

Differenze di genere nel lavoro atipico: considerazioni a partire dal caso della provincia astigiana¹.

Sonia Bertolini

“Discriminazioni uomo/donna? Sicuramente permangono nel mercato del lavoro e in un fenomeno meno tutelato come il lavoro atipico sono più evidenti” (Testimone Privilegiato)

Introduzione.

Le considerazioni di questo paper si basano in parte sui risultati di una ricerca condotta nella provincia astigiana, sulle differenze di genere nel mercato del lavoro atipico². La ricerca ha previsto l'utilizzo di diverse metodologie: interviste a testimoni privilegiati, analisi della letteratura sul tema, un focus group con lavoratrici "atipiche" e interviste a lavoratori "atipici". Questo paper si riferisce essenzialmente ai risultati delle interviste ai testimoni privilegiati. Confrontando gli esiti della ricerca con i pochi studi empirici disponibili sul rapporto tra differenze di genere e lavoro atipico³ e con i dati nazionali sulle nuove forme di lavoro, per quanto incompleti⁴, è possibile fare alcune considerazioni di carattere più generale. In particolare, l'intento del paper è quello di verificare se l'introduzione di forme di lavoro atipico ha portato allo sviluppo di nuovi meccanismi di segregazione femminile.

Il primo paragrafo riassume alcuni risultati delle ricerche sul lavoro atipico, nel tentativo di darne una lettura in una prospettiva di genere; il secondo mette in luce quali sono stati i principali cambiamenti nel comportamento delle donne sul mercato del lavoro; il terzo e il quarto illustrano i risultati della ricerca sulla provincia astigiana e il quinto cerca di trarre alcune considerazioni di carattere più generale.

1. Le garanzie del lavoro atipico per le donne: vere o false protezioni?

Prima di affrontare direttamente il tema del rapporto tra flessibilità delle forme del lavoro e genere, occorre precisare che i lavoratori atipici si trovano a dover fronteggiare una serie di rischi che sono generalizzabili a uomini e donne e che sono connessi alle forme contrattuali atipiche in sé.

Il lavoro atipico viene definito in negativo rispetto al lavoro subordinato standard: sono forme di lavoro atipico tutte quelle che non prevedono il tempo indeterminato e la subordinazione (Chiesi,

¹ Paper presentato al Convegno italiano e europeo CIRSD: "Che 'genere' di conciliazione? Famiglia, Lavoro e Genere: equilibri e squilibri", 28-29 maggio 2003.

² La ricerca è stata realizzata da Meraviglia C. e Bertolini S., con la coordinazione scientifica di Bianco M.L., all'interno del Progetto "Per donne e non solo", su commissione della Provincia di Asti e con finanziamenti del Fondo Sociale Europeo.

³ Non esistono molte ricerche empiriche su questo tema, se non alcune condotte a livello locale. Ricordiamo quella di Bassanini, Donati (2001) e quella di Magatti, Fullin (2002) sul contesto lombardo e la ricerca di Addabbo, Borghi (2001) sulla provincia modenese. Riflessioni teoriche sono, invece, state proposte da Saraceno (2002) e Bianco (2003)

⁴ Per esempio, nei dati ISTAT i lavoratori interinali risultano registrati tra i lavoratori a tempo determinato e non compaiono i Co.Co.Co., se non nelle rilevazioni trimestrali. Inoltre, tutte le registrazioni avvengono per contratto e non per individuo.

1990). Questo tipo di definizione permette di raggruppare le forme contrattuali che non presentano le garanzie legate al modello di lavoro a tempo indeterminato del sistema fordista (per questo motivo escludiamo il part-time).

La letteratura e le ricerche degli ultimi anni sul lavoro atipico hanno messo in luce quali sono i meccanismi attraverso i quali i lavoratori flessibili cercano di garantirsi una continuità lavorativa e di reddito e un qualche tipo di protezione contro il rischio. Elementi essenziali sono prima di tutto l'investimento in capitale sociale, nella forma di costruzioni di reti sociali con i committenti e i colleghi, che qualche volta possono portare allo sviluppo di comunità professionali informali (Luciano, 1989, Bertolini 2002a). Inoltre, diviene fondamentale l'investimento in capitale umano, spesso a proprie spese, per formarsi una professionalità rivendibile sul mercato. La protezione della famiglia nei periodi di inattività è essenziale per ripararsi dalla discontinuità del reddito (Magatti, Fullin, 2002).

Tutto questo porta però con sé una serie di conseguenze, non sempre positive. A livello personale tra i lavoratori atipici si è riscontrata la perdita di progettualità di lungo periodo sia a livello lavorativo, che programmazione di vita. Per quanto riguarda la domanda di lavoro, la letteratura di altri paesi europei, dove le forme di lavoro flessibile sono state introdotte prima rispetto all'Italia, sottolinea gli effetti negativi che nel lungo periodo si manifestano anche per le aziende, come la perdita di professionalità specifiche.

In una prospettiva di genere, occorre evidenziare che le donne vivono in maniera più forte i rischi connessi alla condizione di lavoratore atipico, data la loro situazione di soggetto debole sul mercato del lavoro, e che per loro a questi se ne aggiungono altri.

Inoltre, mentre per gli uomini sovente la famiglia costituisce una risorsa, per le donne è spesso un vincolo. Da una parte il carico familiare si somma al lavoro retribuito e dall'altra spesso al suo interno esse si trovano a dover dare priorità all'occupazione del marito (Saraceno, 2002).

Un punto fondamentale è il grado di protezione che queste forme contrattuali assicurano in caso di maternità. Da un punto di vista giuridico si può tracciare un continuum che parte dai contratti che assicurano alla lavoratrice una protezione in caso di maternità durante il periodo di lavoro come le varie forme di lavoro a tempo determinato, passa attraverso i lavori interinali che la tutelano, ma hanno durata spesso molto breve, fino ad arrivare alle forme come la Co.Co.Co. che danno diritto solo ad una sospensione del contratto e ad un assegno calcolato in base al reddito dell'ultimo anno.

La protezione è, comunque, bassa non solo a livello di reddito, ma anche per quello che riguarda la garanzia del posto di lavoro (Saraceno, 2002). Infatti, spesso la maternità per una donna può significare, a seconda della forma di lavoro atipico applicata, o un successivo mancato rinnovo del contratto o la non trasformazione del contratto a tempo indeterminato.

I lavoratori/trici che lavorano con queste forme contrattuali sono, inoltre, soggetti a periodi di inattività, in cui le protezioni sociali vengono sospese e tra queste quella della maternità. Una lavoratrice che entri in maternità nel passaggio tra un contratto e un altro non gode di alcuna forma di tutela.

Abbiamo visto, inoltre, che le modalità per cercare di garantirsi una continuità lavorativa passano attraverso la costruzione di reti sociali per lo scambio di informazioni con committenti e colleghi e l'incremento del proprio capitale umano. Il problema è che il proprio capitale sociale, come quello umano, vanno continuamente incrementati. Da una parte, infatti, le reti sociali se non sono continuamente alimentate tendono a deteriorarsi; dall'altra il capitale umano va continuamente aggiornato per poter essere competitivi sul mercato. Per questo motivo una tutela della maternità deve tenere conto anche di tali problematiche. Prevedere un assegno di maternità nel periodo di inattività non è una tutela sufficiente per chi lavora con queste forme contrattuali.

Infine, occorre sottolineare che, come vedremo nel corso della ricerca, l'instabilità lavorativa e la negazione del diritto alla protezione della maternità va ad incidere sui corsi di vita, costringendo: "molte giovani donne a procrastinare sine die le loro scelte riproduttive, spesso inducendole a rinunciare definitivamente al diritto primario alla maternità" (Bianco, 2003, p.10). Una ricerca (Censis, 2000) rileva che il 15,8% delle donne che lavorano con contratti atipici sarebbero disposte

a rinunciare ai figli, o lo hanno già fatto, per un lavoro soddisfacente. Un'altra della provincia modenese sottolinea il fatto che le forme di lavoro atipiche, in particolare le Co.Co.Co., hanno come conseguenza il fatto che pongono dei limiti alla fertilità: "che per il 40% si traduce nel constatare difficoltà di reinserimento in caso di maternità" (Addabbo, Borghi, 2001, p.5). Da notare che la percezione di una difficoltà di reinserimento è sentita anche tra le donne con livelli di istruzione più elevati (Addabbo, Borghi, 2001).

2. Le donne italiane e il mercato del lavoro: gli attuali mutamenti

Occorre sottolineare alcuni importanti fattori di cambiamento del comportamento delle donne nel mercato del lavoro "tipico", che si riflettono anche in quello "atipico". Prima di tutto è aumentata in generale la loro presenza. Infatti, da una parte le donne più giovani si presentano sul mercato del lavoro con tassi più elevati delle coorti precedenti (Saraceno, 2002) e tendono a non sospendere l'attività lavorativa in caso di matrimonio o maternità, specialmente se hanno un livello di istruzione elevato (Bianco, 1993). Aumenta, quindi, la presenza sul mercato di giovani donne. Dall'altra le donne oltre una certa età tendono a ritornare sul mercato del lavoro dopo i primi anni di vita dei figli (Reyneri, 1996). E', quindi, anche aumentata la percentuale di donne adulte che si ripresenta sul mercato del lavoro dopo un periodo di assenza. Il tasso di occupazione femminile in Piemonte è del 51%.

A fronte di una maggiore occupazione, tuttavia, le ricerche rilevano che il livello di segregazione per genere rimane stabile: le donne sono concentrate in poche professioni (segregazione orizzontale) collocate ai gradini inferiori della gerarchia occupazionale (segregazione verticale). (Saraceno, 1992). Le ricerche sottolineano soprattutto la difficoltà e gli svantaggi per le donne di costruirsi una carriera che permetta loro di accedere ai gradini più elevati della scala gerarchica (Bianco, 1993).

Un altro elemento importante di cambiamento è il fatto che il titolo di studio delle donne si è mediamente elevato, anche se non siamo ancora in linea con la media europea (Reyneri, 1996). Le donne italiane sono più istruite delle coorti precedenti e dei loro coetanei (Saraceno, 2002). Questo ha modificato il loro comportamento lavorativo. Esse sanno, infatti, come hanno dimostrato diverse ricerche, che il loro titolo di studio perde di valore con il passare del tempo e, quindi, tendono a presentarsi sul mercato del lavoro immediatamente dopo averlo conseguito. Questo, però, per coloro che si diplomano o si laureano implica posticipare la maternità o addirittura rinunciarvi, se non lavorano con forme di contratto che le protegga dalla perdita del posto di lavoro nel periodo di assenza.

3. Il lavoro atipico nella provincia astigiana.

Asti e Provincia conta 90.000 persone in età lavorativa, 1600 liberi professionisti, 12000 aziende. Si tratta mediamente di aziende di piccole e medie dimensioni che non superano i 15 dipendenti. Solamente in minima parte è presente un vero e proprio tessuto imprenditoriale autonomo, mentre per la maggior parte sono imprese che producono semilavorati e lavorano per conto terzi. Si tratta in questo senso di un bacino di imprese deboli, che vanno in crisi se l'azienda madre ha problemi, come è avvenuto con la recente crisi FIAT.

Lo sviluppo di forme di lavoro atipiche ha fortemente toccato l'area astigiana. Rispetto ad altre parti del territorio piemontese, come il cuneese, queste modalità lavorative si sono concentrate nella città. Probabilmente il territorio è segnato da una forte discrepanza tra le attività di Asti città, che si rivolgono verso i servizi, e quelle del territorio circostante più a carattere agricolo.

Un tratto caratteristico della provincia di Asti riscontrato durante la ricerca è la tendenza al diffondersi delle forme di lavoro atipico in ritardo rispetto alla loro introduzione legislativa e alla loro diffusione in altre aree italiane. Si è, infatti, registrata attraverso le interviste a testimoni privilegiati, come consulenti del lavoro, responsabili di agenzie di lavoro interinale, un'iniziale generale diffidenza verso queste nuove forme contrattuali. Superata questa fase iniziale, però, esse si sono diffuse in modo rapido e con maggiore intensità rispetto ad altre aree. Oggi la media

regionale del totale delle assunzioni tipiche, cioè a tempo indeterminato, è del 33%, mentre ad Asti la percentuale scende al 28% (TP3). L'astigiano è, cioè, una provincia dove le assunzioni attraverso il lavoro atipico hanno nell'ultimo anno una percentuale ancora più alta rispetto all'insieme della regione piemontese.

Tra le diverse forme di lavoro flessibile le Co.Co.Co. hanno avuto una forte diffusione nell'area solo lo scorso anno, nonostante siano state introdotte nel 1997. Attualmente sono 4600 nella provincia di Asti e sono distribuite in diversi settori: pubblica amministrazione, volontariato, agenzie di servizi, ecc..

"Nella nostra area (astigiano) l'occupazione atipica ha fatto poi certamente un grosso salto di qualità, ma sicuramente di quantità con la diffusione dei contratti di Collaborazione Coordinata e Continuativa"(TP10)

afferma un consulente del lavoro che opera nella provincia considerata.

"Noi facciamo moltissimi contratti di Collaborazione per dipendenti che vanno in pensione ma che l'azienda ha ancora tutta la convenienza possibile di continuare a tenere sotto contratto, magari per consulenze per l'esperienza che hanno maturato, per la formazione di nuovo personale, questo anche per figure non specialistiche, come i commessi" (TP10).

Mediamente la lunghezza dei contratti da Co.Co.Co. in quest'area è dai 6 mesi all'anno e nel 90% dei casi essi vengono rinnovati alla stessa persona (TP10). I Collaboratori vengono tutti reclutati attraverso canali personali, reti sociali informali, in quanto non esiste alcuna forma di mediazione per l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, come avviene invece per altre forme di lavoro atipico (vedi gli interinali o i tempi determinati. Non è previsto per questa forma contrattuale, inoltre, nessuno strumento per la valutazione delle competenze. Il consulente del lavoro (TP10) ha, inoltre, sottolineato che si tratta di un contratto che per la sua stessa natura non prevede la formazione. Il datore di lavoro assume un Collaboratore per realizzare un compito specifico, che il lavoratore deve già essere in grado di svolgere.

"La Co.Co.Co è un contratto libero fra le parti, svincolato da moltissimi dei paletti che regolano sia l'attività libero professionale, sia il rapporto di lavoro subordinato. La contrattazione si sostanzia in una scrittura privata che ha tutti gli effetti di legge e che potrebbe addirittura non esistere perché viene riconosciuta come preminente la libera volontà delle parti, che possono accordarsi anche verbalmente"(TP10).

Le Collaborazioni si stanno diffondendo anche nel pubblico. Il Comune di Asti su un totale di 700 dipendenti ha 88 Collaboratori e la Provincia ne ha 44. Nel caso del Comune e della Provincia i Collaboratori di solito sono dei consulenti che vengono presi per seguire progetti specifici.

La Co.Co.Co. non è ancora stata regolamentata definitivamente e molti dei Collaboratori in realtà lavorano con le stesse modalità di un dipendente (orari fissi ecc...), pur senza vedersi riconosciute le stesse garanzie di un lavoratore tipico (ferie, malattia ecc...). Recentemente è partita un'iniziativa isolata dell'INPS del Piemonte, unica in Italia, che in base all'articolo 47, comma-bis del Tuir, rifiuta buona parte delle richieste di iscrizione alla gestione separata INPS, se non ritiene che esista un vero rapporto di Collaborazione, ma che la situazione sia quella tipica di un lavoratore subordinato o autonomo. Anche nella provincia astigiana sono state rifiutate diverse iscrizioni.

Un rappresentante sindacale lamenta che oggi spesso i lavoratori non sono consapevoli dei diritti, o comunque dato l'elevato livello di disoccupazione sono disponibili a lavorare alle condizioni contrattuali imposte dai datori di lavoro. Anche nella provincia astigiana sono capitati alcuni episodi significativi. Per esempio, è stata respinta l'iscrizione alla gestione separata I.N.P.S. di alcune persone che il direttore di supermercato voleva prendere come Co.Co.Co. per gestire la parte di

macelleria. Le motivazioni addotte sono state che la Collaborazione per essere tale deve essere autonoma rispetto agli orari di presenza, cosa che sicuramente non avviene per chi lavora in un supermercato. Un controsenso nasce dal fatto che rispetto alla risposta dell'INPS i lavoratori si sono rivolti al sindacato. Pur di lavorare erano disposti ad accettare le regole imposte dal datore.

La provincia astigiana conta attualmente 7 agenzie di *lavoro interinale* che riforniscono Asti e provincia e hanno tutte sede in Asti città. In media le agenzie in quest'area riforniscono per un 45% il settore metalmeccanico; per il 14% il commercio, per il 31% quelli più disparati dall'editoria al comparto turistico (alberghi, ristoranti e bar) e per il rimanente 10% l'industria manifatturiera alimentare, l'industria della gomma plastica e quella che produce mobili e componenti per la casa. L'edilizia e l'agricoltura prima ne erano esclusi dalla normativa, ma oggi non è più così e se ne prevede un'espansione anche in questi settori che sono caratterizzati dalla stagionalità (TP5).

In ogni agenzia di lavoro interinale transitano annualmente diverse centinaia (500) di lavoratori, ma di questi solo la metà trova lavoro con questa modalità nella provincia di Asti. Molti sono costretti a spostarsi ad Alba (TP6). I contratti durano mediamente 55 giorni, in linea con i dati nazionali, ma possono variare tra i 2 giorni e i 12 mesi e vi possono essere fino a 4 proroghe.

I responsabili delle diverse agenzie concordano che nella provincia di Asti si è rilevata una discrepanza tra la domanda delle aziende che tendono ad assumere con forme di lavoro interinale soprattutto manodopera maschile di bassa qualifica e l'offerta di lavoro di coloro che si rivolgono alle agenzie di lavoro interinale che sono soprattutto donne (70%) con media-bassa scolarità, e in alcuni casi alta, e alle spalle esperienze di lavoro che non hanno dato loro nessun tipo di qualificazione (TP4). A questo proposito occorre notare che:

“Secondo la normativa per le basse qualifiche non è possibile applicare il contratto interinale, ma in realtà viene soprattutto stipulato per qualifiche medio basse, anche per i famosi operai generici” (TP4).

Si tratta di un tipo di contratto usato principalmente dalle aziende per far fronte a picchi stagionali o a commesse straordinarie.

Un rappresentante sindacale (TP3) segnala che una delle più importanti fabbriche metalmeccaniche dell'area astigiana ultimamente ha assunto personale solo attraverso forme interinali, con contratti inizialmente di venti giorni, rinnovati per due o tre volte, poi di un mese e infine di sei mesi. Adesso vi è il rischio, però che li lascino a casa.

Come hanno messo in evidenza altre ricerche, tuttavia, il lavoro interinale è anche utilizzato in alcuni casi per selezionare e testare i lavoratori, in un sistema come quello italiano dove il collocamento pubblico non funziona bene. Questa funzione sembra particolarmente forte nell'astigiano, in quanto ci troviamo di fronte ad aziende tendenzialmente piccole, che non si possono far carico dei costi di selezione:

“Almeno nel 50% dei casi il lavoro interinale nella Provincia di Asti è usato per ricerca e selezione del personale, soprattutto perché si parla di aziende di piccole e media dimensioni che al loro interno non hanno un vero e proprio ufficio del personale, hanno magari l'impiegata più anziana che si occupa delle paghe, ma non potrebbe mettere in piedi una vera e propria ricerca del personale” (TP5).

Un'altra forma di lavoro atipico molto diffusa nell'astigiano è in *Contratto di Apprendistato*, soprattutto nel settore artigiano. L'artigianato ad Asti costituisce il 20% dell'economia provinciale con 6500 imprese. La grandezza media delle imprese è di 2,5 dipendenti, in cui sono comprese aziende che vanno dai 4/5 dipendenti e che operano nel settore metalmeccanico di produzione e piccoli artigiani, barbieri, parrucchieri, estetiste, che non hanno dipendenti. Una prima caratteristica del settore è la presenza del *Collaboratore (accomandato)* accanto a quella del titolare dell'azienda (accomandatario), che ha diritto ad una serie di garanzie come la mutua e la pensione. Si tratta di un

settore in cui sono poco presenti le forme di lavoro atipico che sono state introdotte più recentemente (non troviamo quasi nessun lavoratore interinale o Co.Co.Co.), ma sono fortemente diffusi i *Contratti di Apprendistato*. Non vi è la necessità di lavoro stagionale, anche se il 30% delle imprese è dedito all'edilizia, che però ha forme di organizzazione e di lavoro proprie.

Occorre, infine, sottolineare il fatto che si tratta di un settore la cui organizzazione è incentrata sul nucleo familiare. Sono, infatti, moltissime le aziende a conduzione familiare, in cui il tempo del lavoro e il tempo privato si mescolano:

"Il nostro è un settore che da sempre si basa su un tipo di organizzazione diversa dall'impresa tayloristica, dove la famiglia è al centro e dove vale la formula imprenditore di se stesso" (TP1)

Chi lavora nel settore ritiene che i Contratti di Apprendistato possano essere una risposta ai problemi giovanili, però:

"sullo scambio previsto tra formazioni e impegno di lavoro nascono spesso dei problemi logistiche vi è spesso confusione. Per esempio, diventa difficile fare formazione a due apprendisti che lavorano per la stessa azienda, ma operano in aree diverse" (TP1).

Nonostante questo nella maggior parte dei casi i Contratti di Apprendistato si trasformano in assunzioni o comunque permettono al lavoratore di formarsi una professionalità forte, che permette loro successivamente di trovare facilmente altri lavori o mettersi in proprio.

Sono, invece, in diminuzione nella provincia astigiana i *Contratti di Formazione Lavoro*, che sono passati da 1200 a 350. La diminuzione è più elevata di quella riscontrata a livello nazionale.

E' interessante notare che sebbene in ritardo, l'introduzione di forme di lavoro atipico, e quindi a tempo determinato, ha interessato anche il settore pubblico, tradizionalmente caratterizzato da assunzioni a tempo indeterminato.

Per quanto riguarda il Comune di Asti il personale assunto a tempo indeterminato è di 700 unità. Nel 2002 sono stati attivati 31 cantieri di lavoro, a carattere di intervento sociale e 8 lavori socialmente utili. La forma di lavoro atipico che si sta diffondendo maggiormente sono i Co.Co.Co. (88 al momento dell'intervista), utilizzati sia nei settori tecnici che amministrativi e in alcuni casi per servizi specifici, come quelli sportivi. Vi sono, inoltre 16 assunzioni a tempo determinato, di cui la maggior parte sono educatori di asilo nido e 7 lavoratori interinali. Le assunzioni a termine di solito sono annuali, mentre le Collaborazioni variano tra i 3 e i 9 mesi. Il livello di istruzione è mediamente elevato (scuola media superiore o laurea) a parte per i cantieri di lavoro e i Lavori Socialmente Utili, dove prevale la scuola dell'obbligo.

Le Co.Co.Co. sono utilizzate per lavorare a progetti specifici o in caso di necessità di professionalità che non sono rinvenibili tra il personale interno. I dirigenti del settore ritengono che i vantaggi di queste forme contrattuali siano legati alla loro flessibilità e alla possibilità di utilizzare professionalità specifiche:

"Il vantaggio è quello di poter utilizzare del personale in un momento critico di picco di lavoro o per lavori che sono del tutto eccezionali che non si ripetono nel tempo per cui non è necessario avere una professionalità interna" (TP9).

Nello stesso tempo sono consapevoli del rischio di:

"perdita di professionalità nel caso in cui quella funzione per cui è stata richiesta la Collaborazione si ripresenti"(TP9).

In Provincia, invece, la legge finanziaria quest'anno ha bloccato le assunzioni a tempo determinato, i Contratti di Formazione Lavoro, e il ricorso alle Co.Co.Co., per cui nei prossimi anni si prevede l'introduzione della forma interinale.

Occorre sottolineare che spesso nella pubblica amministrazione i dirigenti, a differenza del settore privato, non hanno scelto, ma sono stati obbligati ad utilizzare forme di lavoro atipico, a causa dell'impossibilità di fare concorsi per assunzioni a tempo indeterminato. Per questo motivo alcuni di loro sono più sensibili al problema della mancanza di continuità lavorativa per il lavoratore, che diventa precario, ma anche per la pubblica amministrazione che in questo modo rischia di perdere delle professionalità specifiche.

Un ultimo aspetto della diffusione di lavoro atipico è il suo rapporto con le rappresentanze sindacali. Il sindacato ha spesso problemi a interpretare le esigenze di questi nuovi tipi di lavoratori. All'interno del sindacato astigiano (CGIL) esistono due coordinatori intercategoriale che dal '95 si occupano degli atipici e che sono particolarmente attenti alle loro esigenze. Non potendo fare riferimento a contratti nazionali, il sindacato per i lavoratori atipici si muove attraverso singoli accordi a livello aziendale. Per esempio, in alcune aziende sta portando avanti delle istanze perché i lavoratori interinali, che hanno già avuto diversi rinnovi contrattuali, abbiano la precedenza nell'essere assunti rispetto ad altri lavoratori esterni. Ancora più difficile per i sindacati è intervenire sui contratti di Co.Co.Co., in quanto per la loro stessa natura sono contratti individualizzanti e, a parte alcuni casi, i Collaboratori fanno poco riferimento a qualsiasi forma di rappresentanza (Bertolini, 2002b). Con i Co.Co.Co. del Comune di Asti, invece, il sindacato ha costruito una vertenza e sta redigendo una normativa per il trattamento dei Collaboratori che lavorano presso il Comune. I dirigenti del Comune per il momento non hanno bloccato l'iniziativa, ma non ne sono troppo entusiasti.

4. Donne e lavoro atipico nell'astigiano.

Vediamo adesso come si rapportano al lavoro atipico le donne nell'astigiano.

Una particolarità di quest'area è la presenza abbastanza forte dell'artigianato, dove vi è un numero elevato di donne che sono *titolari di impresa* (sarte, parrucchiere, estetiste ecc...). Esse si trovano in una situazione privilegiata sia per quanto riguarda la posizione forte sul mercato del lavoro, sia per l'ottenimento di alcune tutele, come quella della maternità. Parecchie di loro, poiché la struttura del settore è marcatamente a carattere familiare, sono *Collaboratrici di titolari di impresa*, cioè dei loro mariti. In questo caso, per legge hanno diritto ad alcune garanzie in quanto familiari di titolari di azienda, come la mutua e la pensione.

Sappiamo, inoltre, che è in questo settore è molto diffuso il *Contratto di Apprendistato*. Si tratta di un tipo di contratto a tempo determinato a causa mista, come quello di Formazione Lavoro. Si pensava che l'introduzione delle nuove forme contrattuali atipiche (Co.Co.Co. e lavoro interinale) avrebbe fatto diminuire la presenza di persone che lavorano con questi tipi di contratto. In realtà, mentre il numero di Contratti di Formazione Lavoro negli anni '99-2000 si è effettivamente ridotto (Altieri, Oteri, 2000), quello dei contratti di apprendistato è cresciuto e tale aumento è da attribuirsi principalmente alle donne. La presenza femminile all'interno di questa forma contrattuale supera la media nazionale dell'occupazione ed è pari al 39,8% (Altieri, Oteri, 2000).

Un altro settore tipicamente al femminile nell'area astigiana, come nel resto d'Italia, è quello pubblico. Sia in Comune che in Provincia per forme di lavoro tipiche, come atipiche, prevalgono le figure femminile. La motivazione è legata al fatto che tradizionalmente sono più le donne che si propongono per lavorare in questo settore, rispetto agli uomini. Il tipo di orario ridotto (6 ore) favorisce la conciliazione tra vita familiare e lavorativa, specialmente in un contesto come quello italiano dove il part-time è poco diffuso.

"C'è una preponderanza di donne che si propongono per qualsiasi livello, anche quelli più alti"(TP11)

afferma una dirigente della Provincia. Un elemento nuovo sembra essere che:

"normalmente vincono le donne negli ultimi anni, proprio in situazioni di tempo indeterminato" (TP11).

Tuttavia, anche in questo settore è presente una segregazione di tipo verticale. Infatti, alla richiesta di quale sia la presenza femminile a livello dirigenziale la risposta è stata:

"Da noi i dirigenti sono tutti maschi, tranne la sottoscritta" (TP11)

Nonostante una maggiore presenza femminile sul mercato del lavoro permangono ancora, quindi, le discriminazioni di genere tradizionali, che abbiamo visto nel secondo paragrafo.

Spostandoci a osservare il lavoro atipico nel settore pubblico, anche qui vi è una prevalenza femminile. Per esempio, sempre in Provincia le selezioni per contratti di Formazione Lavoro riservati a laureati sono stati tutti superati da donne, nonostante una eguale partecipazione maschile e femminile.

Alcune donne con un titolo di studio mediamente elevato maturano nel tempo una professionalità specifica e riescono a stipulare contratti da Co.Co.Co. come consulenti per il Comune o per la Provincia. In questo caso hanno accesso a forme di lavoro precarie, ma in un ambito protetto:

"I Collaboratori con alta professionalità vengono tenuti come confetti nel cotone... si tratta spesso di soggetti mediamente pagati bene" (TP11)

Tuttavia:

"Il rischio è comunque sempre quello di un futuro incerto" (TP11)

Anche con le forme di lavoro atipiche le donne non riescono ad accedere, però, ai vertici delle organizzazioni. La Provincia ha, infatti, deciso di assumere alcuni dei dirigenti con contratti atipici a tempo determinato (due anni prolungabili a tre), ma anche in questo caso queste posizioni sono tutte occupate da uomini.

Un'altra caratteristica del territorio della provincia di Asti è che le donne si rivolgono più degli uomini al *lavoro interinale* (TP5). Il 70% delle richieste di lavoro che perviene alle agenzie di lavoro interinale, infatti, proviene da donne. Se andiamo a vedere, però, qual'è il profilo del lavoratore interinale scopriamo che per il 66% dei casi è uomo e nel 34% è donna. Questo significa che solo la metà delle richieste di lavoro interinale delle donne riescono a trovare una risposta. Solo la metà delle donne che utilizzano come canale per trovare lavoro un'agenzia di lavoro interinale trova un'occupazione temporanea.

Si possono distinguere due tipologie prevalenti di clienti femminili di agenzie interinali nella provincia astigiana: donne giovanissime sotto i 20 anni alla loro prima esperienza di lavoro o studenti; donne oltre i 30 anni che fino ad una certa età hanno studiato e attualmente passano attraverso varie forme di lavoro atipico in cerca di un'occupazione più stabile.

Si rivolgono poco, invece, alle agenzie di lavoro interinale nella zona di Asti le donne oltre i 40 anni, che di riaffacciano sul mercato del lavoro dopo essersi dedicate alla famiglia ed aver allevato i figli. Esse utilizzano, invece:

"i canali più classici, l'ufficio di collocamento, piuttosto che il passa parola" (TP4).

Delle due tipologie che si rivolgono alle agenzie di lavoro interinale, occorre sottolineare la presenza, meno scontata, delle seconde. Si tratta di donne oltre i 30 anni, che hanno già avuto altre esperienze di lavoro atipico, specialmente collaborazioni coordinate e continuative:

"Mi pare che aggregando l'età con il genere donna oltre i 30 anni vedo che spesso ci sono persone che hanno avuto diverse collaborazioni o hanno in corso collaborazioni e vanno a cercare un lavoro interinale" (TP4).

Il dato confermerebbe l'ipotesi di alcune ricerche, cioè che spesso per le donne il lavoro atipico non è solo una fase di passaggio verso il lavoro tipico, ma che molte di loro continuano a lavorare anche in età adulta con queste modalità contrattuali. E' interessante che cerchino di spostarsi dalla Co.Co.Co. all'interinale, cioè tendano ad andare verso forme di lavoro che danno una maggiore protezione in termini di welfare. Come abbiamo visto nel capitolo uno, infatti, l'interinale garantisce tutte le tutele del lavoro tipico, anche la maternità, durante la fase di lavoro, diversamente dalla Co.Co.Co.

Si rivolgono al lavoro interinale donne con bassi titoli di studio, ma anche:

"le donne, anche con una certa scolarità, sono spesso coinvolte in un rapporto di lavoro con contratto atipico"(TP4)

Tutte le agenzie di lavoro interinale sottolineano la difficoltà a collocare lavoratrici con basso titolo di studio (TP6). L'abbinamento di due elementi di debolezza, sesso femminile e basso titolo di studio, crea difficoltà a trovare un'occupazione anche temporanea.

A parità di titolo di studio, i datori di lavoro preferiscono gli uomini, anche perché le agenzie di lavoro interinale nel contesto dell'astigiano hanno come clienti:

"aziende che assumono soprattutto manodopera maschile di bassa qualifica"(TP4).

Occorre rilevare che per legge i datori di lavoro dovrebbero richiedere alle agenzie di lavoro interinale uguali quantità di uomini e donne, ma i datori di lavoro fanno spesso capire che vogliono più uomini.

"La discriminazione nasce da caratteri di tipo culturale, mentre in alcuni settori è legata alla necessità di forza fisica" (TP5).

Un responsabile di agenzia di lavoro interinale ha sottolineato che per mansioni nei servizi in cui vi sia bisogno di professionalità medie alte, come la conoscenza di lingue straniere e di sistemi informativi, spesso vengono privilegiate le donne (TP6). Tuttavia proseguendo le interviste si è capito che in realtà si riferiva a lavori di ufficio, segretarie e centraliniste. Anche questo è dunque un esempio di segregazione di genere orizzontale.

Per quanto riguarda donne con elevati titoli di studio, è più facile collocarle per un'agenzia di lavoro interinale che opera nel territorio astigiano, tuttavia:

"Se hanno delle esperienze di lavoro sono esperienze che non danno loro nessun tipo di qualificazione, perché è legato al fatto che noi non abbiamo un'industria specialistica"(TP4).

Una responsabile di agenzia di lavoro interinale sottolineava il fatto che le persone che hanno titoli di studio elevati e riescono a specializzarsi non si fermano a lavorare ad Asti (TP4).

5. Considerazioni conclusive.

In generale, si ritrovano nella provincia astigiana alcune delle caratteristiche del rapporto tra lavoro flessibile e genere riscontrate in altre aree d'Italia (Addabbo, Borghi, 2001): esso è positivo per l'inserimento lavorativo dopo lo studio, perché dà loro comunque la possibilità di accesso al mercato del lavoro. Le donne, però, rimangono più a lungo degli uomini in queste forme di lavoro e non riescono ad accedere al lavoro tipico. Il lavoro atipico, spesso, per loro si prolunga nel tempo e non diviene una fase di passaggio.

Una generale tendenza riscontrata a livello di comportamento femminile è che:

"Se il tipo di lavoro le attrae accettano anche situazioni temporanee, mentre gli uomini hanno probabilmente più possibilità di trovare altro" (TP11)

Questa induce ad una progettualità di breve periodo che incide sui progetti di vita. Le ricerche dimostrano che le donne con lavori atipici rimandano la convivenza, il matrimonio, i figli.

Sembrano, inoltre, riproporsi le discriminazioni di genere tradizionali, come la segregazione verticale, sia nelle forme di lavoro tipiche che in quelle atipiche. In alcuni settori, come quello pubblico, essere donna con un titolo di studio elevato e competenza specialistiche, aiuta a raggiungere alcune buone posizioni nel lavoro atipico, ma non quelle ai vertici della struttura.

Infine, come ordine, ma non come importanza, il problema della tutela della maternità nelle forme di lavoro atipico è sentito anche nella provincia astigiana. E' significativo a questo riguardo il caso di una Co.Co.Co. che si è recata dal sindacato per chiedere se poteva pensare di avere un figlio, nonostante la sua forma contrattuale:

"Ci ha chiesto: io devo programmare un figlio, ditemi se mi conviene o meno..." (TP3).

Un consulente del lavoro della provincia astigiana riguardo a questo argomento afferma che:

"Io devo dire di avere avuto solo un paio di casi di maternità (in presenza di contratti di Co.Co.Co.) e in quei casi non c'è stato problema, finché ha potuto la collaboratrice ha collaborato e poi ha sospeso la collaborazione per quanto ha voluto" (TP10).

Tuttavia, egli ha successivamente ammesso che probabilmente non è così casuale il fatto di essersi trovato di fronte a pochi casi di Collaboratrici entrate in maternità durante il periodo di lavoro. Per tutelarsi dalla perdita di lavoro o dalla possibilità di avere dei problemi con il datore di lavoro, le donne rimandano questa scelta. La forma contrattuale va ad incidere sulla progettualità di vita privata, scandendo le tappe della situazione familiare e facendo posticipare delle scelte importanti.

Dall'altra parte occorre ricordare che:

"ovviamente non esiste la tutela alla maternità (per le Co.Co.Co.) così come quella per i lavoratori subordinati...in questo caso la Collaboratrice è un'autonoma e quindi quando sta a casa non viene coperta da tutela previdenziale, quando torna a svolgere il suo ruolo di collaboratrice riprende il suo rapporto con l'agenzia, con l'erogazione dei compensi...Proprio per il fatto che si tratta di un lavoro autonomo dal quale si può recedere da entrambe le parti con il semplice rispetto di preavviso, laddove una collaboratrice finisca in maternità e conseguentemente non possa più accedere all'incarico che ha ricevuto, l'azienda teoricamente potrebbe anche scindere il contratto. Non è vietato per legge..." (TP10).

Per le lavoratrici per le quali si susseguono forme contrattuali atipiche occorre, inoltre, sottolineare il problema del limite naturale di età ad avere figli. Continuando a rimanere nel lavoro flessibile, prima o poi si porrà il dilemma di proseguire l'attività lavorativa o di avere dei figli. Proprio per le donne, dunque, dovrebbe essere più importante a un certo punto della loro vita accedere a un lavoro "tipico" e ad 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.

Campione dei testimoni privilegiati

TP 1 = responsabile settore artigianato

TP 2 = rappresentante sindacale

TP 3 = rappresentante sindacale

TP 4 = responsabile agenzia lavoro interinale

TP 5 = responsabile agenzia lavoro interinale

TP 6 = responsabile agenzia lavoro interinale

TP 7 = responsabile agenzia lavoro interinale

TP 8 = dirigente settore pubblico

TP 9 = dirigente settore pubblico

TP 10=consulente del lavoro

TP 11 = dirigente settore pubblico

TP 12 = dirigente settore pubblico

Bibliografia

- Addabbo T., Borghi V., 2001, Indagini del lavoro che emerge, *Sociologia del lavoro*, n.82.
- Altieri G., Carrieri M. (a cura di), 2000, *Il popolo del 10%*, Roma, Donzelli.
- Barbieri P., 1998, Lavoro autonomo di seconda generazione: problemi e prospettive, *Polis*, XII, n.2.
- Bassanini C., Donati E., 2001, in Samek Lodovici M., Semenza R.,(a cura di) 2001, *Le forme del lavoro. L'occupazione non standard: Italia e Lombardia nel contesto europeo*, Franco Angeli, Milano.
- Bertolini S., 2002a, Forme di lavoro atipiche e meccanismi di regolazione sociale: il mercato delle Collaborazioni coordinate e continuative, *Studi Organizzativi*, n.1.
- Bertolini S., 2002b, *Il lavoro atipico e le sue strategie. Una ricerca sui Collaboratori coordinati e continuativi e i loro datori di lavoro a Torino in una prospettiva europea*, Torino, Libreria Stampatori.
- Bianco M.L., 1993, Percorsi di segregazione femminile, *Polis*, VII, agosto.
- Bianco M.L., 2003, *Il genere della flessibilità*, in via di pubblicazione.
- Bologna S., 1997, *Dieci tesi per la definizione di uno statuto del lavoro autonomo*, in Bologna S. Fumagalli A. (a cura di), *Il lavoro autonomo di seconda generazione. Scenari del post-fordismo*, Milano, Feltrinelli.
- Bologna S., 1998, I lavoratori autonomi di seconda generazione, *Impresa & Stato*, n.46.
- Chiesi A.M., 1990, Nuove forme di lavoro e di rappresentanza. Un quadro di riferimento concettuale, *Democrazia e Diritto*, anno XXX, n.1, pp. 13-30.
- Fullin G., 2000, *Instabilità del lavoro e protezione della famiglia. Esposizione al mercato tra opportunità e rischi*, Tesi di Dottorato, Università degli Studi di Brescia.
- Ires (a cura di), 2002, Il lavoro atipico in Italia alla fine degli anni'90, paper.
- Ires, 2002, *Il lavoro atipico in Italia: le tendenze del 2001*, Working paper n.3, gennaio.
- Istat, 1999, Rapporto annuale. La situazione nel paese nel 1999, Roma, Istat.
- Luciano A., 1989, *Arti Maggiori*, Roma, NIS.
- Magatti M., Fullin G. (a cura di), 2002, *Percorsi di lavoro flessibile. Un'indagine sui lavoratori interinali e collaboratori coordinati e continuativi in Lombardia*, Carocci, Roma.
- Reyneri E., 1996, *Sociologia del mercato del lavoro*, Bologna, Il Mulino.
- Reyneri E., 1998, Le nuove forme di lavoro tra rischi di precarietà e bisogni di autonomia: note introduttive alla situazione italiana, *Sociologia del lavoro*, n. 69.
- Samek Lodovici M., Semenza R.,(a cura di) 2001, *Le forme del lavoro. L'occupazione non standard: Italia e Lombardia nel contesto europeo*, FrancoAngeli, Milano.
- Saraceno C., 1992, Donne e lavoro o strutture di genere del lavoro?, *Polis*, vol.VI, n.1, aprile
- Saraceno C., 2002, *I paradossi della flessibilità: una prospettiva di genere e generazionale*, in Magatti M., Fullin G., (a cura di) *Percorsi di lavoro flessibile. Un'indagine sui lavoratori interinali e collaboratori coordinati e continuativi in Lombardia*, Carocci, Roma.
- Semenza R. (a cura di), 1999, *Nuove forme di lavoro autonomo. Il caso delle collaborazioni editoriali a Milano*, Rapporto di ricerca, Milano, Ires Lombardia.
- Semenza R., 2000, Le nuove forme di lavoro indipendente, *Stato e Mercato*, n.58, pp. 143-168.