

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.¹

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-

¹Fonte: <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