

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.¹

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.

¹ La stesura del saggio è da attribuire a chi scrive.

¹ 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*		
Totale		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).²

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)

² 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>	42	56

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>	13	14

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>	7	8

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>	7	8

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.³

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

³ 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 europeo⁴, 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.

⁴ 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.

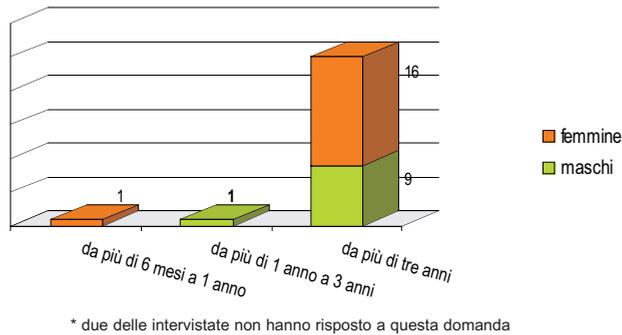
Dalla tabella riportata di seguito (tab. 11) è evidente che la maggior parte dei contratti sono stipulati per una durata di tempo pari o superiore a un anno e questo conferma il risultato a cui si è giunti ad una prima lettura dei dati forniti dall'ufficio del personale: il lavoro flessibile diventa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

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

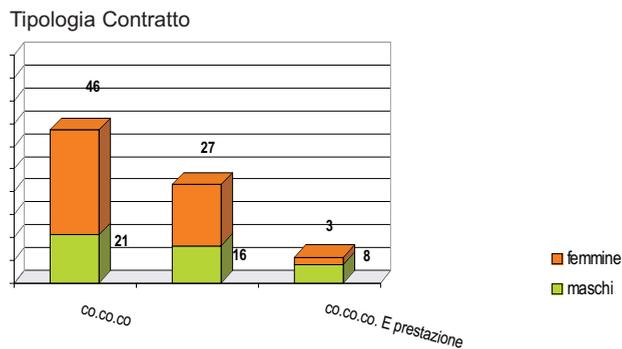
	<i>Maschi</i>		<i>Femmine</i>		<i>totale</i>
	n.	%	n.	%	%
<i>Da meno di tre mesi</i>	/	/	1	5.3	3.3
<i>Da 3 a 6 mesi</i>	/	/	3	15.8	10.0
<i>Da più di 6 mesi a 1 anno</i>	2	18.2	2	10.5	13.3
<i>Da più di 1 anno a 2 anni</i>	/	/	3	15.8	10.0
<i>Da più di 2 anni a 3 anni</i>	5	45.5	1	5.3	20.0
<i>Oltre 3 anni</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

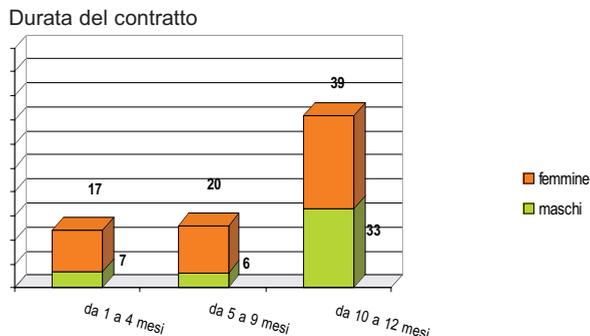


Se si guarda infine la tab. 14 riguardante la durata dei contratti stipulati dall'Università ci si accorge che i contratti della durata pari o superiore a sei mesi rappresentano la maggior parte dei contratti. Questo sta ad indicare quanto nello specifico della situazione dei lavoratori presi in esame si perpetrì 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.

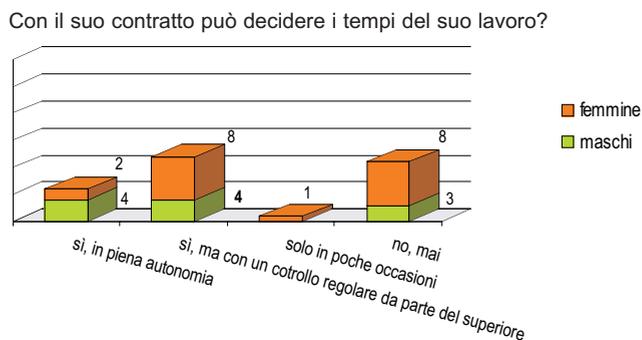
È evidente come il carattere permanente della atipicità lavorativa esponga questo segmento specifico dei lavoratori flessibili al rischio reale di un con-

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

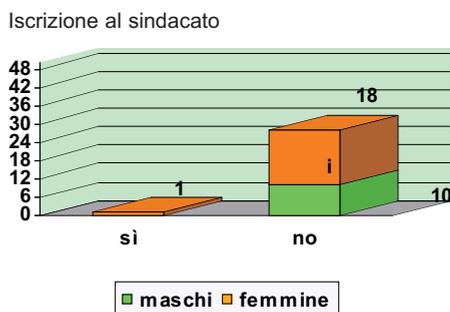
	<i>Uomini</i>		<i>Donne</i>	
	n.	%	n.	%
<i>Arricchimento professionale</i>	7	63.6	15	78.9
<i>Riconoscimento economico</i>	6	54.5	10	52.6
<i>Rapporto con i superiori</i>	11	100	17	89.4
<i>Diritti sindacali</i>	1	9	5	26.3
<i>Turni di lavoro</i>	10	90.9	18	98.7
<i>Rapporto con i colleghi</i>	9	81.8	19	100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