

I risvolti di genere della flessibilità

Maria Luisa Bianco

Università del Piemonte Orientale "Amedeo Avogadro"
Dipartimento di Ricerca Sociale
marialuisa.bianco@sp.unipmn.it

1. Flessibilità e lavoro atipico

Come è noto, l'era del post-fordismo in cui viviamo è caratterizzata dal paradigma della flessibilità. Sappiamo che lo sviluppo dei distretti industriali è avvenuto grazie alla cosiddetta produzione flessibile; le grandi imprese sono riuscite a rendersi flessibili sia accorciando le gerarchie e affiancando la comunicazione *bottom-up* a quella tradizionale *top-down*, sia introducendo la modularità nella concezione dei prodotti; infine, anche le tecnologie produttive sono rese flessibili dall'impiego dell'elettronica e dell'informatica.

Ma la flessibilità riguarda anche il lavoro umano, nel suo duplice aspetto funzionale e numerico. Il primo si riferisce al fatto che oggi le aziende richiederebbero ai lavoratori capacità di apprendimento continuo e disponibilità a cambiare frequentemente mansioni. La flessibilità numerica riguarda invece l'esigenza dichiarata dalle imprese di modificare agevolmente le dimensioni delle loro maestranze, superando le rigidità di cui sarebbe stato particolarmente affetto il mercato del lavoro italiano. Sebbene nei testi di *management* delle risorse umane si insista molto sugli aspetti qualitativi del fenomeno e sulle esigenze di formazione continua o quantomeno ricorrente, è soprattutto il risvolto numerico che negli ultimi anni ha impegnato sia la produzione normativa sia il confronto fra le parti sociali, visto che a tutt'oggi non è possibile individuare interventi seri sul piano educativo in generale e sulla formazione professionale, anche *on the job*, in particolare.

E in effetti quando nella pubblicistica si parla di lavoro flessibile, si fa quasi esclusivo riferimento a modalità contrattuali di lavoro *diverse* dal modello di occupazione che è stato tipico della fabbrica fordista, vale a dire l'occupazione dipendente a tempo indeterminato, full time, svolta per l'intera vita lavorativa tendenzialmente nella stessa azienda, dotata di garanzie piene. Proprio per questo motivo a queste nuove diversità delle occupazioni si fa riferimento parlando di *lavoro*, o di *lavori a-tipici*.

In realtà, come osservano Magatti e Fullin [2002], non sono i lavori a essere atipici, quanto piuttosto le forme contrattuali che li regolano e le modalità con cui viene erogata l'attività. In questo senso l'atipicità contrattuale può riguardare numerose dimensioni, come vedremo, anche simultanee.

Una prima atipicità, di tipo temporale, riferita all'estensione dell'orario giornaliero (o settimanale), oppure alla durata del posto di lavoro stesso, individua due specie importanti di occupazioni, *part time* e a tempo determinato. Si tratta di posti di lavoro dipendente che sono pienamente garantiti nel primo caso, mentre nel secondo risultano privi della garanzia della continuità temporale. In quest'ultimo

Che “genere” di conciliazione?
Famiglia, Lavoro e Genere: equilibri e squilibri

insieme troviamo comunque una varietà di forme contrattuali, come i contratti temporanei, di formazione lavoro, di apprendistato, di lavoro socialmente utile, ecc.

Nel lavoro interinale, invece, l’atipicità riguarda direttamente il rapporto con il datore di lavoro, poiché il contratto (fino a oggi a tempo determinato) è stipulato con un soggetto (l’agenzia di lavoro interinale) che è diverso dall’impresa presso la quale viene erogata l’attività, rispettandone pienamente le regole di subordinazione. Qui la recentissima legge di riordino del mercato del lavoro (nota con il nome di “legge Biagi”) cambierà radicalmente il quadro, in quanto oltre a delegare ai privati le funzioni di avviamento al lavoro (trasformando le attuali agenzie interinali in veri e propri uffici di collocamento), renderà anche possibili contratti di lavoro interinale *a tempo indeterminato*, che prevedono una missione senza limiti temporali con la stessa azienda. Un vera rivoluzione nel settore, perché il lavoro interinale, introdotto nel 1997 dalla legge Treu per sopperire a esigenze temporanee delle imprese (picchi inusuali di produzione, congedi di maternità o di malattia, ecc.), non risolvibili con altre forme contrattuali flessibili, diventerebbe una modalità alternativa di avviamento stabile al lavoro. In un futuro molto vicino potremo trovare nelle imprese, impegnati a lavorare gomito a gomito e sottoposti alle medesime regole di subordinazione aziendale, lavoratori a tempo indeterminato e a tempo definito che sono direttamente dipendenti dall’azienda, lavoratori interinali a tempo indeterminato, lavoratori interinali con brevi missioni, oltre a varie figure di collaboratori coordinati continuativi, alcuni con un unico contratto molto lungo, altri con brevi contratti ripetuti. In altri termini, la segmentazione della forza lavoro delle imprese in una componente fissa, che dovrebbe assicurare la flessibilità funzionale, e in una componente variabile, in grado di produrre flessibilità numerica [Bertolini 2002], verrebbe completamente sbilanciata in favore di quest’ultima. Non pare azzardato sostenere che la piena deregolazione dei rapporti di lavoro ridurrà inevitabilmente la propensione dei datori di lavoro a fare investimenti formativi per accrescere il capitale umano dei lavoratori, paradossalmente a scapito – tra l’altro – proprio della flessibilità funzionale. Pare pertanto in via di definitivo tramonto quella caratteristica tipica dell’industria fin dal diciannovesimo secolo, rappresentata dalla compresenza sui luoghi di lavoro di un gran numero di lavoratori, tutti sottoposti alle stesse regole organizzative, tutti dipendenti dallo stesso datore di lavoro con le stesse modalità contrattuali, fatto che ha potentemente contribuito alla integrazione della classe lavoratrice e alla organizzazione sindacale, come è stato riconosciuto fin dai tempi di Marx.

Infine vi sono le collaborazioni coordinate continuative (note anche con l’acronimo co.co.co), per le quali l’atipicità è rappresentata dalla condizione formalmente autonoma che si accompagna a subordinazione sostanziale al committente, come sta chiaramente a indicare la “coordinazione” normativamente prevista.

Tante forme contrattuali atipiche, così differenziate, implicano che le mansioni coinvolte nel processo di de-standardizzazione del lavoro siano molto diverse fra loro e che dunque anche i lavoratori atipici rappresentino un universo con caratteristiche sociologiche variegata, per età, scolarità, tipo e livello di professionalità, orientamento al lavoro. Inoltre è evidente che quando più forme di atipicità si combinano fra loro, per cui per esempio troviamo occupazioni che oltre a essere temporanee, o ancor peggio interinali, prevedono anche orario ridotto, le conseguenze subite dai lavoratori si cumulano.

Possiamo dire che nell’ultimo decennio il mercato del lavoro dei paesi industrializzati è stato caratterizzato dalla progressiva distruzione di posti di lavoro full time, pienamente garantiti e occupati da uomini, in favore della creazione di posti di lavoro che prevedono contratti atipici, occupati tendenzialmente da giovani uomini e da donne.

Che “genere” di conciliazione?
Famiglia, Lavoro e Genere: equilibri e squilibri

Ci troviamo così di fronte a una situazione per certi versi paradossale. Da un lato, gli economisti da lungo tempo preconizzano forme di *jobless growth*, in cui lo sviluppo economico è interamente sostenuto dalla crescita della produttività del lavoro e dall’impiego massiccio di tecnologie automatizzate. D’altro canto, tuttavia, gli indicatori economici – comunque calcolati – contestualmente a tassi di crescita del Pil molto bassi (nell’ultimo anno in Italia, come è noto, addirittura vicini allo zero), mostrano un consistente aumento dell’occupazione, vale a dire una situazione. Quali sono le spiegazioni possibili di questa contraddizione? A meno di non sostenere che ovunque la produttività del lavoro si sia drasticamente ridotta, le spiegazioni contestuali possono essere duplici. Da un lato, il lavoro è cresciuto soprattutto nel terziario e in generale in settori a produttività bassa, mentre si riduce nell’industria e nei settori a più elevata produttività, generando come saldo appunto una diminuzione della produttività complessiva del sistema. Ma d’altro canto, si può anche sostenere che l’aumento di una parte consistente dell’occupazione sia stato soltanto apparente, una sorta di illusione ottica. In altri termini, si è davvero verificato l’aumento del numero degli occupati, come appare dai dati, ma non del numero di ore lavorate. Per realizzare una produzione di poco superiore al passato recente, è impegnato oggi un numero molto più grande di lavoratori, in parte perché sono impiegati in settori a bassa produttività, e in gran parte perché lavorano a mezzo tempo oppure saltuariamente nel corso dell’anno. Lo slogan “lavoriamo meno, lavoriamo tutti” sembra aver trovato così una sua piena realizzazione, sebbene in quello slogan i costi umani e sociali non fossero inclusi.

D’altronde, a causa dell’organizzazione dei dati, nonché delle definizioni delle variabili e degli indicatori utilizzati, le fonti ufficiali non consentono di ricostruire un quadro veramente esaustivo delle trasformazioni in atto nelle relazioni di impiego. L’Istat, per esempio, dà una definizione restrittiva di lavoro atipico, includendovi esclusivamente i contratti part time e a tempo determinato e fra questi ultimi raggruppa in modo indistinguibile sia i contratti a termine veri e propri, sia quelli interinali, nonché quelli di formazione lavoro, di apprendistato e di lavoro socialmente utile. Per avere informazioni sul lavoro interinale, per quanto lacunose e difficilmente comparabili, bisogna ricorrere alle associazioni di categoria (come per esempio Assointerim o Confinterim) o alle grandi agenzie di lavoro interinale come ManPower, oppure ancora alle Direzioni Regionali per l’Impiego. Le varie fonti presentano tuttavia notevoli discrepanze, anche a causa dell’unità di rilevazione impiegata. Mentre infatti le Direzioni Regionali per l’Impiego rilevano i *lavoratori* coinvolti in contratti interinali, gli altri archivi citati si basano sulle “missioni”, vale a dire gli episodi di lavoro presso le imprese. Al di là di fattori di attendibilità, la diversità dell’impostazione spiega perché sistematicamente i dati di origine pubblica siano di gran lunga più bassi di quelli di fonte privata. Ancora più complessa è la situazione del lavoro coordinato continuativo, per il quale siamo costretti a basarci sui dati del Fondo di Gestione separata dell’Inps, che registra le posizioni contributive, senza consentire di individuare i lavoratori che hanno più di un contratto nel corso dell’anno con la stessa azienda.

E’ evidente, peraltro, che proprio a causa della flessibilità delle relazioni di impiego in questione, e dunque della scarsa durata e spesso del basso impegno orario delle occupazioni, il singolo lavoratore empirico può comparire contemporaneamente in più di una fonte, sebbene sia impossibile isolare il fenomeno. Così succede che uno stesso soggetto possa avere, e in genere abbia, più di un contratto di collaborazione coordinata e continuativa nel corso dell’anno, oppure che possa avere un lavoro part time, o a tempo determinato, e contemporaneamente uno o più contratti co.co.co. E pertanto, a causa della natura delle fonti, è abbastanza arduo arrivare alla definizione certa del numero di lavoratori atipici esistenti in un dato momento.

Ciononostante, pur con le dovute cautele, si possono fare alcune asserzioni relativamente sicure. In particolare si può sostenere che:

- il lavoro atipico è in crescita in tutte le sue componenti ed è aumentato di oltre il 45% fra il 1992 e il 2000, periodo nel quale invece l'occupazione standard ha registrato un modesto +1% [Altieri e Oteri 2000];
- la dinamica fortemente positiva, sebbene con modalità differenziate, ha interessato tutte le diverse aree del nostro paese;
- a mettere in dubbio che il lavoro atipico rappresenti un'efficiente modalità di ingresso sul mercato del lavoro e, in altri termini, una forma di socializzazione all'impiego definitivo stabile, è il fatto che l'osmosi fra lavoro atipico e lavoro standard appare molto contenuta, visto che secondo dati OCDE del 2001 la metà dei lavoratori vi rimarrebbe intrappolata stabilmente e un 20% ne uscirebbe, ma solo per precipitare nella disoccupazione [Ec 2001];
- infine, vi è una relazione statistica positiva fra crescita delle occupazioni atipiche e vivacità del mercato del lavoro locale [Barbieri 1998]. Ma in questo caso i dati nascondono una tautologia. Data la sostanziale staticità dell'occupazione standard, si può anche sostenere il contrario, vale a dire che nei contesti territoriali in cui il ricorso a forme contrattuali atipiche è elevato, è proprio grazie ad esse che il mercato del lavoro appare più dinamico e registra più bassi tassi di disoccupazione.

2. *C'è una specificità di genere nei lavori atipici?*

I dati mostrano che ormai da molti anni un numero consistente degli avviamenti al lavoro riguarda donne, in quanto la crescita del loro tasso di attività è avvenuta prevalentemente grazie alle giovani generazioni. Dai dati sappiamo anche che oggi l'ingresso sul mercato del lavoro per buona parte dei soggetti è segnato da un periodo di presenza (difficile dire quanto lungo) in occupazioni atipiche. Dato che la crescita dell'occupazione femminile nel nostro paese come altrove è avvenuta all'insegna di evidenti fenomeni di segregazione orizzontale e verticale [Bianco 1997], è ovvio chiedersi in che modo la de-standardizzazione del lavoro abbia influito e influisca sull'esperienza lavorativa delle donne. E, inoltre, se i meccanismi di de-regolazione del lavoro agiscano in modo insensibile al genere, oppure – come sarebbe lecito aspettarsi – anche in questo caso vi sia una specificità della condizione femminile.

Per rispondere a questi interrogativi conviene prendere in considerazione i pochi dati disaggregati per sesso che abbiamo a disposizione sulle dinamiche delle varie forme di lavoro atipico. Più che in altri campi, infatti, qui è mancata un'attenzione degli studiosi al problema e a mia conoscenza non esiste nessuna ricerca sull'intero territorio nazionale che indaghi le specificità di genere del lavoro flessibile¹.

Iniziamo a considerare le occupazioni part time, che notoriamente rappresentano un fenomeno tipicamente femminile. In Italia il part time è particolarmente poco esteso in confronto agli altri paesi, anche grazie al fatto che nel pubblico impiego, ove è maggiormente concentrata l'occupazione femminile, è da lungo tempo diffusa un'organizzazione degli orari (6 ore per 6 giorni alla settimana) che si concilia più facilmente con gli impegni domestici e con la "doppia presenza" delle donne. Ciò ha consentito a un grande numero di lavoratrici di non essere costrette a ricorrere al part time e di non subirne pertanto i costi. Tali occupazioni hanno infatti numerose conseguenze negative, fra le quali si

¹ Sono recenti alcune ricerche su contesti locali, fra le quali posso ricordarne una realizzata in provincia di Asti da Sonia Bertolini e Cinzia Meraviglia e un'altra sulle politiche di reclutamento degli enti locali in provincia di Alessandria realizzata da Chiara Bertone. Ambedue le ricerche sono state possibili grazie a un finanziamento del Fondo Sociale Europeo (Misura E1).

Che "genere" di conciliazione?
Famiglia, Lavoro e Genere: equilibri e squilibri

possono ricordare sia la riduzione del reddito percepito nell'immediato e differito in forma di pensione, sia la marginalità organizzativa e la conseguente limitazione delle opportunità di carriera. Ciononostante attualmente in Italia circa il 16% delle donne occupate ha contratti di lavoro che prevedono il tempo ridotto, contro un modesto 3,5% fra gli uomini [Altieri e Oteri 2000]. Va inoltre considerato che frequentemente i contratti di lavoro part time delle donne sono anche a tempo determinato (e in misura ben superiore agli uomini), con un aggravio evidente degli svantaggi che producono.

Molti – sottovalutandone a parer mio i risvolti negativi - sostengono che l'orario di lavoro ridotto rappresenti una prospettiva positiva per le lavoratrici, consentendo loro di organizzare meglio la vita nella fase in cui i figli in età scolare costituiscono un sovraccarico di impegno. Anzi, il lavoro part time, accanto ai congedi genitoriali, costituisce oggi una modalità importante delle politiche di conciliazione [Cinque 2000; Inchiesta 2000; Saraceno 2000; Piazza 2001], predisposte proprio per facilitare la partecipazione al lavoro esterno alla casa da parte delle donne, e delle madri in particolare. Tuttavia i dati mostrano chiaramente che il part time, anche quando rappresenta una scelta volontaria delle lavoratrici, è una via senza ritorno, che le intrappola ben oltre gli anni della maternità e le confina all'interno delle organizzazioni in un numero limitato di mansioni, caratterizzate dal fatto di essere *sex typed*, ghettizzate e povere di opportunità di carriera. A riprova si può citare la circostanza che i contratti di lavoro che prevedono orario breve coinvolgono principalmente donne a bassa scolarità e scarsamente qualificate, per le quali le opportunità di qualità del lavoro e di progressione di carriera non vengono di fatto ridotte dal part time stesso, essendo in ogni caso molto basse, se non inesistenti. Al contrario, le donne qualificate, consapevoli che nel loro caso i costi subiti sarebbero elevati, sono molto restie a ricorrere a questa forma di conciliazione fra lavoro formale ed esigenze della vita privata.

Passiamo ora a considerare i lavoratori a tempo determinato. Nel 2000 essi costituivano il 10% dei lavoratori dipendenti. Tuttavia se oltre ai dati di *stock* prendiamo in considerazione quelli di flusso, il fenomeno mostra dimensioni molto più significative, visto che circa il 50% dei nuovi avviamenti al lavoro prevede contratti temporanei. Circa la metà dei lavoratori a tempo determinato è inoltre costituito da donne, tanto che esse rappresentano ormai quasi il 10% delle occupate totali, contro un modesto 3.5% degli uomini. I dati mostrano anche che, contrariamente a quanto sostiene la *vulgata*, il fenomeno riguarda sì i giovani al loro primo ingresso sul mercato del lavoro, tenuto conto che poco meno della metà dei lavoratori a tempo determinato ha meno di trent'anni, ma anche un gran numero di soggetti in età centrale, oltre i 45 anni, e fra questi ultimi ritroviamo soprattutto le donne.

Inoltre, sebbene in generale in queste occupazioni siano inseriti lavoratori a bassa professionalità, si verifica tuttavia una relazione negativa fra qualificazione ed età: fra i giovani è infatti consistente la presenza di soggetti a elevata scolarità e professionalità, inseriti in mansioni qualificate che consentono apprendimento, mentre i lavoratori maturi (fra i quali abbiamo visto essere particolarmente numerose le donne) sono scarsamente scolarizzati e qualificati.

Anche alcune ricerche su contesti locali confermano pienamente questo quadro. Negli enti locali della provincia di Alessandria, per esempio [Bertone 2003], i contratti stipulati nel corso degli ultimi due anni, che sono stati nella gran parte di tipo temporaneo, mostrano precisi segni di genere. Da un lato troviamo gli uomini, prevalentemente giovani a elevata scolarità, i quali hanno usufruito di contratti relativamente lunghi con retribuzioni elevate, cui sono seguite nella grande maggioranza dei casi regolari assunzioni a tempo indeterminato. I pochi uomini di età più avanzata sono stati inoltre addirittura inseriti in mansioni dirigenziali.

Completamente diversa, d'altro lato, la situazione delle donne, che sono prevalentemente sottoscolarizzate, hanno un'età avanzata (sono numerose quelle che hanno superato i 50 anni) e ottengono

Che "genere" di conciliazione?
Famiglia, Lavoro e Genere: equilibri e squilibri

contratti a bassa retribuzione, di durata molto breve e ripetuti più volte nel corso del biennio analizzato. Queste lavoratrici si collocano in alcuni settori specifici, scuola e servizi socio-assistenziali in particolare, e in alcune mansioni fortemente femminilizzate (ausiliarie, bidelle, ecc.). In nessun caso, per queste donne scarsamente qualificate, dal rapporto temporaneo o è scaturita un'assunzione definitiva.

Tutti questi dati concorrono dunque a mostrare che il funzionamento del lavoro temporaneo è duplice e ha una chiara connotazione di genere. Per i lavoratori giovani e scolarizzati (prevalentemente uomini) rappresenta infatti una modalità di accesso al mercato del lavoro stabile e fornisce, per così dire, una sorta di socializzazione alla professione, mentre consente ai datori di lavoro di ridurre i rischi scaturenti dall'asimmetria informativa connessa al reclutamento di forza lavoro qualificata. Il contratto di lavoro a termine costituisce in questi casi un periodo di prova, in cui le competenze del lavoratore, le sue capacità di apprendimento e di adattamento ai ruoli organizzativi vengono saggiate e valutate ai fini dell'assunzione definitiva.

Il secondo funzionamento riguarda invece le donne poco qualificate, di età avanzata, le quali, a brevi e ripetuti periodi di lavoro in mansioni povere e femminilizzate, alternano più o meno lunghi intervalli di disoccupazione. Si tratta probabilmente di donne ritornate sul mercato del lavoro dopo lunghi anni interamente dedicati alla cura della famiglia, le quali non hanno più alcuna prospettiva di trovare un'occupazione regolare. E' evidente inoltre che i loro redditi modesti e intermittenti non garantiscono alcuna autonomia economica né nell'immediato, né al momento del pensionamento.

Non molto diversa è peraltro la logica di funzionamento del lavoro interinale. Qui i lavoratori non stipulano alcun contratto con l'azienda in cui prestano la loro attività, bensì con l'agenzia di lavoro interinale, che costituisce quindi una sorta di vero e proprio intermediario. Gli episodi di lavoro (che vengono definiti "missioni") possono essere più volte prorogati con la stessa azienda e ovviamente ogni lavoratore può svolgere più missioni nel corso dell'anno, anche con aziende diverse. I dati mostrano concordemente che la durata media delle missioni è veramente molto breve, 166 ore per 20 giorni lavorativi. Tuttavia tale dato medio deriva da due modalità nettamente differenziate, poiché accanto a missioni della durata di diversi mesi ve ne è un gran numero di altre brevissime, che durano non più di 1-2 giorni. Circa il 40% dei lavoratori interinali in Italia è rappresentato da donne, ma nelle regioni settentrionali tale quota è nettamente superiore. Da una ricerca condotta dall'Isfol risulta che di questi lavoratori circa il 60% non ha più della licenza media [Isfol 2001].

Poiché circa il 23% dei lavoratori viene stabilmente assunto alla conclusione della missione, si potrebbe dire che questa forma contrattuale ricopra in parte la funzione di selezione del personale, così come abbiamo visto per i contratti di lavoro a termine [Accornero, Altieri e Oteri 2001]. Ma esattamente come in quel caso tale funzione riguarda prevalentemente gli uomini, poiché sono decisamente poco numerose le donne che vedono regolarizzata la loro posizione. Ciò dipende anche dal fatto che le missioni delle donne sono di durata nettamente inferiore a quelle degli uomini, come si può evincere dal fatto che la percentuale di donne nei dati sul *numero di missioni* messi a disposizione da Confinterim è decisamente più alta che in quelli sul *numero dei lavoratori interinali* resi disponibili dalle Direzioni Regionali per l'Impiego. Pochi giorni di lavoro non sono in grado ovviamente di fornire informazioni utili ai fini dell'assunzione e peraltro è evidente che i datori di lavoro, quando offrono contratti di così breve durata, fin dall'inizio non hanno alcuna intenzione di trasformarli eventualmente in rapporto stabile. Se la loro prestazione è valutata positivamente, queste lavoratrici possono al massimo sperare in nuovi brevi periodi di lavoro nel futuro, ma non possono farsi alcuna illusione circa l'opportunità che la loro posizione venga regolarizzata.

Che "genere" di conciliazione?
Famiglia, Lavoro e Genere: equilibri e squilibri

Da ultimo prenderò in considerazione i collaboratori coordinati continuativi, che costituiscono l'universo più variegato del lavoro atipico. Si tratta infatti di lavoratori con caratteristiche sociologiche e specificamente professionali molto diverse fra di loro, i quali sono stati accomunati da un provvedimento di tipo amministrativo, che richiede loro di iscriversi, a fini contributivi, al Fondo a Gestione separata dell'Inps. Formalmente si tratta di lavoratori autonomi privi di partita Iva, i quali stipulano con le aziende contratti di collaborazione di durata molto variabile. Questi lavoratori erogano pertanto la loro attività senza un contratto di assunzione e per questo rimangono formalmente autonomi, sebbene la loro prestazione sia passibile di coordinamento, tanto che vengono definiti anche lavoratori para-subordinati.

La genericità della definizione normativa tiene dunque insieme sia lavoratori qualificati (come sono gli amministratori di società e di condomini e molti professionisti privi delle casse separate degli ordini professionali), sia lavoratori a bassa scolarità con povere competenze. Fra di essi, inoltre, troviamo numerosi lavoratori dipendenti – non sempre distinguibili – che prestano anche attività para-subordinate presso altri datori di lavoro.

In soli due anni, dal 1999 al 2001 i lavoratori iscritti al Fondo a Gestione separata dell'Inps sono cresciuti considerevolmente, soprattutto grazie alla componente femminile (+ 36% contro + 25% degli uomini). Attualmente le donne, che sono poco meno della metà degli iscritti a livello nazionale, sono particolarmente numerose (56%) nelle regioni meridionali caratterizzate da maggiori problemi occupazionali, con punte altissime in alcune aree, come per esempio la Campania, che registra addirittura il 74% di donne fra i lavoratori para-subordinati. Contrariamente a quanto avviene fra i lavoratori a termine, le donne sono mediamente più giovani degli uomini (il 30% delle donne ha meno di 30 anni, contro un 18% degli uomini) e soprattutto sono praticamente assenti nell'ultima classe di età (oltre i 50 anni), popolata invece dai soggetti più qualificati, che ricoprono ruoli di amministratori o prestano consulenze professionali [Altieri e Oteri 2000].

In coerenza, i dati forniti dall'Inps mostrano che i soggetti più deboli, e in particolare le donne, i giovani e i lavoratori del Sud, con frequenza molto più elevata della media, sono interessati da quella che viene definita burocraticamente "monocommitenza", vale a dire nel corso dell'anno stipulano contratti con un unico datore di lavoro. Mentre, al contrario, i lavoratori più qualificati in generale e quelli delle fasce di età più elevata, nelle quali come abbiamo visto vi sono quasi esclusivamente uomini, presentano una pluralità di committenti, anche in contemporanea. Per altro anche le informazioni sulla scolarità fornite dall'Istat delineano un profilo dualistico della popolazione in questione, oltre la metà della quale è in possesso di un titolo di studio medio-alto (il 33% è diplomato e il 17% è laureato), mentre il 30% ha soltanto la licenza dell'obbligo e il 14% ha addirittura soltanto la licenza elementare.

I dati mostrano che il reddito medio annuo è straordinariamente basso, meno di 9.000 euro, con un netto svantaggio femminile. Infatti mentre il 56% degli uomini guadagna non più di 10.000 euro, sono il 77% le donne nella stessa fascia retributiva, tanto che il reddito medio annuo femminile si aggira intorno ai 6.500 euro. In parte questo divario di retribuzione può essere spiegato dal fatto che le lavoratrici sono decisamente più giovani degli uomini, e tuttavia esso permane, sebbene di poco attenuato, anche qualora si tenga sotto controllo l'età. Mentre le donne, infatti, devono arrivare a 40 anni per poter percepire una retribuzione media annua di 8.300 euro, gli uomini raggiungono lo stesso livello di reddito già prima dei 30 anni [Altieri e Oteri 2002]. Dai dati forniti da Massimo Zanetti [2003] risulta inoltre che le donne in Piemonte sono ancora più svantaggiate. Che cosa produce un divario retributivo così marcato? Sebbene sia possibile – ma non documentabile con i dati a mia

disposizione – che siano presenti anche fenomeni di vera e propria discriminazione, sicuramente una quota consistente delle differenze di reddito deriva dalla inferiore scolarità e qualificazione che caratterizza le lavoratrici flessibili in confronto agli uomini e dal minor numero di ore da esse lavorate annualmente.

Si può concludere, pertanto, che anche in questo comparto ci troviamo di fronte a un funzionamento dualistico del mercato del lavoro su base di genere. Per molti uomini i contratti di collaborazione coordinata continuativa rappresentano una modalità di socializzazione all'occupazione stabile nelle prime fasi della vita lavorativa (che possono essere brevi, ma anche molto lunghe), oppure una vera e propria attività professionale nelle fasi più avanzate della carriera. Per le donne, al contrario, essi costituiscono soprattutto una forma di avviamento al lavoro non qualificato che riguarda lavoratrici a bassa scolarità, surrogato povero del lavoro dipendente, nella gran parte dei casi privo di prospettive di regolarizzazione.

3. La flessibilità del lavoro non è un tratto della modernità

Tutte le informazioni concorrono a mostrare che i lavori flessibili, caratterizzati da contratti atipici, sono ormai la modalità normale di crescita della domanda di lavoro e dunque dell'occupazione. Essi riguardano sia giovani scolarizzati, fra cui sono particolarmente numerosi gli uomini, sia lavoratori (uomini e donne) con basso livello educativo e scarsa qualificazione.

Le modalità della sovrarappresentazione delle donne in tutti i tipi di lavoro atipico consentono alcune riflessioni ulteriori. Da un lato è evidente che esse, quando offrono povere credenziali educative, hanno maggiori difficoltà rispetto agli uomini ad ottenere posti di lavoro pienamente garantiti e dunque più degli uomini sono costrette ad accettare contratti non standard di breve durata e poco remunerativi. Da un altro lato, peraltro, la loro scarsa presenza fra i lavoratori atipici altamente qualificati sembra mostrare che le lavoratrici scolarizzate non sono in grado (o non hanno la *capacità*, nel senso che non hanno l'opportunità sociale secondo la definizione di Amarthia Sen) di cogliere i risvolti positivi di alcune forme del lavoro flessibile, che in alcuni casi possono renderlo una carriera professionale qualificata alternativa all'occupazione dipendente.

Le donne inserite in contratti di lavoro non standard hanno un andamento oscillatorio rispetto all'età: là dove l'anzianità anagrafica è segno di debolezza sul mercato del lavoro, accompagnandosi anche a bassa qualificazione, come avviene nell'area delle occupazioni a tempo determinato, esse sono concentrate nelle coorti meno giovani; quando invece l'anzianità anagrafica è connessa con la professionalità, come è il caso del lavoro para-subordinato, le lavoratrici sono soprattutto numerose fra i giovani. La flessibilità spinta del mercato del lavoro, dunque, che per gli uomini sembra soprattutto produrre o un ritardo (non sempre breve) di inserimento nelle occupazioni garantite, oppure un'opportunità di autonomia professionale, per le donne, al contrario, rappresenta un aggravio della loro debolezza sul mercato del lavoro e una forma di vera e propria esclusione permanente dalle garanzie [Samek Lodovici e Semenza 2001].

Ciò è tanto più grave se si considera che la limitazione dei diritti ha per le donne risvolti più drammatici che per gli uomini. Tutti i lavoratori flessibili (se si escludono i professionisti), indipendentemente dal loro sesso, subiscono infatti una lunga serie di svantaggi [Nolan et al. 2000; Addabbo e Borghi 2000]. Sebbene l'ideologia, che ha accompagnato in questi anni le pressanti richieste da parte degli imprenditori di estendere viepiù la flessibilità numerica del lavoro, ne enfatizzi i vantaggi generalizzati (per le imprese e per i lavoratori) in termini di maggiore sviluppo e maggiore

Che “genere” di conciliazione?
Famiglia, Lavoro e Genere: equilibri e squilibri

occupazione, in realtà i costi sociali sono di straordinaria gravità. Alcuni riguardano il reddito percepito che è in genere ben al di sotto di quello previsto per il lavoro dipendente standard. Inoltre va sottolineato che storie contributive molto accidentate, spesso prive di continuità temporale e caratterizzate da spezzoni in settori occupazionali diversi e per di più legate a retribuzioni basse, si tradurranno in molti casi in redditi pensionistici inadeguati a condurre una vita dignitosa. Ciò ovviamente è tanto più vero quanto più a lungo i lavoratori rimangono confinati nell’area del lavoro atipico. E la situazione può essere tragica per quei soggetti che nella loro vita sperimentano questa unica modalità contrattuale.

Tuttavia un’ulteriore conseguenza negativa è ancora più pervasiva. Per almeno un secolo la società industriale ha consentito a un numero crescente di soggetti che si affacciavano alla vita adulta, al momento dell’ingresso sul mercato del lavoro dopo la conclusione del percorso educativo, di essere in grado di formulare piani realistici di vita. Ogni giovane lavoratore, sulla base del suo livello di istruzione, della sua professionalità e dell’occupazione intrapresa, aveva gli strumenti cognitivi per fare programmi a lungo termine e poteva dunque creare una sua famiglia in modo non avventuristico e realizzare investimenti che impegnavano anche il risparmio pianificato per il futuro (tipici quelli della casa). E tutto ciò era possibile proprio in virtù delle caratteristiche “fordiste” delle occupazioni, vale a dire grazie alla loro durata tendenzialmente illimitata, ai percorsi di carriera e ai redditi predicibili, nonché alla copertura dei rischi (*in primis* di salute e di perdita del lavoro per disoccupazione o vecchiaia) garantita dal sistema di Welfare [Bianco 1996].

Al contrario, oggi, per la maggior parte dei giovani – e per un numero crescente di adulti – avere un’occupazione non implica più la capacità di fare previsioni realistiche e dunque la possibilità di pianificare la propria vita. Quando il reddito, peraltro modesto, non ha un ammontare certo e spesso è per di più intermittente, quando si ha la consapevolezza di non essere inseriti in una filiera di carriera che comporti una qualche progressione nelle ricompense materiali e simboliche, si fatica a strutturare la propria identità nel presente e risulta ancor più difficile fare scelte con un ampio orizzonte temporale. In letteratura [Piore 1975; Spilerman 1977] per descrivere questo fenomeno si ricorre al concetto di “carriere caotiche”, le quali costituiscono traiettorie lavorative empiriche ricostruibili *ex post*, più che non caratteristiche strutturali delle occupazioni [Follis 1991]. Oltre a quelli già ricordati, un ulteriore effetto socialmente pernicioso di tali percorsi lavorativi accidentati è il loro carattere de-strutturante. A differenza dalle carriere ordinate che costituiscono un potente fattore integrativo, le carriere caotiche, a causa della elevata mobilità occupazionale che le caratterizza, tendono infatti a impedire processi di apprendimento professionale e a isolare socialmente i lavoratori, ostacolando nella costruzione di solide reti di relazione nell’ambiente di lavoro. Con il passare degli anni, l’impoverimento del capitale umano e la degradazione di quello sociale possono addirittura ridurre le stesse *chances* occupazionali [Bianco 1996].

Ma la flessibilità del lavoro produce per le lavoratrici atipiche l’ulteriore grave costo della esclusione dalla protezione della maternità, che come è noto costituisce altresì un fondamentale diritto di cittadinanza. L’instabilità lavorativa, che si accompagna in genere a vincoli di orario molto più stringenti e a maggiori rigidità nell’erogazione dell’attività, protraendosi a lungo nel tempo costringe infatti molte giovani donne a procrastinare *sine die* le loro scelte riproduttive. Esse si rendono infatti conto che un’assenza prolungata dal mercato del lavoro finirebbe per isolarle proprio da quelle reti di relazione che sono particolarmente cruciali per le occupazioni atipiche e da questa consapevolezza spesso sono indotte a rinunciare definitivamente al diritto primario alla maternità.

Che “genere” di conciliazione?
Famiglia, Lavoro e Genere: equilibri e squilibri

Molte imprese in effetti usano i contratti atipici come vera e propria strategia per non dover subire i costi di avere lavoratrici dipendenti in congedo pagato di maternità. Un segnale inquietante di questa deriva è l'elevato numero di dimissioni “volontarie” richieste da donne che si trovano nel periodo della maternità, che dovrebbe proteggerle appunto dal rischio di licenziamento. Una ricerca effettuata dal Ministero del Lavoro nel 1998 (citata da Chiara Saraceno, 2002) ha rilevato che nelle regioni settentrionali il fenomeno riguarda circa il 20% delle dimissioni volontarie femminili. E' evidente che in questi casi la volontarietà della scelta è assolutamente fuori discussione e si tratta piuttosto di licenziamenti mascherati, subiti da donne che al momento della assunzione sono state costrette a firmare lettere di dimissioni “in bianco”, usate dal datore di lavoro non appena esse devono svelare la propria maternità.

Abbiamo dunque un duplice effetto della flessibilità che riguarda specificamente le donne: l'incertezza del lavoro e il basso reddito ostacolano, come ho più volte sottolineato, la possibilità di fare piani di vita a lungo termine e fra questi ovviamente il progetto di avere un figlio, ma contemporaneamente vanificano anche il diritto alla conservazione del (povero) posto di lavoro in caso di gravidanza, diritto che – ancora negato alle nonne delle attuali lavoratrici - nel “secolo del lavoro” scorso sembrava un'acquisizione definitiva della modernità, conquistata faticosamente dalle loro madri [Saraceno 2002].

In questo quadro, le politiche di sussidio economico in difesa del “valore della famiglia” e per favorire l'aumento della natalità sono destinate a parer mio a rivelarsi un fallimento, poiché contestualmente le politiche strutturali del lavoro per le loro caratteristiche negano quei valori e rendono impossibile l'esercizio di quei diritti a un numero crescente di donne.

4. Riferimenti bibliografici

- Accornero A., Altieri G., Oteri C.
2001 *Lavoro flessibile. Cosa pensano davvero imprenditori e manager*, Ediesse, Roma
- Addabbo T., Borghi V.
2000 *Lavoratori atipici, differenze di percorsi e di genere*, Commissione Pari Opportunità Provincia di Modena, mimeo
- Altieri G., Oteri C.
2000 *Il lavoro atipico in Italia alla fine degli anni '90*, in www.cgil.it/politiche-lavoro
2002 *Il lavoro atipico in Italia: le tendenze del 2001*, Ires-CGIL W.P., n°3
- Barbieri P.
1998 *Liberi di rischiare. Vecchi e nuovi lavoratori autonomi*, “Stato e Mercato”, 56
- Bertolini S.
2002 *Il lavoro atipico e le sue strategie*, Stampatori, Torino
- Bertone C.
2003 in Dondi A. (a cura di), *Parità?*, Franco Angeli, Milano
- Bianco M.L.
1996 *Classi e reti sociali*, Il Mulino, Bologna
1997 *Donne al lavoro*, Scriptorium, Torino
- Cinque C.
2000 *Una donna per tre. Come conciliare famiglia, casa e lavoro*, Franco Angeli, Milano

- EC
2001 *Employment in Europe 2001*
- Follis M.
1989 *L'ipotesi della segmentazione del mercato del lavoro è ancora utilizzabile?*,
"Politiche del Lavoro", 8
- Inchiesta
2000 vol. 30, n° 127
- Isfol
2001 *Il lavoro interinale. Prime analisi su dati amministrativi*, "Monografie sul mercato
del lavoro e le politiche per l'impiego", Roma
- Magatti M., Fullin G. (a cura di)
2002 *Percorsi di lavoro flessibile*, Carocci, Roma
- Nolan J.P., Wichert I.C., Burchell B.J.
2000 *Job Insecurity, Psychological Well-being and Family Life*, in Heery E. and
Salamon J. (eds.), *The Insecure Workforce*, Routledge, London
- Piazza M.
2001 *Conciliazione o armonizzazione? Trattativa o concentrazione?* Atti del Convegno
Conclusivo del Progetto Europeo *Armonizzazione Famiglia e Lavoro. Pratiche di
Flessibilità Positiva nelle Impres*, Bologna, 21-22 giugno
(www.provincia.bologna.it/progettopo.pdf/attital.pdf)
- Piore M.
1975 *Notes for a Theory of Labor Market Stratification*, in R. Edwards, M. Reich,
D.M. Gordon (eds.), *Labor market Stratification*, Heath, Lexington (Mass.)
- Samek Lodovici M., Semenza R.
2001 *L'occupazione non standard: Italia e Lombardia nel contesto europeo*, Franco
Angeli, Milano
- Saraceno C
2000 *Quali politiche a sostegno delle famiglie con figli?* In *Atti del Convegno di
Bologna*, 29-31 marzo, Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento per gli
Affari Sociali, Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato
- 2002 *Paradossi della flessibilità: una prospettiva di genere e generazionale*, in M.
Magatti e G. Fullin (a cura di)
- Spilerman S.
1976 *Careers, Labor Market Structure and Socioeconomic Achievement*, "American
Journal of Sociology", 83
- Zanetti M.
2003 *Mobilità occupazionale e dinamiche di carriera nell'ambito del lavoro
para-subordinato*, Tesi di Dottorato, Brescia, Facoltà di Economia