (nello specifico quattro donne e un uomo), una donna è in possesso di diploma universitario (laurea breve), quattro sono in possesso di diploma di scuola media superiore (nello

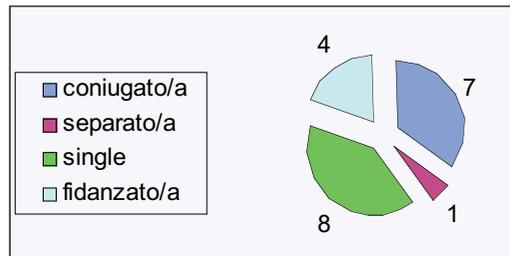
specifico una donna e tre uomini). Dai dati raccolti emerge come il titolo di studio più elevato sia stato conseguito dalle donne (tab. 4).

**Tab. 4 Massimo titolo di studio conseguito dal personale intervistato**



Continuando con la descrizione del gruppo di soggetti intervistati, la maggior parte di essi è *single* (nello specifico quattro donne e quattro uomini); sette sono coniugati (nello specifico, sei donne delle quali tre con figli, e un uomo); quattro sono fidanzati (nello specifico tre uomini e una donna); uno è separato (tab. 5).

**Tab. 5 Stato civile dei soggetti intervistati**



Correlando l'età e lo stato civile dei partecipanti emerge che l'età dei *singles* varia da 31 a 42 anni, quella dei coniugati da 33 a 49 anni, quella dei fidanzati da 24 a 32 anni, il soggetto separato ha 34 anni.

Tra i soggetti intervistati, infine, nove vivono con la famiglia d'origine, otto hanno costituito un proprio nucleo familiare tradizionale, tre coabitano con altre figure da quelle familiari, una ha lasciato il nucleo familiare d'origine e vive da sola (tab. 6).

**Tab. 6 Correlazione tra genere, età e nucleo familiare e/o abitativo dei soggetti intervistati**

<u>donne</u>		<u>uomini</u>	
età	nucleo familiare e/o abitativo	età	nucleo familiare e/o abitativo
42	nucl. fam. proprio (marito e 2 figlie)	39	nucl. fam. d'origine (madre)
40	nucl. fam. proprio (marito)	30	nucl. fam. d'origine (padre, madre e 2 sorelle)
40	nucl. fam. proprio (marito e 2 figli)	30	nucl. fam. d'origine (padre e madre)
33	nucl. fam. proprio (marito)	30	nucl. fam. d'origine (padre, madre, sorella)
41	nucl. fam. proprio (marito)	31	nucl. fam. d'origine (padre, madre, sorella)
49	nucl. fam. proprio (marito e una figlia)	24	nucl. fam. d'origine (padre, madre, sorella)
35	nucl. fam. proprio (unipersonale)	35	nucl. fam. proprio (moglie e figlio)
32	nucl. fam. d'origine (padre, madre, fratello)	33	coabitazione (amico)
42	nucl. fam. d'origine (madre)	34	coabitazione (amico)
31	nucl. fam. d'origine (madre, padre, sorella)		
32	coabitazione (2 coinquiline)		

### **Una premessa ai risultati**

Prima di procedere al commento dei contenuti narrativi emersi dalla discussione di gruppo, sembra doveroso sottolineare l'ambiguità di significato che l'espressione "lavoro flessibile" assumerebbe per chi, attraverso tale flessibilità, oggi è "chiamato" a riconoscersi.

Esisterebbe cioè una cesura tra ciò che nei fatti è il lavoro flessibile e ciò che in teoria si "chiacchiera" o si immagina di esso. La discontinuità di tale osservazione può essere letta attraverso l'intreccio di un doppio registro interpretativo: uno etico (concernente, cioè, il punto di vista dei valori effettivamente realizzati nella storia) riassumibile nella trasformazione "speculativa" da una *flessibilità del lavoro* a una *flessibilità dell'occupazione* (Barbier, Nadel, 2002); l'altro emotivo, riassumibile nella disfunzionalità che una costante condizione di *incertezza* contrattuale/lavorativa genera in colui/lei che la subisce.

Cominciamo con un chiarimento: quello che in teoria nasce come *lavoro flessibile*, ovvero come possibilità di rendere l'attività umana adattabile alle esigenze specifiche della produzione, si sarebbe, di fatto, "trasformato" in un'*occupazione flessibile*, in una flessibilizzazione delle caratteristiche occupazionali in termini di tempo di lavoro, di luoghi e condizioni del suo eserci-

zio, di regole e norme. Detto altrimenti, la *flessibilità* non rappresenterebbe più un progresso per l'applicazione delle conoscenze e delle capacità individuali e collettive, ma solo un'attività povera e ripetitiva irrigidita da elementi statutari e giuridici eticamente inaccettabili perché profondamente non curanti della persona-lavoratore. Più che di flessibilità, allora, il personale tecnico-amministrativo intervistato, preferisce parlare di precarietà, di instabilità, di incertezze economiche ed emotive.

Affinché tale condizione possa essere chiarita nella complessità del suo quadro generale, si procederà, sulla base delle informazioni raccolte, a una descrizione sintetica della condizione lavorativa nella quale versano i lavoratori a contratto dell'Ateneo salentino, per poi proseguire verso la comprensione delle reazioni che a livello emotivo/cognitivo la condotta lavorativa potrebbe attivare sul piano del Sé.

### **Primissime impressioni sul tema del lavoro flessibile**

*Precarietà* è il termine con cui il personale tecnico-amministrativo a contratto atipico dell'Università del Salento descrive la propria condizione di lavoratore flessibile. *Instabilità* e *incertezza* – economica ed emotiva – sono infatti le caratteristiche che con maggior forza e in modo unanime i partecipanti attribuiscono al loro status di “quasi-lavoratori”. La flessibilità, secondo la riflessione dei partecipanti, esprimerebbe, del resto, una condizione lavorativa le cui peculiarità sarebbero altre da quelle avanzate e sostenute in teoria. La flessibilità, cioè, avrebbe perso il suo significato di potenziamento delle produttività – quale risultato dell'elasticità operativa dei lavoratori. Senza troppi commenti: il significato della flessibilità oggi sarebbe un altro; un significato completamente opposto e antitetico a quello che, in origine, gli si è potuto attribuire. La flessibilità, infatti, non ha conservato nulla dei suoi precedenti significati: niente più elasticità e duttilità delle forze produttive; la flessibilità, oggi, è solo staticità, rigidità, fissità, immobilità.

---

<sup>5</sup> Ogni citazione possiede un codice identificativo assegnato al momento della sua creazione e composto dal numero del documento (*focus group*) e dal sesso dell'intervistato. Nell'esempio in nota FC2 è il numero del documento relativo al *focus group* in analisi (FC significa *focus group*; 2 è il numero del *focus group*) e F (femmina) indica il sesso dell'intervistato.

Alcuni commenti:

*“per me il lavoro flessibile è sicuramente precarietà e incertezza ..., da tutti i punti di vista: economico, personale, psicologico ...”* (FC2, F)<sup>5</sup>; *“la flessibilità non è flessibilità ... né orizzontale, né verticale ...”* (FC2, F); *“... c’è una netta differenza tra l’aspetto teorico ..., dalle esigenze iniziali della flessibilità e come si è sviluppata nella pratica”* (FC2, M); *“la flessibilità è qualcosa che ti tiene inchiodati ad un posto ... che poi alla fine ti toglie panorama”*; *“(la flessibilità) non ti dà un ruolo ... perché non sei né carne, né pesce”* (FC2, F)

Se tali sono le impressioni raccolte, ha senso chiedersi perché si accetta un lavoro flessibile?

Indubbiamente l’alto tasso di disoccupazione impone non molte alternative riguardo la possibilità di accettare o meno un lavoro flessibile. In una espressione: o si accetta tale lavoro o si rimane senza. Detto altrimenti, chi occupa un lavoro flessibile non lo sceglie, lo subisce. Soprattutto se è alla sua ennesima firma di contratto, quando cioè le speranze, gli entusiasmi e le aspettative giovanili si sono inaridite nell’attesa di un lavoro più stabile e duraturo.

Il lavoro flessibile (nelle sue varie forme di co.co.co. e contratti di prestazione professionale) a dire degli intervistati potrebbe avere senso solo come *training* formativo, come praticantato per coloro che non hanno avuto modo di acquisire alcuna professionalità; per i neolaureati, ad esempio; per chi, terminato un percorso di studi, avrebbe bisogno di sperimentarsi “in un qualche lavoro”, prima di trovare quello definitivo.

Alcuni commenti:

*“accettare un lavoro flessibile (...), oggi come oggi, dipende dalla scarsità di alternative”* (FC2, F); *“credo che nessuno di noi si sia trovato nella condizione di aver scelto un lavoro flessibile! Assolutamente!”* (FC1, F); *“con la situazione italiana ..., con la precarietà che c’è dappertutto ... è difficile trovare qualcosa di meglio”* (FC3, M); *“all’inizio era una possibilità, era curriculum, era la possibilità di acquisire una professionalità”* (FC2, F); *“per un neolaureato che non ha esperienze lavorative, tutto quello che gli viene è buono; è una possibilità di intraprendere l’attività lavorativa dal nulla”* (FC2, M); *“all’inizio la flessibilità era vista come un’opportunità per entrare nel mondo del lavoro (...) sono passati gli anni e abbiamo sperimentato la flessibilità ...; adesso quando sento la parola flessibilità sono un po’ perplessa perché, purtroppo, la flessibilità si è convertita in eterna precarietà”* (FC3, F);

## La flessibilità è maschile o femminile?

Apparentemente e in linea generale, il fatto di svolgere un lavoro flessibile non sottenderebbe alcuna motivazione o scelta volontaria. Tale opinione, però, non è da tutti avallata. A dire di alcuni uomini, infatti, la flessibilità agevolerebbe le donne – madri e mogli – nell’organizzare e gestire con più elasticità il loro tempo diviso tra lavoro, famiglia e figli. Per tale motivo, e secondo questo parere, sarebbero più le donne che non gli uomini a scegliere di intraprendere un lavoro flessibile.

Alcuni commenti:

*“la differenza tra uomo e donna è fondamentale, nel senso che la donna è da sempre più impegnata ... se pensiamo ad una donna che ha una famiglia (...) la donna è più impegnata dell’uomo per cui il lavoro flessibile sarà cercato più dalla donna che dall’uomo (...) poi questo dipende molto dalla famiglia ...; dalle esigenze dei figli ..., le esigenze dei figli sono prese a cuore molto di più dalla mamma che probabilmente dal padre ... non so come dirlo ..., i figli si sentono molto più tutelati dalla madre ... protetti ... da piccoli; per cui il fatto che la madre manchi in famiglia dovrebbe creare più problemi rispetto ad un’ipotetica mancanza del padre; quindi cercherebbe, di buon grado, un lavoro di flessibilità la mamma piuttosto che il papà” (FC2, M); “nel momento in cui una donna sceglie oltre che di lavorare di essere madre, sceglierà un lavoro part-time, un lavoro a tempo indeterminato, di mezza giornata lavorativa, un lavoro flessibile” (FC3, M)*

Non tutti, però, sono di quest’idea, per due motivi: il primo riguarda la convinzione che il lavoro sia una necessità e quando esso è offerto a colui/colei che non lo possiede, questi lo accetta perché il suo principale interesse è quello di sostenersi economicamente;

*“in questo particolare momento storico non c’è differenza tra uomo e donna (...) alla luce di una precarietà e di una mancanza di lavoro generale e generalizzata non credo ci sia molta differenza nella scelta da parte di un uomo o di una donna di un lavoro flessibile (...) secondo me, un uomo o una donna che hanno la possibilità di lavorare (...) accettano l’offerta e basta.” (FC2, F)*

Il secondo riguarda la questione dell’indipendenza personale. È rilevabile, infatti, dalle dichiarazioni raccolte, il bisogno da parte di coloro che “sostano” in una condizione di incertezza lavorativa, di raggiungere un’autono-

mia e un'indipendenza personali senza doverli negoziare con la propria famiglia d'origine o con un marito (o compagno/a) già "stipendiato".

*"altro che differenze tra uomo e donna ...; il lavoro flessibile porta a riflettere su una variabile importante: l'autonomia economica (...) che significa essere o non essere nella famiglia d'origine. (...) quando dico: casa; faccio riferimento a quella dei miei genitori ... dove di fatto non vivo (...) io vivo in una condizione di dislocazione totale (...) all'inizio l'idea di dover fare la spola mi divertiva - ero una precaria entusiasta - (...) poi quando inizi a sentire il bisogno di stabilità le cose cambiano. Ora penso ad una casa tutta mia (...) Io mi devo mantenere da sola (...) i miei genitori si offrono di supportarmi nel momento in cui non vengo pagata ...ma io questo lo rifiuto ... il lavoro è la dignità di sentirsi autonomi"* (FC2, F); *"ognuno vuole avere la sua indipendenza economica, sinceramente non mi piacerebbe farmi mantenere da mio marito"* (FC1, F)

In generale (a eccezione di alcune opinioni maschili) sembrerebbe che non ci sia, dunque, alcuna differenza nella scelta di un lavoro flessibile da parte dell'uomo o della donna.

Come interpretare, allora, l'elevata percentuale di donne sul totale dei lavoratori flessibili?

Più precisamente, posto che non si tratti di un motivo di scelta volontaria, quale sarà il perché di tale differenza numerica? Sicuramente, tale dato lascia intravedere la maggiore difficoltà che le donne incontrano nell'inserimento nel mercato del lavoro rispetto agli uomini. E in effetti, secondo alcuni intervistati, l'alta percentuale di presenze femminili tra le lavoratrici flessibili lascerebbe pensare che esista una condizione di discriminazione di genere legata alla scarsa opportunità per le donne di poter fare carriera. Le donne, cioè, incontrerebbero molte più difficoltà, a parità di compiti con un uomo, nell'accesso ai ruoli di prestigio e di alta dirigenza:

*"Secondo me c'è una penalizzazione: è più difficile per le donne l'accesso ... come devo dire ... Ci sono delle forme di discriminazione nell'accesso alle carriere, in qualunque settore (...) la norma è che i ruoli chiave, i vertici siano occupati da persone di sesso maschile. La carriera per le donne è molto più difficile; le donne fanno molta più fatica a farsi valere, a parità di ruolo con gli uomini"* (FC3, M).

Ciononostante e secondo un altro registro interpretativo, sembrerebbe che a influenzare il dato numerico sia la maggiore disponibilità di alcune donne

(soprattutto se sposate e con figli) ad accettare di sostare in una condizione di flessibilità per più tempo rispetto agli uomini; e questo, fondamentalmente, sulla base di due motivi: uno culturale, l'altro professionale.

Al primo caso appartengono quelle donne che pensano che rimanere a lungo in una condizione di precarietà sia più problematico per gli uomini che non per le donne. Gli uomini, infatti, secondo questa rappresentazione, avrebbero l'obbligo e il dovere sociale di occuparsi del sostentamento materiale della famiglia. Di conseguenza sarebbe per loro più urgente acquisire una stabilità economica prima dell'altro sesso. In questi termini alcune donne si esprimono:

*“a un uomo con famiglia ... anzi a un uomo in generale ... questa situazione di precariato può pesare di più (...) perché poi un uomo può anche mantenere una donna. Io prima non ero sposata e questa situazione di precarietà mi pesava di più ... ora sono sposata e mi sento più tranquilla perché c'è mio marito!”* (FC4, F).

Al secondo caso, invece, appartengono quelle donne che essendo delle libere professioniste riescono a tollerare una condizione di flessibilità lavorativa più a lungo di chi tale alternativa non la possiede; questa situazione, infatti, permetterebbe loro di gestire oltre al lavoro a contratto, anche la libera professione, preservandosi, in questo modo, la possibilità (anche se minima) di altre entrate finanziarie in attesa di eventuali rinnovi di contratto.

Questi i commenti:

*“diciamo che sono un po' più tranquilla ... rassegnata ... nel senso di come va va (...) io faccio questo lavoro perché mi piace, ma continuo a fare ancora delle cose che facevo prima di cominciare a fare questo lavoro. Sono una libera professionista”* (FC4, F).

Ma, se ciò è vero per alcune donne, per altre non lo è affatto; è questo il caso di quelle donne che vivono una vita familiare *unipersonale* e non possono contare sul supporto materiale di nessun compagno o marito. Per esse ottenere un impiego a tempo indeterminato ha sicuramente un'urgenza superiore rispetto a quella di chiunque altro che possa contare su risorse economiche aggiuntive.

In sintesi, il lavoro è una necessità e più si è soli in una condizione di scarse e/o precarie risorse finanziarie più tale necessità aumenta. Proviamo a capirne meglio il perché scoprendone vantaggi e svantaggi.

## **Relazioni sociali sul lavoro: vantaggi e svantaggi di un lavoro flessibile**

In generale, il lavoro flessibile può essere sintetizzato attraverso una serie di aspetti positivi e negativi, di vantaggi e svantaggi.

Nello specifico, uno di questi vantaggi consisterebbe nella possibilità di gestire liberamente il proprio orario di lavoro; detto altrimenti, non si ha l'obbligo di "timbrare alcun cartellino":

*"la flessibilità d'orario è l'unico vantaggio che mi riconosco rispetto ai miei colleghi di lavoro strutturati"* (FC1, M).

Non a tutti, però, è concessa la possibilità di gestire autonomamente gli orari di lavoro. Dall'analisi delle interviste emergerebbe, ad esempio, come tale autonomia dipenda in grossa percentuale dalle funzioni e/o dai servizi che gli specifici uffici o settori d'impiego erogano (a seconda, ad esempio, che si tratti di un lavoro di *front office* o di scrivania). Può accadere, allora, che la prestazione di lavoro non sia più regolata individualmente (nonostante il contratto lo preveda) ma dagli orari al pubblico dello specifico ufficio di dipendenza. Può essere questo un motivo sufficiente per non tener conto degli aspetti contrattuali?

Eticamente tale giustificazione dei fatti sembrerebbe non convincere. Quale potrebbe essere, allora, il motivo di questa differenziazione? Perché in alcuni uffici i dipendenti a contratto possono gestire il proprio orario di lavoro e in altri no? La risposta se non sottende funzioni strutturali di servizio, dovrebbe riguardare altro. La domanda da porsi, allora, non riguarderà tanto il perché alcuni lavoratori possono gestire autonomamente l'orario di lavoro e altri no; ma come mai uno dei pochi privilegi, se non il solo, che i lavoratori a contratto riconoscono alla loro condizione di flessibili sia loro negato. Come mai, dunque, tale mancato diritto non è contestato? Le parole degli intervistati lo spiegano meglio di qualunque *sintesi di processo*:

*"abbiamo paura che ci mandino via e quindi siamo portati a fare anche di più di quello che dovremmo"* (FC1, M).

Il motivo allora non è di natura funzional-strutturale; la questione degli orari di servizio al pubblico è solo il mezzo, apparentemente valido, per chiede-

re ai lavoratori a contratto di coprire quelle ore di lavoro che senza di loro altri colleghi strutturati o superiori (in molti casi assenti) dovrebbero, per dovere, ricoprire. Ecco, allora, che la figura del contrattista tende ad assumere sempre più i tratti di un dipendente subordinato:

*“...noi siamo lavoratori subordinati di fatto...; nel senso che, se [il servizio è giornaliero e attivo in determinate ore della giornata] come fai a mancare un giorno? Chi apre ...? Chi chiude ...?”* (FC1, M); *“noi siamo super subordinati!”* (FC1, F); *“per non parlare della condizione in cui si lavora! Due persone non strutturate che portano avanti un intero servizio! (...) Il capoufficio c’era ma solo sulla carta: in un anno e mezzo l’ho visto solo due volte”* (FC3, M).

Gli svantaggi legati al lavoro flessibile sembrerebbero essere tanti, tra questi gli intervistati hanno riconosciuto, soprattutto, la mancanza di tutela in questioni di maternità, malattia, ferie, la completa mancanza di servizi, dall’assistenza genitoriale (per chi ha bambini piccoli), alla formazione fino alla ristorazione (buoni pasto), l’assenza di diritti previdenziali. Indubbiamente coloro che più di altri subiscono gli svantaggi di uno statuto contrattuale così limitante sono le donne. Soprattutto nei casi di maternità in cui le contraddizione tra normative e applicazioni delle stesse sono tante, come altrettanto elevata è la paura di chi si trova a vivere tale esperienza.

Alcuni commenti:

*“per quanto riguarda la maternità, sembra così facile dire: è un tuo diritto... Quando è capitato a me ho avuto problemi seri... a capire quali fossero i miei diritti e quali no... Io sono venuta fino a nove mesi... io sono stata qui con il pancione, fino a nove mesi. Dalla nascita del bambino mi sono assentata per tre mesi... Quando ho cercato di rientrare... mi volevano tenere a casa! Succedono queste cose e sono veramente dolorose! Per chi lo vive sulla propria pelle, sembra di vivere in quelle situazioni paradossali da scherzi a parte ... Dove tu non sai ... nonostante tu abbia un diritto, perché non ti venga riconosciuto. È pazzesco!”* (FC1, F); *“per la maternità il co.co.co. viene sospeso, il lavoro viene sospeso: non sei pagato. E poi quei tre, quattro mesi che sospendi li recuperi in coda!”* (FC1, F); *“noi non possiamo usufruire di quei diritti che l’Università dà ai dipendenti come la formazione o i servizi per i bambini piccoli (servizio che esiste già da qualche anno grazie al Comitato Pari Opportunità)”* (FC1, F); *“non abbiamo il diritto di chiedere un giorno di ferie senza dire: posso non venire perché ho una cosa da fare? È una concessione!”* (FC1, M); *“non è scritto da nessuna parte che abbiamo diritto a questo mese di ferie. Non c’è al-*

*cun riconoscimento ufficiale!”* (FC1, F); *“mancano i diritti di malattia, maternità, ferie, servizi”* (FC1, F); *“non ci spettano contributi, non avremo mai una pensione”* (FC2, F).

Ma l’aspetto, forse, di maggior gravità consiste nell’impossibilità non solo di poter semplicemente manifestare il proprio dissenso riguardo l’assenza di diritti, ma anche e soprattutto di poter provare a negoziare le condizioni di una prestazione di lavoro che nei modi e nei tempi possa corrispondere a quella contrattualmente acquisita. I commenti degli intervistati sono a tal riguardo fortemente esplicitativi:

*“siamo trattati come dei lavoratori strutturati senza, però, avere gli stessi diritti!”* (FC 1, M); *“quando mi sono andato a lamentare della precarietà in cui si lavorava, per il fatto di essere solo io e la mia collega (che oltretutto lavorava mezza giornata) mi è stato risposto: se ti piace è così, se no te ne puoi anche andare perché dietro la porta ce ne sono tanti che bussano!”* (FC3, M).

Ancora una volta alla base di tale condizione vi è la preoccupazione, la paura di perdere il lavoro, di non poter avere il rinnovo del contratto. I lavoratori flessibili vivrebbero, cioè, una condizione di forte pressione psicologica difficilmente controllabile sia a livello emotivo che cognitivo.

Una condizione di profonda impotenza e immobilità che nasconde al suo interno un groviglio di sentimenti troppo a lungo compressi (ci sono soggetti che lavorano in queste condizioni da sei, sette, dieci anni) e sempre più spesso causa di stati di malessere fisici, emotivi e comportamentali.

Alcuni commenti:

*“...vogliamo parlare della libertà di comportamento di ciascuno di noi? A voi è capitato che magari su alcune cose non eravate d’accordo con i vostri superiori e avete comunque dovuto dire di sì, perché la possibilità di rimanere o meno dipendeva dal fatto che il capo ufficio dicesse: sì, questo è bravo! Teniamolo...rinnoviamogli la collaborazione”* (FC1, F); *“mi sento ricattato psicologicamente. Perché se io manco ... lì fuori c’è qualcuno che può fare al mio posto”* (FC1, M); *“il mio livello di nervosismo raggiunge il suo picco quando ci devono rinnovare il contratto. Allora mi rendo conto di essere più ricattabile ... questa condizione influenza inconsciamente il mio comportamento quotidiano”* (FC1, M); *“quando nulla puoi ... stringi i denti ..., stringi lo stomaco ... e vai avanti (...) Se me ne andassi starei meglio!”* (FC3, M).

Quanto questi soggetti siano in grado e riescano a mantenere un discreto livello di adattamento nonostante lo stress e la tensione quotidiani, è assai difficile da valutare, come altrettanto difficile è descrivere lo stato di pressione/violenza psicologica che in alcuni particolari casi il personale a contratto si è trovato a subire in forma sottile ma anche palese. Leggiamo:

*“io ho subito una pressione psicologica da parte dei datori di lavoro ...un vero e proprio mobbing ... E se non si ha una grande forza di carattere, una grande stima di se stessi, non se ne esce fuori ... O ci sono due alternative ... o ti butti a capofitto nel lavoro e vieni distrutto dalla pressione che subisci; oppure ti puoi rialzare a testa alta con una cicatrice che, secondo me, non si rimargina”* (FC2, F).

In tanta sofferenza e oppressione cosa rimane della persona in quanto “soggetto di diritti”? Ma soprattutto come poter consentire a questa persona di difendere i propri diritti? Di fatto non le è permesso di esprimersi liberamente. Allora, perché non rivolgersi a un’associazione sindacale? La soluzione sarebbe semplice se anche questa possibilità non conducesse a un bivio; a un’assenza di libertà di scelta, a una condizione fortemente conflittiva e quindi altamente rischiosa per chi una *base sicura* non ce l’ha.

Alcuni commenti:

*“si deve stare attenti alle attività sindacali che si svolgono ... perché schierarsi con un sindacato o con un partito politico potrebbe determinare delle rappresaglie; come anche può accadere che si sia indotti a iscriversi ad un partito politico come ad un sindacato perché ciò potrebbe favorire la tua ascesa ...”* (FC1, M); *“puoi subire delle pressioni ... non devi metterti con quello, con quell’altro”* (FC1, M); *“converrebbe rimanere neutrali per non avere problemi quotidiani nel rapporto con le persone”* (FC1, M); *“i sindacati hanno molto potere?”* (FC1, F).

L’analisi fin qui condotta è sufficientemente chiara perché di *precarietà* si possa parlare ma, soprattutto, riflettere. Lo scenario di vita sociale rilevato, infatti, è troppo evidente perché di esso non se ne abbia consapevolezza. E allora, perché non provare a intervenire operando un’ottimizzazione nella condizione/regolamentazione dei contratti atipici?

È con un tale auspicio che i lavoratori e le lavoratrici a contratto atipico dell’Università del Salento hanno suggerito un elenco di primissimi interventi la cui applicazione potrebbe nell’immediato favorire un miglioramento del-

la loro situazione lavorativa. Di seguito ne è proposta una sintesi:

- maggiori controlli attraverso l'ordinamento di una figura che assolve alle funzioni di “*difensore civico*” dei lavoratori;
- effettuare un monitoraggio sulla produttività *in itinere*;
- potenziare le risorse umane attraverso la programmazione di corsi di formazione;
- certificare al termine di ogni progetto le competenze e le abilità impiegate e raggiunte dai lavoratori;
- favorire l'estensione di alcuni servizi, destinati ai soli dipendenti, anche ai lavoratori flessibili (ad esempio, poter usufruire dell'asilo nido come anche dei buoni pasto).

### **Lavoro e vita quotidiana. I limiti alla vita personale e alla progettualità**

Il lavoro flessibile rappresenta un limite, di fatto insormontabile, alla realizzazione, organizzazione e progettualità della vita quotidiana a livello sia privato che pubblico. Sulla base della sintesi analitica, condotta sopra, non è difficile immaginare in che modo e in che grado la situazione lavorativa possa influenzare il piano del *Sé* nella gestione emotivo-affettiva, ma anche cognitivo-comportamentale delle dinamiche relazionali che ci si trova a dover affrontare quotidianamente.

Il limite che in forma più evidente emerge dalla discussione dei gruppi è la presenza di *vincoli economici*: l'assenza di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato ostacola, infatti, la possibilità di poter ottenere credito e quindi limita ogni piano di spesa e di possibile investimento (ad esempio, poter acquistare una casa – limite questo che in alcuni casi determina l'allungamento dei tempi di uscita dei giovani-adulti dalle loro famiglie d'origine – ma anche poter acquistare semplicemente un bene durevole).

Sostenersi autonomamente (attraverso, cioè, forme di intervento/finanziamento privato) quando ci si trova in una condizione economica precaria è un'impresa difficile. Il ricorso, allora, alle proprie reti informali (famiglia, partner), quale fonte di supporto materiale primario, diviene una necessità. Tale vincolo è spesso causa di insoddisfazione, avvilitamento, depressione e in alcuni casi di angosciante impotenza quale incapacità di poter far fronte alla costante minaccia di instabilità e assenza di sicurezza.

Infatti, un altro limite derivante dal tipo di lavoro svolto è dato dal *mancato soddisfacimento dei piani familiari*. Aspetto questo che assume a seconda del genere e dei modelli culturali dei soggetti intervistati caratterizzazioni e rappresentazioni diverse. Posto che alla base di tale vincolo esista, in generale, il desiderio individuale di poter uscire dalla famiglia d'origine, in particolare esso si rappresenta a partire da bisogni diversi. Per gli uomini, ad esempio, tali bisogni sono rappresentati dalla possibilità di poter acquistare una casa, per le donne, di avere dei figli. Tale differenziazione non è, però, assoluta. Infatti, quanto più è alta la consapevolezza di non poter raggiungere livelli di sicurezza/garanzia economica individuali (ci si riferisce, soprattutto, al caso di soggetti *singles*), tanto più lontana nell'immaginario degli intervistati è l'idea della genitorialità.

Le conseguenze possono essere, allora, di due tipi: in un caso, continuare a vivere con la propria famiglia d'origine, in un altro, cercare una soluzione di momentanea autonomia abitativa (ad esempio coabitando) avendo, però, quale obiettivo prioritario, quello di riuscire ad acquistare una propria casa. Rispetto a tale rappresentazione, l'investimento in una relazione di coppia diventa per molti dei soggetti intervistati secondario, se non impensabile. L'eziologia di tale fenomeno è da ricercarsi nella stretta connessione tra la precarizzazione del mercato del lavoro e la progressiva individualizzazione della vita sociale. Se in passato, infatti, la ricerca si è occupata di insicurezza e temporaneità lavorativa da una prospettiva quasi esclusivamente economica, nel tempo, la variabilità e la complessità delle ricadute che situazioni occupazionali svantaggiate avevano sul piano soggettivo, ne hanno dovuto necessariamente modificare l'approccio (Borghi, 2002). Detto altrimenti, la precarietà non è da intendersi come un concetto esclusivamente economico, ma anche e fondamentalmente come una condizione socio-relazionale.

Ed è sulla moltiplicazione di *altri* piani d'interpretazione che, infatti, la precarietà del mercato del lavoro ha, in forma sempre più evidente e palesata, mostrato la fragilità della sua essenza, quella che le scienze sociali concordemente definiscono *vulnerabilità sociale*, ovvero quella «*situazione di vita in cui l'autonomia e la capacità di autodeterminazione dei soggetti è permanentemente minacciata da un inserimento instabile dentro i principali sistemi di integrazione sociale e di distribuzione delle risorse*» (Ranci, 2002, p.546). Allora non sorprenderà il constatare quanto le insicurezze legate al lavoro influenzino il contesto soggettivo in relazione non solo alla modificazione delle strutture familiari in particolare

e dei legami sociali in generale (Vergati, 2000; Morlicchio, 2000; Catania, Vaccaro, Zucca, 2004) ma anche e soprattutto in relazione ai significati di autonomia e indipendenza personali. Cosa, infatti, può voler significare per un lavoratore flessibile essere autonomo?

Nella lingua italiana tale aggettivo dice di colui/lei *che è in grado di provvedere da solo/a alle proprie necessità* (Dizionario, Rizzoli, vol.I). Dire, dunque, che un lavoratore atipico sia autonomo significa riconoscergli la possibilità di reggersi da sé e, quindi, di non dipendere finanziariamente da terzi, in un'espressione, di "essere indipendente". Ma come Paolo Ceri lucidamente sottolinea, «*nel quadro di una complementarità debole, l'autonomia di chi è sprovvisto di risorse adeguate diventa un'indipendenza illusoria: un'indipendenza – cioè – senza autonomia*» (Ceri, 2003, p.20). Il lavoratore atipico sarebbe, cioè, un soggetto che pur percependo uno stipendio non è nella condizione di provvedere da sé al proprio sostentamento; allora, quella che in teoria è riconosciuta come una condizione di indipendenza personale (ovvero il lavoro in quanto occupazione retribuita) nei fatti significa solo incertezza, esitazione, dubbio, perdita di libertà e autonomia. In un tale presente come si guarda al futuro?

### **Sospesi nel presente perché sovrastati dal futuro**

*È difficile proiettarsi nel futuro senza una solida presa sul presente* afferma Pierre Bourdieu (1999) nel sintetizzare la difficoltà di pianificare un futuro per coloro che sostano in una condizione di incertezza, di instabilità, di assenza di riferimenti stabili, in un'espressione di *sospensione* nel presente. Ma in cosa consisterebbe tale difficoltà?

In una ridotta capacità di decisione e di scelta, sembrerebbero suggerire le testimonianze raccolte. Il futuro, infatti, rappresenterebbe, per gli intervistati, un contenitore di potenziali di rischio; una fonte di ansie e preoccupazioni che rendono impotenti.

Di fronte a tale percezione, il futuro è, dunque, da evitare. Quali scelte, allora, rimarranno da prendere?

Scelte che consentano di eludere, resistere, respingere eventuali rischi e paure celate nel futuro; *scelte negative* (Ranci, 2002) che non espongano alla perdita. Scelte obbligate, vincolate, limitate. Scelte spersonalizzate perché

svuotate di ogni potenziale scelta soggettiva. Scelte sovrastate dal futuro. Allora, più che senza futuro, i lavoratori a contratto, sembrerebbero essere da questo schiacciati. Il loro presente, cioè, sarebbe compresso dall'ansia di poter perdere ciò che si possiede. E più che cercare/sperare di ottenere qualcosa di buono, si cercherà di evitare il peggio. In che modo? Autolimitandosi (Beck, 2000). «*La vulnerabilità – all'interno di tale lettura è da considerarsi, allora, come – uno stato in cui il futuro si proietta su soggetti privi di presa sul presente, rendendo difficile per questi progettare un futuro diverso da quello già incombente*» (Ranci, 2002, p.542).

Non è un caso, allora, che la maggior parte dei soggetti intervistati abbia molta difficoltà a immaginare il proprio futuro lavorativo. Molti di loro, infatti, non riescono a pensarsi in un lavoro diverso da quello che svolgono. E anche quando considerano la possibilità di potersi un giorno ritrovare in contesti lavorativi nuovi, di questi non riescono a dare alcuna descrizione. Ogni lavoro per loro andrebbe bene, purché sia stabile e sicuro oltre che in armonia con i loro interessi e le loro passioni.

Alcune testimonianze:

“*Sinceramente ...non riesco a pensare veramente al mio futuro (...). Non ho l'assillo di quello che farò, semmai l'unica preoccupazione che avrò sarà quella di fare qualcosa...*” (FC1, M); “*io il mio futuro non riesco proprio ad immaginarlo ... non lo immagino, punto*” (FC4, F); “*il mio futuro lo immagino come qualcosa di provvisorio...*” (FC2, F); “*... io non so ... – nel senso di cosa farò – ... sicuramente farò qualcosa*” (FC4, F); “*dovessi trovare lavoro altrove, non ne farei un dramma...l'unica cosa che mi auspico è di non fare qualcosa che mi ripugni fare...Non c'è cosa peggiore di trovarsi a fare cose che non faresti mai e a doverle fare per forza perché è l'unica attività lavorativa che ti trovi avanti!*” (FC1, M); “*nel futuro vorrei vedere solo un lavoro stabile ... per sentirmi più sicuro*” (FC5, M); “*il futuro se dovesse rimanere uguale ... si troverà il modo per sopravvivere ... L'unica speranza per il futuro è avere fiducia in una via d'uscita, sociale, familiare ...; avere fiducia in se stessi, negli altri, nella continuazione della vita ...*” (FC1, M).

Vivere alla giornata, per i soggetti intervistati, costituisce, senza dubbio, l'unico margine di progettualità riconoscibile. Il loro reale desiderio è poter, un giorno non troppo lontano, godere della tranquillità e della serenità che solo un lavoro sicuro potrà dare loro.

## Riflessioni in chiusura

L'analisi condotta non ha alcuna pretesa di esaustività. Il suo intento è stato fondamentalmente quello di portare alla luce un frammento di realtà tanto diffuso nel mercato del lavoro quanto sconosciuto sul piano degli interventi sociali. Oggi si parla di disoccupazione a lungo termine, di prolungata precarietà lavorativa, di fragilità dei legami familiari, di fluidità delle relazioni di coppia, di solitudine e isolamento sociale, di limiti alla realizzazione dei piani di spesa nonché all'autonomia personale, di *indipendenza illusoria*, di mancanza di risorse, di scarsa soddisfazione dei propri bisogni, di difficoltà nel trovare un equilibrio tra esigenze reddituali e responsabilità di cura, di assenza di garanzie, di esposizione al rischio, di sospensione e vulnerabilità, di disagio sociale. Ma ciò che, in forma ancor più grave, accresce la miseria di tale condizione è la totale assenza di protezione sociale.

«*Lo stato sociale* – come opportunamente sottolinea Ferrera (1997) – *sarebbe rimasto intrappolato dentro un modello che non è più in sintonia con il profilo dei rischi sociali dominante nella nostra società*» (in Ranci, 2002, p. 532) E questo perché la figura attorno la quale il sistema di protezione italiano si sarebbe costruito non è più quella del lavoratore dipendente a tempo indeterminato (Fullin, 2002). La situazione oggi è certamente cambiata, ma senza alcuna *etica di responsabilità*. Non modificare i piani di intervento sociale a favore dei lavoratori instabili significa escludere i suddetti lavoratori dalla società. Significa non riconoscere al loro lavoro alcun valore sociale.

Ma il lavoratore atipico non è, al pari dello strutturato, un cittadino? E allora, come mai nonostante lo stato di evidente precarietà, i lavoratori atipici non possono contare su uno stato di protezione sociale che in qualche modo li sostenga e li tuteli dai rischi legati all'incertezza del lavoro?

Il principio di sussidiarietà sul quale si regge il sistema di *welfare* italiano, in parte, interviene a illuminarci. Secondo tale principio, «*lo Stato offre sostegno ai soggetti solo nel momento in cui essi non possono trovare nella famiglia di appartenenza sufficienti mezzi di sussistenza*» (Fullin, 2002, p. 571). Come se il supporto economico-materiale sia il solo elemento di sostegno di cui il soggetto necessita per il proprio sviluppo individuale.

Non è insignificante, allora, l'aver rilevato che più si dipende dalla propria famiglia d'origine – e il continuare a vivere con i propri familiari ne è l'indicatore principale – più i limiti alla vita personale/familiare aumentano insieme a una condizione di sempre meno apparente malessere collettivo.

Che ne resta, dunque, del benessere individuale?

Ben poco, sembrerebbero suggerire le tensioni, le paure, le ansie, le insicurezze di chi vive la precarietà esposto solo a se stesso.

Allora, non sarà, forse, giunto il momento per lo Stato Sociale di ripensare il proprio sistema di protezione iniziando con l'includere al suo interno la categoria di "lavoratore atipico"?

Se non si vuole alimentare ulteriormente l'incertezza esistenziale insieme alla vulnerabilità sociale, sembrerebbe proprio di sì.

# Quinto Capitolo

# Lavoro e carriera: una questione di genere?

Anna Maria Rizzo

## Premessa

A partire dagli anni '60 in tutta Europa è iniziato uno storico processo di crescita della presenza delle donne sul mercato del lavoro che da allora non si è mai interrotto anche nei momenti di maggiore crisi occupazionale.

Il cambiamento del clima economico e culturale, insieme ad una migliore protezione della maternità, hanno reso possibile lavorare a molte più donne nelle classi di età centrali. Studi recenti dimostrano che la crescita della partecipazione femminile è legata tanto a variabili strettamente economiche (salario, orario di lavoro, etc.) quanto a fattori di natura culturale e sociale che possono essere riassunti nella composizione per livello formativo della coorte di appartenenza (Tronti 1994; Sabbadini 2004, Rizzo 2004). Si è assistito ad una profonda trasformazione qualitativa della forza lavoro femminile nelle leve più giovani che ha ormai superato i coetanei maschi per titolo di studio.

In un mercato del lavoro di dimensioni ridotte come quello italiano (testimoniato dai bassi tassi di occupazione sia maschili che femminili rispetto alla media europea), però, sia le istituzioni di regolazione del lavoro, sia i comportamenti delle imprese hanno tradizionalmente mirato a favorire l'occupazione dei capofamiglia maschi e le opportunità di lavoro per le donne e per i giovani sono sempre state ridotte (Istat, 2002).

Negli ultimi 10 anni, i tassi di attività (15-64 anni) italiani sono leggermente aumentati, in particolare quelli femminili che dal 40,9% del 1993 sono arrivati al 47,9% del 2002. Siamo in verità ancora lontani dai livelli medi europei per entrambi i sessi. Ma sono le classi di età tra i 25 e i 49 anni quelle per cui si riscontrano i più alti tassi di attività delle donne; questo ci dice che sempre meno le donne escono dal mercato del lavoro per maternità.

Dall'inizio degli anni '90 il processo di crescita dell'istruzione femminile ha dato i suoi frutti occupazionali tanto che, nel 2001 dopo i 30 anni sono sul

mercato del lavoro l'80% delle donne laureate, i 2/3 delle diplomate e il 64% di coloro che hanno una qualifica professionale (Istat, 2002).

I tassi di disoccupazione femminile sono sistematicamente più elevati di quelli degli uomini. Questo dato però non si deve leggere solo come difficoltà d'accesso al mondo del lavoro da parte delle donne, ma anche come indicatore della forte e costante crescita dell'offerta femminile e come segnale di determinazione e tenacia a rimanere e a ritornare sul mercato del lavoro. Negli anni '90 i tassi di disoccupazione femminili sono stati quasi il doppio di quelli maschili e negli ultimi anni sono ancora molto elevati (tra il 12,2% e il 13%).

Nell'ultimo decennio l'occupazione femminile si è giovata della positiva dinamica del settore dei servizi, dove il 43,8% degli occupati è una donna. Tra i settori che risultano particolarmente femminilizzati all'inizio degli anni 2000 vi sono certamente i servizi ricreativi e culturali (77% di donne), la sanità (71% di donne), la pubblica amministrazione (59%), i servizi domestici e gli altri servizi sociali (oltre 52%).

Va infatti precisato che a contribuire alla crescita del numero di donne nel terziario è anche la diffusione di contratti atipici. I servizi hanno infatti la massima diffusione dei contratti part-time (17,1%) e in particolari comparti, come quello dei servizi personali, tale proporzione sale per le donne al 27,3% o nei servizi alle imprese al 22,7%, così come sono pure più diffusi (a parte la particolare situazione dell'agricoltura) i contratti a tempo determinato. Bisogna osservare però che, analizzando la presenza di donne che fanno il part-time nei servizi a seconda della professione, si evidenzia che sono le donne, nel personale non qualificato, a raggiungere i più alti livelli percentuali (35,7%) o tra i conduttori di impianti (23,3%). Un segnale questo non molto positivo.

Questi dati forniscono elementi importanti sulla necessità di rimuovere gli ostacoli che impediscono una partecipazione delle donne al mondo del lavoro su livelli medi europei, così come emerge dall'ultima ricerca del Cnel "Conciliazione lavoro - vita privata: a che punto siamo?" (Giugno 2005). La piena utilizzazione e valorizzazione della risorsa donna è essenziale per la crescita economica e per la competitività del nostro paese. I carichi gravano ancora quasi interamente sulle donne: le reti di aiuto formale sono insufficienti (solo 1 bambino su 5 frequenta l'asilo nido, e di questi il 43% è costretto a rivolgersi a strutture private), mentre è ancora prevalente quella informale, affidata ai legami di parentela e alla cosiddetta solidarietà interge-

nerazionale. La conciliazione deve riguardare sia gli uomini che le donne, i servizi e l'organizzazione del tempo di lavoro: non solo le politiche pubbliche ma anche quelle delle imprese private, devono farsi carico del problema.

Parlare di Percorsi di Carriera femminili nello scenario socio economico attuale non è una tematica semplice. Ma è sicuramente una tematica interessante perché ci permette di fare il *focus* su un sottoinsieme della realtà che, essendo per sua natura più limitato, ci aiuta a capirne meglio le dinamiche e le possibilità di evoluzione.

Il progetto si pone come obiettivo l'analisi sistematica di quelli che sono gli ostacoli ai percorsi di carriera all'interno di un'organizzazione, le segreterie dell'Università del Salento.

Vi sono molte concezioni che ruotano attorno alla parola "carriera". Il senso comune la concepisce prevalentemente in maniera *verticale* come, appunto, 'scalata' verso una posizione riguardevole all'interno dell'organizzazione di cui si fa parte, un'ascesa verso il "successo" di tipo graduale.

Tradizionalmente la si intende, quindi, come un progressivo aumento di potere all'interno della struttura organizzativa. In generale, si potrebbe definire la carriera come *percorso professionale di qualità*, come *aspettativa/aspirazione di miglioramento*, intendendo quindi come sinonimi i termini *crescita professionale*, *realizzazione professionale/soddisfazione e carriera*.

Nel panorama attuale risulta comunque difficile continuare a rappresentare la carriera come promozione *progressiva e verticale* nella piramide organizzativa. Le cause principali di tale difficoltà risiedono principalmente nei profondi cambiamenti in atto che investono l'economia e la società.

## **Il piano della ricerca**

L'obiettivo principale della ricerca consiste nell'analizzare il percorso delle *carriere femminili tra i dipendenti delle segreterie dell'Università del Salento*.

Avendo assunto come indubbie determinate caratteristiche della cultura di genere in Italia, il presente lavoro si è orientato principalmente verso il raggiungimento di un duplice obiettivo.

In primo luogo, si è inteso rilevare come viene recepito tale clima culturale, se e quanto viene percepito come un ambito "ostile" dalle donne che tentano di affacciarsi al mondo di lavoro, di rimanerci e collocarsi su certi livelli.

In altre parole l'intento è stato quello di valutare l'autopercezione relativamente al loro ruolo nel contesto sociale e culturale di riferimento per cercare di comprendere se le lavoratrici si sentono parte di una minoranza formata da soggetti attivi nel processo di cambiamento sociale, oppure se il loro modo di essere lavoratrici riflette l'adozione acritica di modelli culturalmente dominanti secondo i quali occorre avere certe caratteristiche caratteriali e comportamentali, indipendentemente dal genere di appartenenza. Più nel dettaglio è stato interessante valutare la loro percezione rispetto ad essere o, più semplicemente, sentirsi portavoci o avanguardie di nuovi modi di inserirsi nel mondo del lavoro, e se dimostrano di avere una coscienza di genere magari percependosi come "*soggetti militanti*" nel processo di emancipazione femminile dal ghetto delle posizioni subalterne.

In secondo luogo, è risultato interessante indagare se, al contrario, le donne lavoratrici si vedono semplicemente come membri di una organizzazione nella quale trovare un equilibrio tale da permettere loro di sopravvivere e prosperare nella giungla del mercato.

Dando per scontato infatti che in Italia la cultura di genere vede nella sfera familiare e comunque privata l'ambito precipuo per l'autorealizzazione delle donne, è chiaro come mai, nel caso di soggetti che ricoprono importanti ruoli nella sfera lavorativa, o più semplicemente un ruolo extra familiare, si ponga il problema della conciliazione di due ambiti. Spesso le lavoratrici diventano tali proprio perché non si sentono per nulla o non completamente realizzate nei ruoli femminili tradizionali e pertanto cercano altre vie di espressione e di affermazione personale. Ciò non toglie, però, che le aspettative sociali nei loro confronti rimangano perlopiù ispirate ai parametri tradizionali e creino pertanto una sorta di pressione sociale verso la conformità a cui pochissime donne riescono ad essere veramente immuni.

Per rispondere a tale scopo la ricerca è articolata in due fasi: una di tipo quantitativo, finalizzata a una ricognizione del personale impiegato nelle segreterie, l'altra, di tipo qualitativo, che lo ha visto direttamente coinvolto attraverso le narrazioni delle esperienze sia di donne che di uomini. Lo scopo della ricerca è stato dunque quello di capire se e come la questione della doppia presenza sia esperita e quali strategie di gestione siano sviluppate per farvi fronte.

L'obiettivo è stato quello di indagare come le due sfere esistenziali si rapportino l'una l'altra analizzando, in particolare, le modalità con cui vengono gestite sia quando vengono percepite dai soggetti come due mondi distinti

e non comunicanti, sia quando, all'opposto sono legate da strette connessioni e finiscono con l'influenzarsi a vicenda.

Il presente lavoro di ricerca si caratterizza come un'indagine di tipo culturale volta a cogliere soprattutto gli aspetti del vissuto dei personaggi oggetto di studio, nel tentativo di poter delineare dei "ritratti a tutto tondo" dei soggetti prescelti, in quanto solo su queste basi sarebbe stato possibile esplorare le aree ritenute rilevanti in base agli obiettivi prefissati.

### **La metodologia e i soggetti della ricerca**

Il desiderio di ricostruire dei ritratti in profondità ha quindi costituito l'idea guida nella scelta delle tecniche da utilizzare. Per questo si è deciso di ricorrere al metodo delle interviste in profondità condotte con uno stile perlopiù semi-direttivo, in cui ciascun interlocutore potesse raccontare la propria esperienza lavorativa e personale, senza vincoli e senza particolari limiti di tempo, naturalmente guidato almeno nei nuclei tematici utili ai fini della ricerca, una sorta di canovaccio per la conduzione dell'intervista, relativamente agli obiettivi sopra enunciati.

L'indagine ha seguito un percorso multidimensionale che ha abbracciato tutti i contesti sociali in cui si snoda il vissuto delle donne occupate nelle segreterie<sup>1</sup>: la famiglia d'origine, il percorso formativo, la comunità di appartenenza, la famiglia attuale, il percorso seguito e le motivazioni che hanno spinto all'attività lavorativa, le aspettative future e, infine, l'ambito macrostrutturale relativo alla società contemporanea in cui si contestualizza la loro esperienza. Si può, dunque sintetizzare che gli obiettivi della ricerca hanno imposto il ricorso prevalente a metodologie di tipo qualitativo e a strumenti di rilevazione quantitativa.

È stato fondamentale prima di tutto procedere con un'analisi organizzativa delle segreterie. Essendo le organizzazioni fenomeni complessi, non riducibili ad un unico paradigma interpretativo: sistemi aperti costituiti da sottosistemi in continua interazione fra loro e con l'ambiente circostante, è stato necessario, per comprenderle nella loro interezza e complessità, analizzarle in tutte le loro dimensioni.

<sup>1</sup> Come accennato nel paragrafo precedente le interviste sono state rivolte a donne, ma anche ad alcuni uomini; questo ha permesso di poter effettuare una comparazione dei casi.

Un'organizzazione è caratterizzata, nel suo insieme, da diverse *dimensioni* che interagiscono e influenzano il funzionamento dell'organizzazione stessa. Le *dimensioni* esplorate sono state:

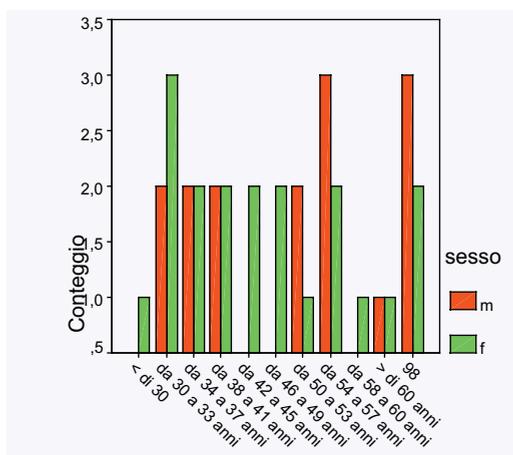
- 1) *dimensione psicodinamica* che esamina i vissuti individuali e istituzionali a livello non razionale;
- 2) *dimensione psicoambientale* centrata sul rapporto individuo-organizzazione e sull'analisi delle compatibilità tra aspettative individuali e richieste organizzative.

## L'universo delle lavoratrici e lavoratori nelle Segreterie degli Studenti

I grafici presentati di seguito hanno l'obiettivo di descrivere, sulla base di alcuni dati socio-anagrafici<sup>2</sup>, il personale delle Segreterie degli Studenti dell'Università del Salento.

Sono stati interpellati con intervista in profondità 10 soggetti facenti parte delle Segreterie degli Studenti dell'Università del Salento - sei donne e quattro uomini di età compresa tra i 28 e i 56 anni - autoselezionati (si tratta di coloro che hanno risposto positivamente alla mia richiesta) su un universo costituito da 34 unità di cui 19 femmine e 15 maschi.

**Tab. 1 Età e genere del personale delle Segreterie Studenti**



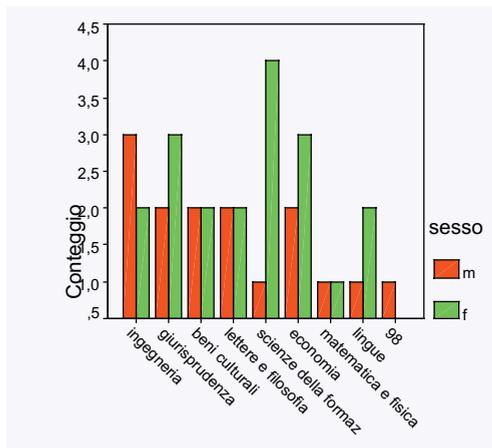
<sup>2</sup> I dati in oggetto sono stati rilevati attraverso censimento delle segreterie (lì dove il lavoratore risultava ripetutamente irreperibile, il dato è stato rilevato telefonicamente attraverso la somministrazione di una scheda di raccolta dei dati anagrafici).

L'età delle donne varia da un minimo di 28 anni ad un massimo di oltre 60 anni. L'età degli uomini varia da un minimo di 30 anni ad un massimo anche in questo caso di oltre 60 anni.

I dati anagrafici raccolti evidenziano che l'età più alta, tra il personale è di una certa equivalenza rispetto ai valori più alti. Come si evince dal grafico spiccano alcune presenze: per le donne la punta più alta è rappresentata dal range 30-33, assistendo ad una invariata presenza tra uomini e donne nelle classi comprese tra i 34-37 e i 38-41. Le presenze variano fortemente tra i generi nelle classi successive: si assiste, infatti ad una assenza totale delle donne dalle segreterie tra i 42-45 e i 46-49 anni, ricomparendo poi debolmente tra i 50-53 con un picco molto alto tra i 54-57. Tale andamento sembra ripercorrere le presenze e assenze delle donne nel mercato del lavoro legate ai cicli riproduttivi<sup>3</sup>.

I nostri intervistati uomini e donne sono distribuiti piuttosto equamente nelle segreterie degli studenti delle otto Facoltà (tab. 2).

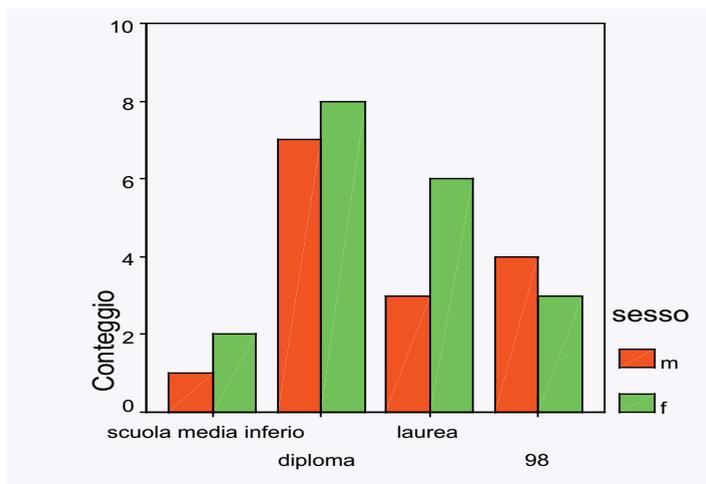
**Tab. 2 Genere e Facoltà di appartenenza del personale**



Si registrano maggiori presenze femminili tra il personale rispetto a quello maschile pari all'80% (su un totale di 5 unità, 4 sono donne) nella Segreteria Studenti della Facoltà di Scienze della Formazione.

<sup>3</sup> Per le donne, emergono ancora importanti "barriere all'accesso" al lavoro: nella fascia di età 35-44 anni il tasso di occupazione femminile delle single è dell'86,5%, per le donne che vivono in coppia senza figli la percentuale scende al 71,9% e per coloro che vivono in coppia con figli, al 51,5%. Vd. *Primo Capitolo* del presente lavoro.

**Tab. 3 Titolo di studio e genere**



All'interno delle segreterie il titolo di studio del personale (tab. 3) è così distribuito: rispetto ai tre gradi di istruzione individuati il 66,7% delle donne possiede una laurea (si parla del doppio rispetto agli uomini!); il 53,3% il diploma e la licenza di scuola media inferiore è posseduta dal 66,7% delle donne. Anche per il titolo di studio il personale femminile delle segreterie sembra percorrere lo stesso trend nazionale relativo all'istruzione femminile<sup>4</sup>. Ma il maggiore investimento in percorsi formativi, l'innalzamento dei livelli d'istruzione e il nuovo significato attribuito al lavoro quale componente fondamentale del progetto di vita delle donne, non hanno di fatto eliminato gli squilibri nelle opportunità di carriera<sup>5</sup>.

A parità di titolo di studio gli uomini ricoprono spesso posizioni lavorative più vantaggiose.

Tra i laureati (3 uomini e 6 donne) gli uomini con contratto a tempo indeterminato sono 3, mentre le donne 2, le restanti 4 hanno contratti di Collaborazione Coordinata e Continuativa.

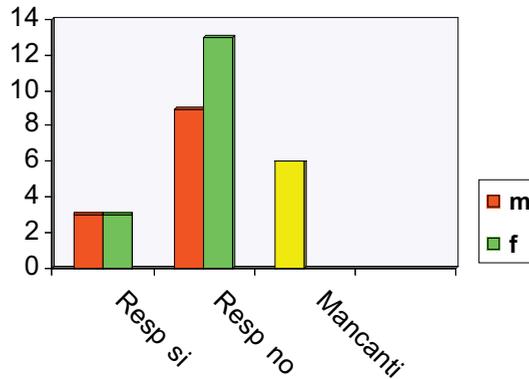
Per quel che riguarda i diplomati vi è una certa equità tra i due generi nella distribuzione degli incarichi: tempo indeterminato 4 uomini e 5 donne, Co co co 3 uomini e 2 donne, ex LSU 1 donna.

<sup>4</sup> Il processo di *scolarizzazione* negli ultimi dieci anni rappresenta uno dei veicoli principali del processo di femminilizzazione del lavoro. La partecipazione femminile ai percorsi di istruzione post-obbligatoria e formazione in Italia registra andamenti di crescita apprezzabili. Complessivamente (uomini e donne) la quota di persone tra i 30 e i 69 anni con titolo di studio della scuola secondaria superiore passa dal 26,8 al 40,6 per cento nel decennio 1993-2003.

<sup>5</sup> Istud, *Lo sviluppo delle donne nelle imprese: approcci ed esperienze*, Milano, 2000.

Infine, tra coloro che hanno conseguito la Licenza Media troviamo 1 uomo a tempo indeterminato e 2 donne con contratti di lavoro precario.

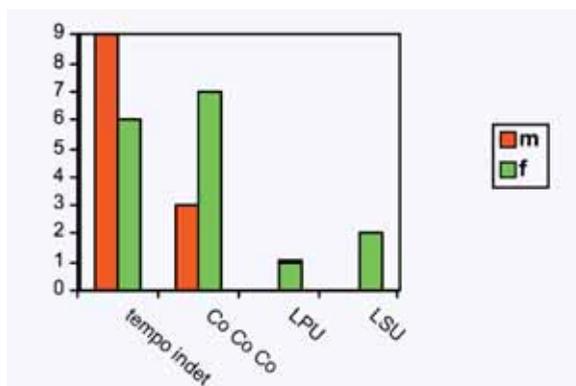
**Tab. 4 Genere e responsabile segreteria**



Dalla tab. 4 emerge come il genere femminile ha maggiori difficoltà a raggiungere posti di responsabilità, alle donne si riservano più spesso mansioni esecutive che non posti di lavoro a carattere decisionale. Infatti tra i soggetti che compongono il campione preso in esame solo 8 sono gli uomini che rivestono ruoli esecutivi, mentre salgono a 13 le donne.

Emerge ancora che la maggiore presenza di uomini con contratti a tempo indeterminato (9 uomini contro 6 donne); nei contratti atipici e precari, invece, risalta una forte presenza al femminile (10 donne contro 3 uomini).

**Tab. 5 Tipo di contratto e genere**



È evidente che la presenza degli uomini è più elevata nei tempi determinati (9 uomini contro 6 donne), mentre aumenta notevolmente quella delle donne tra i precari (10 donne contro appena 3 uomini).

*Ma chi sono i nostri dieci intervistati?*

<b>Soggetti Intervistati</b>	<b>Sesso</b>	<b>Età</b>	<b>Stato civile</b>	<b>N. figli</b>	<b>Titolo di studio</b>	<b>Tipo di contratto</b>	<b>Flessibilità</b>
<b>Int. 1</b>	F	33	Nubile	0	Laurea	Co Co Co	Punto di forza
<b>Int. 2</b>	M	55	Separato	2	Laurea	Tempo Indeterminato	
<b>Int. 3</b>	F	61	Separata	2	Laurea	Tempo Indeterminato	
<b>Int. 4</b>	F	48	Coniugata	2	Diploma	Co Co Co	Punto di debolezza
<b>Int. 5</b>	F	56	Coniugata	2	Licenza media	L.s.u.	Punto di forza
<b>Int. 6</b>	M	31	Celibe	0	Diploma	Co Co Co	Punto di debolezza
<b>Int. 7</b>	F	53	Coniugata	2	Licenza media	L.s.u.	Punto di forza
<b>Int. 8</b>	M	28	Celibe	0	Diploma	Co Co Co	Punto di forza
<b>Int. 9</b>	F	32	Coniugata	1	Diploma	Co Co Co	Punto di debolezza
<b>Int. 10</b>	M	60	Coniugato	4	Laurea	Tempo Indeterminato	

Come si evince dalla tavola sinottica, qui di seguito riportata, sono donne e uomini di età compresa tra i 28 e i 61 anni. Il nostro campione è costituito da sei (6) donne, di cui 4 coniugate, 1 separata e 1 nubile. Gli uomini (4) sono 2 celibi, un coniugato e uno separato. Per quanto riguarda la presenza di figli, tutte le donne e gli uomini coniugate/i e separate/i hanno 1 o 2 figli. I dati relativi ai titoli di studio individuano tre aggregazioni: licenza media (2), diploma di scuola media superiore (4), laurea (4). Per 5 di loro (3 donne e 2 uomini) il rapporto lavorativo con l'Università è una collaborazione coordinata e continuativa (co.co.co.); due donne sono lavoratrici socialmente utili (LSU); 3 lavoratori a tempo indeterminato di cui due sono uomini e una è donna. Tali lavoratori sono i responsabili della segreteria di appartenenza. Dall'analisi delle dieci interviste in profondità emergono degli interrogativi costanti:

- quanto, nel lavoro che si svolge, viene realmente utilizzata la formazione personale?
- quanto i soggetti sono soddisfatti dell'attività lavorativa svolta?

- quanto la flessibilità è percepita come un punto di forza o di debolezza?
- quanto questa nuova tipologia di contratti condiziona i progetti di vita futuri degli intervistati?
- come le donne riescono a conciliare l'attività lavorativa con la gestione della famiglia?

Ma soprattutto, in questo lavoro si intende capire:

- quanto la struttura organizzativa rappresenta un ostacolo allo sviluppo delle carriere e ad una serena attività lavorativa?

Attraverso i racconti di vita si può risalire al divenire ed allo sviluppo dei vari percorsi sia di vita che professionali, delle ragioni personali ma anche oggettive del contesto sociale e dell'epoca che viviamo, e delle occasioni economiche, di mercato e culturali, che determinano la *scelta*, a volte obbligata, di un lavoro "flessibile".

### **Donne e lavoro: mutamenti nelle responsabilità**

Fino a pochi anni fa non era necessario studiare lo sviluppo di carriera femminile, perché non c'era. Ora che le donne costituiscono una consistente presenza sul mercato del lavoro, diversi sono gli interrogativi aperti sulle condizioni reali nelle quali le donne sperimentano il loro nuovo protagonismo sociale.

Mutamenti di atteggiamento, di cultura e di comportamento tra uomini e donne, aggiustamenti reciproci, i fattori di discriminazione le differenze e i cambiamenti connessi con la diversa appartenenza di genere, si sono verificati nell'intendere il concetto di carriera che appare ancora del tutto separato, da quella che dovrebbe essere, una connessione con il quotidiano e il mondo familiare.

In questa prospettiva è necessario avvalersi di un concetto di carriera che tenga presente sia la carriera professionale *propriamente intesa* (sviluppo professionale spostamenti nella gerarchia aziendale, ricompense), sia del ciclo di *vita familiare* e dello *sviluppo personale*, o *carriera interna*, intesa come l'insieme dei costrutti psicologici che danno significato alla storia e ai contenuti affettivi delle transizioni di ruolo. Le transizioni di ruolo infatti, scatenano strategie di adattamento caratterizzate dal sesso, dalla situazione familiare e dal momento che sta vivendo l'interessata/o.

Ora, le donne qualora decidono di accedere a percorsi di sviluppo profes-

sionale si trovano a mettere in gioco tutto ciò per cui hanno lottato precedentemente e se stesse, in quanto: si vedono sbarrata la strada dal fatto che carriera familiare e personale non collimano, nei tempi e nei modi, con la carriera professionale, o sono costrette a prendere decisioni difficili, o sono indotte a negoziare, soprattutto in ambito familiare, i tempi e i modi del proprio impegno lavorativo.

*... io studio di notte.. leggo i libri la notte.. ho fatto tutto di notte...mi son preparata al concorso di notte... di giorno.. di notte... ho due bambini piccoli... il lavoro la mattina... (2).*

Per quanto continuino ad essere presenti nel mercato del lavoro forti differenze tra donne e uomini dal punto di vista della distribuzione settoriale, gerarchica e retributiva, nelle organizzazioni lavorative e nella società sono in atto dei mutamenti che portano a ridisegnare quei rapporti tra i sessi che fino a ieri hanno regolato, secondo un modello di rigida divisione sessuale del lavoro, la vita dell'azienda e delle famiglie, destinando a modificare vecchi equilibri sia in campo lavorativo, che nella vita domestica, avvalendosi di nuovi modelli di riferimento che privilegino punti di vista che pongano al centro dinamiche di interazione.

La donna in carriera è coinvolta, attualmente, anche in quei mutamenti profondi a livello oggettivo-strutturale e a livello soggettivo. Non possiamo nemmeno ignorare le trasformazioni e le influenze indotte dalle nuove tecnologie che stanno investendo l'intero management aziendale e registrando trasformazioni profonde nei processi produttivi che si rispecchiano sulle professionalità, i ruoli e le identità lavorative consolidate.

In che modo, possiamo chiederci a questo punto, azioni orientate alla flessibilità e alla conciliazione possono rappresentare modalità di intervento efficaci rispetto ai problemi legati ai tempi organizzativi e alla maternità?

In prima battuta si potrebbe dire che tali azioni, ed in particolare quelle che si richiamano alla conciliazione, siano la migliore risposta a questo tipo di problemi: si tratta infatti di interventi finalizzati a garantire la possibilità di armonizzare i tempi di vita e quelli di lavoro, le esigenze della riproduzione con quelle della produzione. Tuttavia uno sguardo più approfondito consente di mettere in luce alcune contraddizioni tra gli obiettivi dichiarati e le effettive conseguenze dell'introduzione di strategie di conciliazione e flessibilità. Sugli effetti perversi della flessibilità del lavoro rispetto alle prospet-

ve delle donne molto è già stato scritto: in particolare i dati mettono in luce come, se da un lato la flessibilizzazione del mercato sembra rappresentare una delle ragioni della crescita occupazionale della componente femminile, dall'altro tale fenomeno ne riduce le prospettive di carriera, di stabilità e anche le garanzie rispetto alla maternità.

*...però ti dicevo.. appunto...la tua vita non esiste più...no?.. perchè è vero che non ho figli ancora... però il convivente ha bisogno delle sue attenzioni .. io stessa volevo andare in palestra e non potevo andare.... Ero dimagrita perché mi ero esaurita proprio.. problemi di stomaco... agitazione...(7).*

*...ho pensato appunto al futuro perché .. come farò ad avere dei figli e a stare fino alle dieci di sera lì dentro... e quindi è assurdo...la casa devi portarla avanti comunque e non puoi permetterti la donna delle pulizie.. o comunque proprio per la tua vita...(1).*

Spesso i soggetti che accettano un lavoro di tipo precario, soprattutto le donne, hanno alle spalle diverse esperienze lavorative. Si decide a volte di lasciare incarichi ben remunerati presso aziende private preferendo incarichi presso enti pubblici, con una più bassa remunerazione, ma che permettono una gestione degli orari lavorativi più flessibile e più facilmente conciliabile con le esigenze della vita familiare e personale.

*qui sono da sei mesi e sono in aspettativa presso un'azienda privata, dove ho un ruolo di responsabile nelle gare d'appalto e quant'altro... per adesso ho accettato.. ho vinto questo Co.Co.Co. di un anno...(9).*

*Ho iniziato la piscina, a vedere le amiche. In piscina ci vado durante la pausa pranzo, quando ho il rientro... proprio per evitare di andare avanti e indietro... quindi .... La domenica vado in bici e poi gli altri pomeriggi mi dedico un po' alla casa, alle cose personali... sbrigare qualcosa.. per me stare qui è oro... stare qui è l'ideale.. prima mi era impossibile fare qualsiasi cosa ... il sabato lo dedicavo alle pulizie, la domenica ero stanca e stressata... quindi... non facevo nulla. Durante gli altri giorni lavoravo dalla mattina alla sera... poi lavoravo la mattina... quindi uscivo la mattina alle 08:00 e tornavo la sera alle 09:00... poi dipende dai periodi. Rimanevo anche per la pausa pranzo, non tornavo proprio a casa... invece adesso riesco a gestire un po'tutto si può dire...(5).*

Vale forse la pena di concentrarsi invece su alcuni effetti indiretti delle poli-

tiche di conciliazione. Pensiamo ad esempio a come formule di flessibilità dell'orario o dei tempi di lavoro siano spesso gestite in maniera individuale, tramite richieste individuali "individualmente tollerate da parte dell'amministrazione e il più delle volte individualmente penalizzate con la rinuncia implicita e di fatto alla carriera" (Zingarelli 2003, 48) o anche a progetti più complessivi di applicazione del part-time o del telelavoro che da un lato possono rappresentare per le donne una opportunità di 'sopravvivenza' nel mercato del lavoro, ma che al contempo possono assumere valenza di ghettizzazione, rafforzando il cosiddetto 'tetto di cristallo' che separa dalle posizioni dirigenziali, legate, come già abbiamo sottolineato, anche ad un criterio di visibilità e presenza (Zingarelli 2003) che non sempre la donna può garantire. L'introduzione di misure finalizzate a garantire una conciliazione tra tempi lavorativi e tempi familiari, che sembrano interessare prevalentemente le donne in quanto consentono loro di gestire con minore affanno la compresenza in ambiti diversi, spesso presenta costi elevati in termini di segregazione qualitativa e quantitativa del lavoro (Ballestrero 1990).

### **Conciliazione e trappole di genere**

Qual è il modello di genere sotteso all'introduzione di pratiche di conciliazione e flessibilizzazione, così come attualmente intese, nel mercato del lavoro e nelle organizzazioni?

Se è possibile sostenere che modelli di flessibilità 'pura' veicolano modelli di cittadinanza basati sull'universalità, intesa come negazione delle differenze, o sull'integrazione culturale o sulla dicotomia tra maschile e femminile, nel considerare una flessibilità mediata dalle pratiche di conciliazione è possibile individuare invece due diversi modelli di riferimento.

Il primo si basa su una concezione tradizionale dei ruoli di genere e della divisione del lavoro: la conciliazione, nella sua prima (ma spesso ancora diffusa) accezione, è una strategia rivolta in misura prioritaria alle donne, per permettere loro di svolgere il loro triplice ruolo di mogli, madri e lavoratrici. Il secondo è invece caratterizzato dal richiamo al valore dell'emancipazione e da una effettiva tensione verso una eguaglianza sostanziale. In questo caso la strategia di conciliazione è nominalmente rivolta sia agli uomini che alle donne, promuovendo azioni finalizzate a favorire l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali di individui appartenenti a entrambi i

sessi. Possiamo tuttavia rilevare un vizio di fondo anche in questa seconda formulazione: si tratta di quella che potremmo chiamare la ‘trappola del neutro’ ovvero la constatazione che spesso dietro a ciò che viene presentato come neutro si cela una qualche forma di dominio, ed in particolare che dietro la dichiarata neutralità delle pratiche organizzative si ritrovi spesso il costrutto della ‘maschilità egemone’ (Connell 1995). In tal senso Junter-Loiseau e Tobler parlano di una ‘finzione sociale’, sostenendo che se l’accesso a tali facilitazioni viene presentato come formale e neutro, l’azione rischia produrre l’effetto opposto, vale a dire di “aumentare il numero delle donne che tentano di conciliare, e ancora di più si fanno carico del lavoro domestico, e diminuirne l’attrattiva per gli uomini” (Junter-Loiseau e Tobler 1996, 158).

Avviandoci alle conclusioni di questo contributo intendiamo sottolineare come la nostra riflessione non sia mossa soltanto da un intento critico, ma dal desiderio di stimolare ad un più approfondito dibattito sugli ‘effetti perversi’ della costruzione e diffusione di categorie sociali che, se da un lato offrono importanti stimoli ad un miglioramento delle relazioni di genere, dall’altro tendono inconsapevolmente a riprodurre asimmetrie e disuguaglianze.

Inoltre intendiamo sollecitare ad una riflessione ulteriore su quali azioni e quali strategie possano facilitare una cittadinanza di genere intesa come discorso civico, consapevole della trappola di genere e attenta ai modi in cui il genere viene costruito e sostenuto dalle pratiche sociali e organizzative quotidiane. Chiudiamo dunque proponendo alcune ipotesi che riteniamo vadano in questa direzione e che potrebbero divenire oggetto di confronto in questo dibattito.

a) Collocandosi in una prospettiva che riconosca l’asimmetria implicita nell’attuale concezione della conciliazione, potrebbe avere senso favorire l’attivazione di misure non rivolte in via prioritaria alla componente femminile, ma piuttosto agli uomini, al fine di scardinare ciò che, in misura più o meno intenzionale, le attuali strategie sembrano dare per scontato (vale a dire l’attribuzione delle responsabilità di cura e riproduzione alle donne) e produrre un reale cambiamento culturale.

b) Lavorare nell’ottica di un modello di conciliazione che non rischi di essere sinonimo di emarginazione, ma opportunità di equilibrio tra esigenze legate al cambiamento e all’innovazione organizzativa ed esigenze individuali di donne e uomini, a partire da “una riorganizzazione complessiva che,

destrutturando tempi e luoghi di erogazione della prestazione lavorativa, destrutturare anche la cultura della presenza a favore della cultura della responsabilizzazione” (Zingarelli 2003, 48) verso gli obiettivi strategici dell’organizzazione.

c) Evitare di delegare la gestione delle politiche di conciliazione alle sole aziende ed organizzazioni, riducendole a isolate iniziative di sviluppo delle risorse umane, stimolando piuttosto un dibattito a livello più ampio, che tenga conto non soltanto della sacrosanta esigenza di politiche del lavoro e strategie organizzative *family friendly*, ma anche dell’importanza di garantire una eguaglianza sostanziale, dentro e fuori dal luogo di lavoro, per tutti gli individui, a prescindere dal genere.

d) Ripensare la conciliazione, o meglio ancora individuare nuovi modelli di azione e processi di cambiamento organizzativo che siano rispettosi dei significati della femminilità e della mascolinità, evitando tuttavia di creare o riprodurre disuguaglianze basate sul genere.

# Bibliografia

- ALTIERI, OTIERI, *Il lavoro atipico in Italia: le tendenze del 2001*, rapporto per Nidil, Cgl, Ires, Gennaio 2002.
- AA.VV., *La crisi del concetto di crisi*, tr. it. a cura di D'Eramo M., Lerici, Roma, 1980.
- ADDABBO T., BORGHI VANDO, *Riconoscere il lavoro. Una ricerca sulle lavoratrici con contratti di collaborazione nella provincia di Modena*, Franco Angeli, Milano, 2001.
- ARCIDIACONO C., *Identità, genere, differenza*, Franco Angeli, Milano, 1991.
- BALBO L. e al., *Vincoli e strategie nella vita quotidiana*, Franco Angeli, Milano, 1991.
- BALBO L., *La doppia presenza*, in inchiesta, Marzo - Aprile 1978 n. 32.
- BARBERO AVANZINO B., *Dopo la famiglia nucleare. Modelli alternativi di famiglia tra simmetria e doppia carriera*, Vita e Pensiero, Milano, 1991.
- BARBIER J. C., NADEL H., *La flessibilità del lavoro e dell'occupazione*, Donzelli, Roma 2002.
- BARBIERI M., RIZZA R., *Capitale sociale e lavoro atipico*, in "Sociologia del lavoro", n. 91, Franco Angeli, Milano, 2003.
- BECK U., *Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne; Risik Society Revisited. Theory, Politics, Critiques and Research Programs*, Suhrkamp Verlag Frankfurt am Main, 1999 (trad. it. *La società del rischio*, Carocci, Roma, 2000).
- BECK U., *Il lavoro nell'epoca della fine del lavoro*, Einaudi, Torino, 2000.
- BIAGIOLI M., REYNERI E., SERAVALLI G., *Flessibilità del mercato del lavoro e coesione sociale*, in "Stato e Mercato", n. 2, 2004.
- BIMBI F., PRISTINGER F. (a cura di), *Profili sovrapposti*, Franco Angeli, Milano, 1985.
- BIORCIO R., PAGANI S., *Introduzione alla ricerca sociale*, NIS, Roma, 1997.
- BOLOGNA S., FUMAGALLI A. (a cura di), *Il lavoro autonomo di seconda generazione. Scenari del postfordismo in Italia*, Feltrinelli, Milano, 1997.
- BOMBELLI M.C., *La passione e la fatica: gli ostacoli organizzativi e interiori alle carriere al femminile*, Baldini Castaldi, Milano, 2006.
- BORGHI V., (a cura di) *Vulnerabilità, inclusione sociale e lavoro. Contributi per la comprensione dei processi di esclusione sociale e delle problematiche di policy*, Franco Angeli, Milano, 2002.
- BOURDIEU P., *Controfuochi*, Reser, Milano, 1999.
- BRUSITA P., *Donna e lavoro. Il mondo interno e la realtà esterna*, Il segnalibro, Torino, 1990.
- CALVI G., *La flessibilità corrode il carattere?*, in "Social Trends", n. 89, luglio 2000.
- CANO E., *Precarizzazione lavorativa, flessibilità e deregolazione: riflessioni introduttive sulla situazione spagnola*, in "Sociologia del lavoro", n. 79, 2000.
- CASTELLANO G., *Il ventaglio dei tempi sociali tra realtà e aspettative proiettate*, in Bimbi F. - Castellano G. (a cura di), Franco Angeli, Milano, 1990.
- CATANIA D., VACCARO C.M., ZUCCA G., *Una vita tanti lavori. L'Italia degli "atipici" tra vulnerabilità sociale, reti familiari e auto-imprenditorialità*, Franco Angeli, Milano, 2004.
- CERI P., *La società vulnerabile. Quale sicurezza, quale libertà*, Laterza, Bari, 2003.
- CICOGNANI E., *Psicologia sociale e ricerca qualitativa*, Carocci, Roma, 2002.
- CORRAO S., *Il Focus Group*, Franco Angeli, Milano, 2000.
- CRESPI F., *Le vie della sociologia*, Il Mulino, Bologna, 1985.
- CURCIO R., *Il dominio flessibile. Individualizzazione, precarizzazione e insicurezza nell'azienda totale*, Quaderni di ricerca 3, Sensibili alle foglie, Dogliani, 2003.
- DAVID P., VICARELLI G. (a cura di), *Donne nelle professioni degli uomini*, Franco Angeli, Milano, 1994.
- DONATI P., *La famiglia nella società tradizionale*, Franco Angeli, Milano, 1986.
- FEDERICI N., *Procreazione, famiglia, lavoro della donna*, Loescher, Torino, 1970.
- FORTUNA R., *L'etica del lavoro che cambia*, in "Sociologia del lavoro", n. 96, Franco Angeli, Milano, 2004.
- FREY L., LIVRAGHI R., *Sviluppo umano e lavoro femminile*, Franco Angeli, Milano 1991.
- FUBINI L. (a cura di), *Strategie per l'occupazione. Il lavoro tra flessibilità e tutela*, Carocci, Roma, 2000.
- FULLIN G., *Instabilità del lavoro e vulnerabilità: dimensioni, punti di equilibrio ed elementi di fragilità*, in «Rassegna italiana di sociologia» a. XLIII, n. 4, ottobre-dicembre, 2002.
- FUSCO A., PIANO G., (a cura di), *Imprese di donne. Un'indagine sull'imprenditoria femminile in Sardegna*, Franco Angeli, Milano, 1999.

- GALLINO L., *Il costo umano della flessibilità*, Laterza, Roma-Bari, 2001.
- GALLINO L., *Se tre milioni vi sembrano pochi. Sui modi per combattere la disoccupazione*, Einaudi, Torino, 1998.
- GARILLI A., BELLAVISTA A. (a cura di), *La flessibilità nel mercato del lavoro*, Franco Angeli, Milano, 2000.
- GELLI B., D'AMICO R., MANNARINI T. (a cura di), *L'Università delle donne*, Franco Angeli, Milano, 2002.
- GIACOBINI B., *Occupazione e "tempi" del lavoro femminile*, in AA.VV., *L'orario di lavoro tra fabbrica e società*, Franco Angeli, Milano, 1981, pp. 74-96.
- GRAGNOLI E., PERULLI A., *La riforma del mercato del lavoro e i nuovi modelli contrattuali. Commento al decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276*, Cedam, Padova, 2004.
- HABERMAS J., *Per la ricostruzione del materialismo storico*, Etas, Milano, 1979, p. 63.
- HACKING I., *The social construction of what?*, Harvard University Press, 1999 (trad. it. *La natura della scienza. Riflessioni sul costruzionismo*, McGraw-Hill, Milano, 2000).
- IL SOLE 24 ORE, 23 gennaio 2007.
- IRS (a cura di), *Studi di imprese di successo "al femminile"*, Rapporto di ricerca, 2003.
- ISFOL, *Il tanto e il poco del lavoro flessibile*, Franco Angeli, Milano, 2002.
- ISTAT, *Come cambia la vita delle donne*, 2004.
- ISTUD, *Lo sviluppo delle donne nelle imprese: approcci ed esperienze*, Milano, 2000.
- LYOTARD J. F., *La condition postmoderne*, Minuit, Paris, 1979 (trad. it. *La condizione postmoderna*, Feltrinelli, Milano, 1981).
- MAGATTI M., FULLIN G., *Percorsi di lavoro flessibile. Un'indagine su lavoratori e collaboratori coordinati e continuativi in Lombardia*, Carocci, Roma, 2002.
- MANCARELLA M., *Donne e trasformazione della cultura del lavoro*, *Mediterranea Review*, n.6, 1988.
- MANCARELLA M., *Donne del Sud tra produzione e riproduzione*, in Gelli B. (a cura di) *Voci di donne discorsi sul genere*, Manni, Lecce, 2002.
- MARTUFI R., VASAPOLLO L., *Analisi-inchiesta: lavoro che cambia, lavoro che non c'è. Lavoro precario o lavoro nero?*, in "Proteo", n. 2003-1.
- MECACCI L., *Psicologia moderna e postmoderna*, Laterza, Bari, 1999.
- MESCHIERI L., PIRANI P., *Il questionario: un supporto al colloquio e all'intervista*, in Trentini G. (a cura di), *Teoria e prassi del colloquio e dell'intervista*, La Nuova Italia Scientifica, Roma, 1989.
- MIGALE L., *Imprenditorialità femminile e sviluppo economico*, NIS, Roma, 1996.
- OPPO A., PICCONI, STELLA., SIGNORELLI A., *Maternità, identità, scelte*, Liguori, Napoli, 2000.
- PERULLI A. (a cura di), *Impiego flessibile e mercato del lavoro*, Giappichelli, 2004.
- RANCI C., *Le nuove vulnerabilità sociali in Italia*, in «Rassegna italiana di sociologia» a. XLIII, n. 4, ottobre-dicembre, 2002.
- REYNERI E., *Sociologia del mercato del lavoro*, Il Mulino, Bologna, 1996, pp. 54 e ss.
- RIZZO A. M., *Donne imprenditrici del sud*, Pensamultimedia, Lecce, 2004.
- RIZZOLI LAROUSSE, *Dizionario enciclopedico per tutti*, vol. I, Rizzoli, Milano, 1972.
- ROSSI G., MALERBA G. (a cura di), *La donna nella famiglia e nel lavoro*, Franco Angeli, Milano, 1993.
- SABBADINI, *Come cambia il lavoro*, Lecce, 2004
- SARACENO C., *Identità in transizione*, Il Mulino, Bologna, 1981.
- SARACENO C., *Pluralità e mutamento*, Franco Angeli, Milano, 1987.
- SCIOTTO A., *Legge 30, nove su dieci restano precari*, in "Il Manifesto" del 29 giugno 2005.
- SENNET R., *L'uomo flessibile: le conseguenze del nuovo capitalismo sulla vita quotidiana*, Feltrinelli, Milano, 1999.
- SIGNORELLI A., *Maternità, identità, scelte*, Liguori, Napoli, 2000.
- SPAZZALI T., TEDESCO G., *Mi fletto ma non mi piego*, Derive Approdi, 2000.
- THOM R., *Stabilità strutturale e morfogenesi*, tr. it., Einaudi, Torino, 1980.
- TIDDI A., *Precari*, Derive Approdi, 2002.
- VERGATI S., *Affari di famiglia. Il neofamilismo: reti, valori, stili di vita*, Bonanno, Roma, 2000.
- ZAMMUNER V.L., *I focus group*, Il Mulino, Bologna, 2003.
- ZAMPERINI A., TESTONI I., *Psicologia sociale*, Einaudi, Torino, 2002.
- ZUCCHETTI E., *Le politiche attive del lavoro e i nuovi servizi per l'impiego: qualità e non solo flessibilità*, in "Sociologia del lavoro", n. 84, 2001.

# Le Autrici

### **Stefania De Donatis**

È dottore di ricerca in “Psicologia di comunità e modelli formativi” presso il Dipartimento di Scienze Pedagogiche, Psicologiche e Didattiche dell’Università degli Studi di Lecce. I suoi interessi di ricerca riguardano: lo studio delle relazioni di gruppo e di comunità; la coabitazione quale altra forma di convivenza; il concetto di dono e la reciprocità della sua natura scambievole secondo un approccio psico-antropologico e filosofico.

### **Donatella Grasso**

Responsabile della Biblioteca del Dipartimento di Scienze Sociali e della Comunicazione è dal 2003 presidente del Comitato Pari Opportunità dell’Ateneo Salentino.

### **Maria Mancarella**

Sociologa e Psicologa, iscritta all’Albo degli Psicologi di Puglia, socia AIS e socia fondatrice del Centro Studio Interdipartimentale "Osservatorio donna", è docente di Sociologia della famiglia presso la Facoltà di Scienze Sociali Politiche e del Territorio (Università del Salento) e componente del collegio dei docenti del Dottorato di "Sociologia e ricerca sociale".

Dal 2001 è Giudice Onorario presso il Tribunale per i Minorenni di Lecce e socia dell’Associazione Magistrati per la Famiglia e i Minori.

Svolge attività di ricerca sui seguenti temi: metodologie e strumenti per la ricerca psicosociale; i cambiamenti del ruolo delle donne nella famiglia e nel lavoro; identità femminile e maternità; donne e violenza domestica; mediazione familiare; i servizi per la tutela dell’infanzia e dell’adolescenza; "la messa alla prova" come percorso di risocializzazione dei minori devianti.

### **Rosalba Nestore**

Tecnico laureato svolge la sua attività di ricerca nel centro studi “ Osservatorio Donna “ del Dipartimenti di Scienze Pedagogiche Psicologiche e didattiche.

Parole chiave dei suoi lavori sono: femminismo, storia del pensiero femminile, genere, pari opportunità, famiglia.

**Anna Maria Rizzo**

Ricercatrice in sociologia generale, è docente di Politica sociale, Metodi e Tecniche del Servizio Sociale, Principi e Fondamenti del Servizio Sociale presso la Facoltà di Scienze Sociali Politiche e del Territorio (Università del Salento) e componente del collegio dei docenti del Dottorato di "Sociologia e ricerca sociale".

È autrice di studi e ricerche sulle politiche sociali. Si occupa di temi inerenti la differenza di genere e le trasformazioni dei modelli culturali femminili e percorsi innovativi in termini di lavoro e quotidianità. Ha condotto, inoltre, studi sul potere, simmetrie e asimmetrie nella comunicazione interpersonale, con particolare riguardo al rapporto assistente sociale – utente nel colloquio di aiuto, sul lavoro di strada e sulle reti sociali.