

QuickTime™ e un  
decompressore  
sono necessari per visualizzare quest'immagine.



Commissione provinciale per le  
pari opportunità tra uomo e donna



Provincia Autonoma di Trento  
Consigliera di parità

# **Genere e Precarietà**

## **Convegno Nazionale**

### **Trento – 13 e 14 Novembre 2009**

## **Abstracts**

[cs@soc.unitn.it](mailto:cs@soc.unitn.it)  
[www.unitn.it/csg](http://www.unitn.it/csg)

**SESSIONE I**  
**Discorso e rappresentazioni**

**Presiede: Paola Giacomoni**  
**Discutono: Maria Micaela**  
**Coppola e Giovanna Covi**

## **Linguaggio giuridico, genere e precarietà**

Stefania Cavagnoli, Università di Macerata  
Elena Ioriatti Ferrari, Università di Trento

Il presente contributo, risultato di una riflessione congiunta fra una giurista ed una linguista, si pone l'obiettivo di illustrare la dimensione del linguaggio giuridico nell'ottica di un discorso rispettoso dei generi.

Dopo una breve introduzione diretta a descrivere specificatamente il linguaggio giuridico, saranno presentati alcuni casi emblematici, scelti in quanto capaci di illustrare il percorso del diritto verso un adeguamento o meno della lingua alla situazione reale dell'agire giuridico.

Espressioni che denotano clausole generali quali "buon padre di famiglia", "destinazione del padre di famiglia", così come singoli concetti tali "figlio naturale, legittimo, riconosciuto", "tutore", "erede", comunicano immediatamente il deciso orientamento di genere del linguaggio alla realtà sociale e professionale italiana attuale. Diversamente, esistono espressioni che, nel panorama giuridico, hanno conosciuto un adeguamento a nuove realtà. Si pensi, ad esempio, all'espressione "patria potestà" poi sostituita da "potestà genitoriale", nell'ambito del diritto di famiglia.

In questo contesto, linguisti e giuristi sono chiamati a riflettere sul futuro della lingua giuridica, in quanto veicolo di realtà, anche al fine di sensibilizzare il legislatore futuro circa quale realtà si voglia veicolare con il linguaggio scelto nei testi giuridici.

Il secondo esempio su cui si soffermerà il presente contributo è connesso alla lingua usata per la definizione di nuove professioni e ruoli lavorativi. Proprio la dimensione della precarietà ha avuto come conseguenza un incremento linguistico di neologismi, calchi o nuove attribuzioni di significato, al fine di cercare di descrivere una realtà sociale in movimento. Si tratta di un fenomeno di vasta portata, come è dimostrato dall'intervento della stessa Commissione di Parti Opportunità, la quale nelle "Raccomandazioni per un uso non sessista della lingua italiana" (prima edizione, 1985) dedica notevole spazio all'uso della lingua nel mondo del lavoro. E' questo un settore nel quale le raccomandazioni teoriche si scontrano con la prassi reale ed alla precarietà dei neologismi. Si pensi, a titolo di esempio, ad espressioni quale "avvocata" o "avvocatessa", le quali non trovano reale riscontro nella prassi della professione forense.

In quest'ambito di studio, "le lavoratrici e i lavoratori della conoscenza" possono quindi rappresentare un esempio, che sarà presentato nel contributo in oggetto, in quanto significativo per la trasformazione in atto.

## **Da San Precario a Wonder Queer: rappresentazioni di genere nell'attivismo precario italiano**

Attila Bruni e Giulia Selmi - Università di Trento

Da un certo punto di vista, si può affermare che il movimento collettivo nato a seguito della precarizzazione delle condizioni lavorative e dall'impulso per la ricerca di forme non tradizionali di azione e rappresentazione, abbia conquistato una vittoria dall'altissimo valore simbolico: la creazione (e l'istituzionalizzazione) di una parola prima inesistente. "Precarietà", appunto.

L'imporsi di tale termine, il cui significato appare oggi quasi scontato (per quanto fino a pochi anni fa non fosse in uso), ed il cui successo è stato tale da generare una serie di neologismi in altre lingue europee (*precariedad*; *precariedade*; *précarité*; *precarity*), ha ridefinito la cornice e i contorni del dibattito sul lavoro, ma è anche diventato sinonimo di una più ampia condizione di esistenza e vita quotidiana.

Il movimento collettivo coagulatosi in Italia attorno alla questione della precarietà è stato capace di imporsi all'attenzione pubblica attraverso la creazione di un intero immaginario simbolico, con i suoi santi (San Precario) e le sue stiliste (Serpica Naro), che ha marcato così la necessità di elaborazione di un vocabolario nuovo, capace di rinominare ad un livello linguistico e simbolico le questioni emergenti dai lavori contemporanei, ma ha anche sottolineato come nuove forme di lavoro (e di socialità), richiedano nuovi linguaggi, perché sono nuove soggettività politiche a parlare.

A partire da queste considerazioni, con il presente contributo ci proponiamo di aprire uno spazio di riflessione a proposito di come la dimensione di genere sia entrata in gioco (e sia stata più o meno destrutturata) nel processo di produzione e di affermazione di questi nuovi immaginari e identità sociali. Prendendo a riferimento diversi artefatti simbolici (testi, immagini, performance) prodotti dai gruppi e dalle reti che in Italia si mobilitano contro la precarietà, è nostro interesse tematizzare esplicitamente i processi di produzione simbolica del genere che ne hanno accompagnato la produzione, sottolineando come tali rappresentazioni del lavoro e delle soggettività precarie siano state in grado di sfidare le dicotomie e di porre al centro le relazioni tra soggettività individuale e collettiva, lavoro e non lavoro, maschile e femminile.

## ***“La pancia che non c’è”. Corporeità e desiderio nel lavoro intellettuale precario***

Caterina Satta, Università di Padova  
Elisa Bertolotti, Politecnico di Milano

Questo intervento nasce dall’incontro tra un’illustratrice e una sociologa, tra due prospettive differenti da cui guardare l’ordinario e l’immaginario di una società e che trovano un punto di contatto nel racconto della precarietà. A partire dalle tavole illustrate di Elisa Bertolotti sui “biglietti da visita per mestieri immaginati”, si sviluppa una riflessione sociologica sul *senso* del lavoro, e del non lavoro, espresso dai soggetti in condizioni lavorative e di vita precarie.

È un foglio acquerellato quello scelto per raccontare il lavoro ai tempi della flessibilità precaria. Tempi in cui il lavoro si è frammentato in una pluralità disomogenea di forme e modalità contrattuali. Tempi in cui c’è bisogno di tempo per spiegare il proprio lavoro e alla fine non è detto che il proprio interlocutore abbia realmente capito. Mancano sempre più le parole per dire del lavoro e dei patchwork lavorativi composti sul filo della passione e di una sopravvivenza retributiva. Una carenza del linguaggio che rivela e produce una mancanza di riconoscimento sociale ed economico di questi lavori e di chi li svolge. In questo scenario l’opera dell’illustratrice esprime un altro modo *per dire* questo mondo *indicibile* e lo fa emergere paradossalmente attraverso quegli stessi strumenti che simboleggiano nel quotidiano un’affermata posizione lavorativa: i biglietti da visita.

Da una serie di interviste realizzate per più di un anno ascoltando racconti, sfoghi e sospiri sul lavoro di uomini e donne, riconducibili in quella fascia di precariato intellettuale, la ricerca si è trasformata in un progetto illustrato di *biglietti da visita per mestieri immaginati*. Il progetto si articola tra i *lavori veri* svolti dagli intervistati e i *lavori desiderati* aprendo quindi uno spazio per il confronto e la riflessione sugli intrecci tra lavoro e non lavoro, tra scelta e necessità, tra piacere e dovere.

Dalla raccolta dei desideri dei lavoratori emerge una voglia e un forte bisogno di corporeità in un mondo del lavoro fattosi sempre più immateriale e asettico. C’è chi assaggia biscotti, chi canta, chi “va a spasso”, chi cerca stelle cadenti o chi semplicemente cerca un materasso comodo per riposare. I lavori immaginati esprimono un godimento olfattivo, tattile, visivo, uditivo e gustativo di cui da *lavoratori veri* si serba solo il ricordo e il forte desiderio. Il genere emerge in controluce nel desiderio inespresso e nelle ricadute che il lavoro ha sulle condizioni esistenziali e sulle scelte di uomini e donne.

A partire da questa indagine per immagini l’intervento vuole aprire degli interrogativi sul *senso* e sulle ricadute di queste modalità lavorative nella costruzione dei percorsi identitari dei soggetti e dello stesso lavoro. Una particolare riflessione sarà dedicata allo spazio lasciato al desiderio e alla corporeità nelle vite di chi, mettendo in produzione le proprie passioni e ponendo al centro del proprio quotidiano lavorativo la comunicazione e le relazioni tra cose e persone, sta forse trascurando di tessere una comunicazione con sé stesso/a.

In particolare l’intervento vuole essere un spunto di riflessione sui mezzi attraverso cui si può rappresentare la precarietà, sul bisogno di nuovi canali espressivi e di nuove modalità stilistiche oltre che sulle opportunità euristiche date dall’indagare il desiderio, il fantastico e la fantasia per analizzare l’esistente.

## **The p.s. (precarious scholar): le peripezie di una studiosa precaria in Italia**

Rosella Simonari, University of Essex, UK

The p.s. è il personaggio di una striscia che ho ideato nell'estate del 2009 e che pubblico con cadenza settimanale (o quasi) sul mio blog: [www.dancescriber.blogspot.com](http://www.dancescriber.blogspot.com). La protagonista è una donna che lavora come docente a contratto presso una Università italiana, lavoro che, come si sa, non permette di avere uno stipendio adeguato alla sopravvivenza, tanto meno alla ricerca. Per questo si guadagna da vivere lavorando come cameriera in un bar. Entrambi i lavori sono precari e comportano una serie di situazioni surreali, come la possibilità di servire un caffè ad un proprio studente. Lo stile della striscia è precario come il contenuto. È semplice e impreciso. La carta stessa che utilizzo è di tipo comune come la carta da pacchi o la carta dei quaderni a righe.

In questo intervento vorrei parlare della p.s. e delle sue peripezie per mostrare come, attraverso i contorni ironici della striscia umoristica, si possa mettere a nudo il nodo cruciale precarietà-ricerca che svislisce e altera il sistema Università italiano. Allo stesso tempo la striscia intende mostrare come si possano attuare strategie creative di resistenza. Come sottolinea Laura Fantone, la precarietà non va considerata esclusivamente come una condizione negativa e opprimente, ma come un modo per sperimentare e creare nuove identità multiple. Anche per questo the p.s. non ha un nome proprio, in quanto è priva di questo tipo di identità 'stabile'. Da cui la nascita del nome in inglese per la striscia, the p.s., che gioca sull'ambivalenza del comune 'post scriptum' e dell'inusuale 'precarious scholar' (studiosa precaria). L'utilizzo dell'inglese nasce dalla mia prospettiva globale di studente a distanza in Inghilterra che vive e lavora in Italia. È una scelta politica caratterizzata dal mio sguardo schizofrenico che oscilla fra il di fuori e il didentro della realtà italiana.

Parte di questa riflessione nasce dal bisogno di esprimere una condizione che non favorisce lo sviluppo della ricerca in senso classico e che quindi ha bisogno di strumenti nuovi, come la striscia, per elaborare nuove visioni che permettano comunque di fare ricerca. Questo bisogno è inoltre collegato al mio interagire e far parte da alcuni anni di diverse liste di discussione sulla rete come [prec@s](mailto:prec@s) e [fiorelle](mailto:fiorelle) che, partendo da un punto di vista di genere, riflettono sui molteplici problemi della precarietà soprattutto delle donne.

E infatti the p.s. è una donna in quanto, come sottolineo nel blog, "la precarietà influisce sulla vita delle donne in maniera diversa rispetto a quella degli uomini". Il rapporto con la famiglia, con le istituzioni, con le amiche e gli amici e con i datori di lavoro sono differenti e segnati dalla costruzione del genere femminile come dedito alla cura di se stesso e, soprattutto, degli altri. Ecco perché the p.s. non ricalca il modello estetico imposto dai media italiani e vive in modo problematico il rapporto con un padre e un fratello "inconsiamente" misogini.

## **Genere e Precarietà': gli indiani d'america raccontati da Joy Harjo**

Annamarina Franceschi

Dalla poesia alla pittura, alla prosa, alla musica, al teatro, al cinema: Joy Harjo è un'artista contemporanea che si spinge su diversi piani espressivi. Come appartenente alla nazione Creek, ci racconta il mondo deprivato degli indiani d'America nel tentativo di riappropriarsi della memoria cancellata dai conquistatori, inserendo la tradizione e il mito nella vita quotidiana di oggi, che si svolge ai margini degli agglomerati urbani.

Tuttavia, per Joy Harjo la prosa poetica non è astrazione della realtà: parlare dei nativi americani, oggi, significa fare i conti con l'emarginazione, l'alcolismo e la droga. Come sopravvivere a questa precarietà, a questa dissociazione sociale? E, soprattutto, come parlare di poesia esprimendosi con quel linguaggio che appartiene al nemico?

I diversi piani si intersecano anche nel modo di scrivere: nel racconto "Il diluvio" - inedito in Italia ma in fase di pubblicazione – ritroviamo l'andamento del racconto fantastico, in cui lo *storyteller* riunisce attorno a sé la sua comunità e celebra la coesione di un popolo che oggi vive la disgregazione e la dissociazione psichica. Eppure questo andamento si proietta nell'instabilità del mondo occidentale e trova una soluzione nel senso di appartenenza.

Questa armonizzazione è anche linguistica, e una sfida per la traduzione. Una lingua ricca e multiforme, che risuona mediante forme ed evocazioni già conosciute – parte del patrimonio universale – ma, al contempo, è specchio di un nuovo modo di comunicare, con le parole spezzate dell'alienazione.

Uno stile che unisce passato e presente, linguaggio alto e basso, il ritmo del racconto popolare e l'espressione letteraria, il sovranaturale e il degrado urbano.

La poesia in tutto ciò diventa parte integrante di questa precarietà, anche e soprattutto nella dimensione più colloquiale, segno di una sovrapposizione semantica che scende nel profondo e, quasi con un potere sciamanico, raggiunge il trascendente. "Una spirale in cui tutto risuona", afferma la stessa Joy Harjo. Una *summa* esperienziale che affonda le radici nell'espressione poetica e fiorisce tra le carcasse agonizzanti del nostro tempo.

Una esperienza personale e collettiva: poesia e politica raggiungono il senso pieno di queste storie.

## **La narrazione della precarietà: strumento di conoscenza e di condivisione di pratiche**

Denis Giordano, Università di Trento

Questo contributo intende iscriversi all'interno del dibattito legato alle possibili forme del "raccontare la precarietà", presente tra gli ambiti oggetto del convegno. La narrazione della precarietà sarà considerata sia come uno strumento della ricerca sociale orientata ai soggetti precari, ma anche come una forma utile a condividere esperienze da parte delle persone che vivono questa situazione e ad attivare strategie di cambiamento o resistenza.

Al momento attuale, la precarietà non sembra essere solo una condizione sempre più diffusa nella società, ma può considerarsi come una componente esistenziale della vita per un numero sempre maggiore di persone (Gorz, 2003). Al contrario di una certa retorica legata al *management*, le condizioni di precarietà non sono relegate ai primi periodi dell'entrata nel mondo del lavoro, né sono esclusivo appannaggio dei titolari di contratti cosiddetti atipici. Esse coinvolgono trasversalmente una molteplicità di figure sociali e professionali per le quali è ormai possibile parlare di vita perennemente confrontata ad una precarietà esistenziale (Bonomi e Rullani, 2005). Le conseguenze di questa situazione si abbattano sulle forme e le garanzie di lavoro, ma riguardano anche le condizioni e le aspirazioni di vita (Gallino, 2001).

In questo contesto la narrazione della condizione di precarietà esistenziale diviene una forma particolarmente stimolante ed adeguata per poter esprimere la complessità del vissuto delle persone. Il racconto costituisce uno strumento efficace per restituire la dimensione soggettiva, intima ed affettiva coinvolta nel quotidiano confronto con la situazione d'incertezza: hanno così possibilità di emergere le sensazioni e le aspirazioni rivolte alla propria condizione professionale e personale. Considerare le trasformazioni che il mondo del lavoro impone sulle persone spinge ad intraprendere un'inchiesta che sappia confrontarsi con il racconto (Fumagalli, 2006), oltrepassando il positivismo descrittivo per affrontare le differenti sfaccettature della precarietà.

Questo intervento cercherà di illustrare la ricchezza dei racconti di vita forniti da alcuni intermittenti dello spettacolo parigini durante dei momenti settimanali d'incontro e condivisione delle proprie esperienze. Da anni la coordinazione degli intermittenti e precari (CIP) dell'Ile-de-France promuove lo scambio d'esperienze e raccoglie le storie di coloro che partecipano alle iniziative; uno degli obiettivi è favorire la circolazione di strategie di condotta dei precari e sostenere l'attivazione di momenti collettivi scaturiti dalla comunanza di situazioni vissute e di problematiche da affrontare. Si presenterà quindi il lavoro di ricerca svolto presso la CIP di Parigi, durante il quale ho partecipato a varie iniziative raccogliendo numerose testimonianze.

Un nodo fondamentale della situazione degli intermittenti incontrati risulta essere il proseguire la propria esperienza professionale e riuscire ad organizzare la propria vita confrontandosi in permanenza con un'instabilità non solo economica. Le narrazioni e i racconti delle strategie intraprese per affrontare le difficoltà consentono di far emergere le specificità dei mestieri dello spettacolo ed in particolare il rapporto continuativo con un'incertezza professionale e personale.

Gli interventi di donne intermittenti e precarie risultano stimolanti per considerare la prospettiva di genere anche in questo contesto lavorativo. Si sono evidenziate dunque varie problematiche legate a pratiche lavorative e a questioni familiari che riguardano in maniera specifica le donne.

## **I giorni e i lavori. Ipotesi di donne per sporgersi sul cambiamento**

De Vita Antonia, Università di Verona

A partire dai risultati di una ricerca itinerante svolta in varie città del nord (Verona), del centro (Roma) e del sud Italia (Messina) nel biennio 2006-2008 dedicata a raccontare il lavoro di donne e uomini tra i trenta e i quarant'anni, l'autrice intende mettere in luce i legami tra precarietà e smaterializzazione dei saperi e delle conoscenze come nuova forma di alienazione. La ricerca denominata *I giorni e i lavori* si è conclusa con un convegno finale nel quale sono emerse ipotesi riguardanti la relazione tra uomini e donne e il crescente bisogno di nuova materialità. A fronte di forme del lavoro che presentano un eccesso di immaterialità si registrano esigenze e sperimentazioni di pratiche lavorative che benché precarie hanno la qualità di attivare processi di ri-materializzazione delle competenze, delle conoscenze e dei saperi non disincarnate dai soggetti che ne sono all'origine. Processi che sanno tener vivo il senso e il sapore dei saperi e che sanno restituire protagonismo e senso a uomini e donne.

Attraverso l'analisi di alcune delle nuove forme di alienazione contemporanea strettamente collegate ai processi di smaterializzazione dei saperi e delle conoscenze, l'autrice dà conto degli elementi significativi e degli orientamenti disponibili per una riappropriazione, da parte dei soggetti, della produzione condivisa dei saperi e mostra come, da questa posizione, la dimensione della precarietà ne esca trasformata in capacitazione e in imprenditorialità innovativa e creativa. Abbinata alla ricerca di una nuova materialità del lavoro c'è infatti la ricerca di una risignificazione delle dimensioni dell'economico che sono state schiacciate, a partire dall'Ottocento, sull'interpretazione del capitalismo che fa equivalere economico con razionalità economicista e utilitarismo. Le pratiche economiche emergenti, connesse a lavori densi di materialità non alienata, suggeriscono la possibilità di ridefinire il posto e il senso del lavoro, dei lavori, assieme ai sensi dell'economico, a partire dai significati antichi di *oekonomia* come governo della casa e come governo delle relazioni tra umano e divino.

## **Precarious differences: The dissolution of boundaries between genders**

Stefanie Knauss, Fondazione Bruno Kessler

Today, as it happened with various other 'certainties', that of the gender binary is no longer such: with increasing biological knowledge, hermeneutical sophistication and daringness in thinking beyond binary codes, the boundary between 'masculine' and 'feminine' has become precarious and uncertain. Is this a threat to be overcome with the help of medical technologies that make out of ambiguous bodies clearly 'male' or 'female' ones? Or is it a chance to rethink ways of being and representing, and ways of thinking about the world?

This paper proposes such a rereading of the gender binary on the background of queer theory and with the help of some filmic texts such as Almodovar's precarious sexual/gender identities.

**Sessione II**  
**L'esperienza della precarietà**

**Presiede: Carlo Buzzi**  
**Discutono: Barbara Poggio e**  
**Franscesca Sartori**

**RACCONTI DI MO(N)DI PRECARI**  
**Posizionamenti di genere in/stabili nel mercato del lavoro**  
**contemporaneo**

Annalisa Murgia, Università di Trento

Gli studi sulle trasformazioni del lavoro contemporaneo hanno da tempo messo in luce lo sviluppo di nuove forme di lavoro e di organizzazione sociale nei paesi a capitalismo avanzato. Un aspetto particolarmente rilevante dei cambiamenti in corso fa riferimento ai connotati di genere che li contraddistinguono, per quanto riguarda sia le realtà del lavoro, sia le sue rappresentazioni. Sebbene le dinamiche che innescano discriminazioni di genere siano state ampiamente esplorate nell'analisi dei percorsi professionali di uomini e donne, la diffusione del lavoro atipico ne ha accentuato alcune interessanti caratteristiche, talvolta in maniera persino paradossale. Per tale ragione in questo contributo ho deciso di concentrarmi sui modi in cui le identità di genere di lavoratrici e lavoratori con contratti a termine sono costruite attraverso pratiche sociali e discorsive. La domanda che mi sono posta, nello specifico, è stata: al progressivo allontanamento dal modello di lavoro "standard" – che vede protagonista un lavoratore dipendente, a tempo pieno e indeterminato – è legato anch' un cambiamento dei modelli di genere dominanti nel mondo del lavoro? Nel tentativo di rispondere a tale quesito presenterò i risultati di una ricerca che ho condotto in

provincia di Trento tra gennaio 2007 e marzo 2008. Nello specifico la mia riflessione si basa sull'analisi di quaranta interviste narrative, realizzate con donne e uomini all'interno della pubblica amministrazione e della distribuzione commerciale. La scelta di osservare questi due mo(n)di precari è principalmente dovuta al largo utilizzo di contratti a termine (collaborazioni coordinate e continuative e lavoro somministrato) e all'elevata sovrarappresentazione delle donne al loro interno. L'utilizzo di una prospettiva narrativa (Poggio, 2004; Riessman, 2008) mi ha consentito di analizzare i diversi posizionamenti di genere nelle pratiche discorsive e di costruzione identitarie (Davies, Harré, 1990; Butler, 1995), con l'intento di dar conto sia dell'esperienza individuale, sia delle pratiche narrative della cultura di riferimento (Gherardi, 1995; Riessman, 2001). Concentrarsi sulle storie personali permette inoltre di cogliere quella soluzione di continuità rispetto al discorso dominante "maschile" (Cigarini, 2006) che per lungo tempo ha caratterizzato la tradizione lavorista orientata verso il modello del *male breadwinner* e verso la separazione degli ambiti di vita e delle fasi che ne caratterizzano il percorso. In questo senso mi sono posta l'obiettivo di mettere in luce non solo come attraverso le narrazioni vengano costruiti i modelli di genere dominanti sottesi all'instabilità lavorativa, ma soprattutto come questi modelli vengano messi in discussione e come le persone tentino di costruirne di alternativi.

**Segreti e Bugie le precarie dei saperi (dentro e fuori dal mondo accademico) ovvero: come essere visibili ma nascondere inconciliabili con lo status di studiose.**

Rete Precas\*

Il lavoro emotivo e cognitivo di conciliare due vite discordanti e' a volte eccessivo per le giovani precarie, e scarsamente riconosciuto. Ad appesantire il carico c'è anche il peso dei segreti e delle omissioni necessarie a mantenere un ruolo professionale.

Le vite professionali delle giovani precarie sono tese tra segreti sulle soluzioni a breve termine (omissioni e piccole bugie) che emergono come strategie necessarie nel dialogo con i docenti e i superiori datori di lavoro della *knowledge economy*.

Un sintomo chiaro della precarietà e' percettibile dalle strutture messe a disposizione alle giovani: alle precarie si lasciano spazi e risorse limitate e temporanee. Questo meccanismo chiede alle precarie di rendersi invisibili (ghosting), di mettersi in disparte, ma al tempo stesso di "tenersi pronte" per il momento in cui le istituzioni per cui lavorano daranno loro più compiti più garanzie a lungo termine.

Un tempo indefinito, teso verso un futuro più o meno prossimo.

Dunque le omissioni e i 'patti informali' diventano necessari per mantenere vivo il modello che promette uno scenario futuro diverso. Al prezzo di aumentare alcune distanze e censure: da un lato la pressione interna di "non voler dire" e dall'altro il tacito invito a "non voler sapere".

La logica sottostante le omissioni e piccole bugie investe e nasconde l'incompatibilità tra le occupazioni presenti e il futuro scenario di uscita dalla precarietà e delle speranze di ingresso nel mondo accademico a lungo termine.

Se non ci fossero investimenti di energie e aspettative future in gioco, riguardanti le prospettive a lungo termine, sarebbe più semplice e accettabile essere onesti. Questo patto informale e pieno di tensioni investe anche questioni di rispetto reciproco che portano a rotture brusche, a svantaggio di tutti.

\*Questo contributo e' emerso dalle discussioni collettive della mailing list Precas, soprattutto dalla primavera 2009. Si tratta di un documento a più autrici.

## **Famiglia e relazioni sociali nelle esperienze delle donne immigrate. *Il riconoscimento come antidoto alla precarietà .***

Margherita Sabrina Perra, Università di Cagliari

Le storie di migrazione mostrano tutte un grande senso di precarietà. Per gli individui che migrano, lasciare i propri paesi d'origine significa, in primo luogo, abbandonare le certezze delle proprie relazioni. Accanto alle intuibili sofferenze derivanti dalla privazione dei propri affetti, vengono meno molte altre risorse. Nei paesi d'arrivo non si dispone quasi mai degli aiuti derivanti dalle solidarietà familiari, parentali e amicali. Questo accentua il senso di precarietà sul proprio futuro e complica i processi di inserimento in nuovi spazi sociali. Ma la risorsa più importante che viene a mancare è il riconoscimento sociale che le relazioni forniscono agli individui. Il riconoscimento rappresenta insieme il modo in cui l'individuo si relaziona agli altri (identificazione), ma anche il modo in cui si riconosce attribuendosi specificità tali da renderlo irripetibile (individuazione) (Sciolla 2000; Pizzorno (1994). Sono soprattutto i racconti delle donne migranti a concentrare la propria attenzione su questo aspetto. Infatti, sempre più spesso, affrontano la migrazione non più al seguito dei maschi delle proprie famiglie (padri e/o mariti) ma da sole (Castels 1993), esponendosi, non più protette dalle appartenenze familiari, alle pratiche del riconoscimento istituzionale che l'arrivo in un nuovo paese comporta. La complicata macchina dei permessi di soggiorno, la ricerca di un posto di lavoro e di un alloggio, che rappresentano le prime barriere all'inclusione per tutti gli immigrati, sembrano complicarsi enormemente nel caso delle donne per l'implicita posizione marginale che l'appartenenza di genere porta con sé e che conduce a discriminazioni nei posti di lavoro (Arena 1983, Pugliese 1990, 2002, Ambrosiani 2001), allo sfruttamento femminile nel mercato del sesso nei paesi di immigrazione (Danna 2003; Leonini 2001; Cuanter 1998; Bonelli et al 2001), alle difficoltà nella possibilità di trovare una casa (Zincione 2005; Reggiani 2005).

Ma l'esperienza migratoria è in primo luogo una esperienza di vita quotidiana per gli individui che la affrontano (Sayad 2002, Chiaretti 2005). Questa si traduce nel confronto con altri che hanno linguaggi, stili di vita che sintetizzano orientamenti valoriali, norme sociali, espressione della cultura dominante.

Ed è proprio in questa sede che le donne mostrano la loro maggiore precarietà rispetto al processo di integrazione. Infatti come mostrano alcune ricerche empiriche condotte in Italia e in Europa le donne immigrate, se da un lato mostrano di adattarsi più velocemente alle società d'arrivo rispetto agli uomini delle proprie comunità etniche, d'altro lato custodiscono tenacemente simboli e pratiche della vita quotidiana dei paesi d'origine (Ambrosiani 2006, Levitt 2005, Parrenas 2001, Blangiardo 2003). Questo complica i processi di ricostruzione di relazioni affettive e di amicizia (Pessar e Mahler 2003, Decimo 2005). Ciò è evidenziato per esempio nelle esperienze delle coppie miste dove l'ingresso delle immigrate nelle famiglie dei propri partners è segnato dal confronto con pratiche di vita quotidiana che riguardano la cura, l'educazione dei figli, le modalità delle solidarietà familiari. Strutture e relazioni familiari diverse da quelle sperimentate nei paesi d'origine impongono una ridefinizione del senso di queste relazioni, oltre che la costruzione di nuove dinamiche di riconoscimento ( e quindi di legittimazione) dell'altro.

Questo contributo si interroga proprio su queste dinamiche. Per fare questo saranno adoperati i materiali derivanti dai racconti delle biografie di un gruppo di immigrate che vivono da alcuni anni in Sardegna.

## Corpi precari nel biocapitalismo

Cristina Morini

Affermare che gli strumenti di lavoro sono passati dai reparti della fabbrica al nostro stesso corpo può sembrare, a prima vista, ardito. Eppure, a partire dalle analisi sulla figura dell'operaio sociale, nel corso degli anni si è sviluppata una letteratura rilevante, tesa a riflettere sull'estensione del processo produttivo alla società ossia all'intera esistenza umana, dentro un contesto che diventa compiutamente biopolitico. Sulla scia di tali direttrici, questo testo si propone di indagare sulla nuova relazione esistente tra corpi, precarietà esistenziale, nuovi meccanismi produttivi, percezione individuale e creazione di valore.

Una novità del modello antropogenetico del biocapitalismo è rappresentata, appunto, dalla nuova centralità economica assunta dal corpo, *capitale* del lavoratore precario contemporaneo, dentro un mercato del lavoro incerto nel quale il soggetto è indotto a "darsi da fare", a imparare a muoversi "sulle sabbie mobili". Il corpo - controllato, monitorato, palestrato, in salute per legge, immortale per legge - diventa parte esplicita del meccanismo produttivo. Esattamente come, dall'altro lato, la conoscenza, i sentimenti, l'esperienza accumulata nella vita extra lavorativa diventano più chiaramente capaci di produrre valore aggiunto. L'appropriazione capitalistica della società, che oggi si presenta come sussunzione totale che riduce tutto a valore di scambio, evidentemente riduce tutto a misura dello sfruttamento: facendo leva sulla precarietà, mette al lavoro l'intero processo sociale. Oggi si parla, non a caso, non più di *forza lavoro* ma di *capitale umano* e di *risorse umane*.

Nel testo verranno analizzati alcuni casi concreti. Si notano, ad esempio, crescenti legami tra sessualità e strumentalità (vale a dire incremento del valore di scambio), un meccanismo che implica la desessualizzazione del lavoro del sesso. Attraverso gli esempi forniti si cercherà di manifestare il farsi merce del corpo. Il biocapitalismo non trasforma una materia inerte, esterna al lavoratore salariato – che partecipa dal di fuori al processo - ma la sua stessa vita, con inediti effetti sulla percezione e sull'immaginazione del soggetto. Da questo punto di vista, inoltre, il lavoro domestico, il lavoro di riproduzione non pagato delle donne rappresenta un interessante prototipo di questa fase del capitalismo. Dai margini in cui è stato sempre relegato, anche in epoca fordista, si ritrova la centro del quadro, per i collegamenti che ispira, all'intero di una nuova situazione che qualcuno ha suggestivamente chiamato "economia del lavoro a domicilio". Il lavoro non pagato delle donne e svolto dai loro corpi - invisibile e invisibili - muta in paradigma della produzione contemporanea. Il lavoro affettivo, emozionale, di cura, sessuale, rappresenta l'esempio più calzante di come, nella sfera biopolitica, *la vita è destinata a lavorare per la produzione e la produzione a lavorare per la vita*. Il lavoro vivo riproduttivo, nella misura in cui ha permesso di *ridurre* il costo della forza-lavoro - cioè il salario necessario per vivere, perché di certi compiti si sono fatte carico, gratuitamente, le donne - ha permesso di conseguenza di aumentare il profitto del capitalista. Ed è questo che oggi avviene sempre più diffusamente: questo meccanismo si è esteso al lavoro in generale. Il lavoro gratuito, nell'era dello stagismo di massa, della precarietà strutturale, da bagaglio atavico femminile si trasforma in esperienza comune e trasversale a ruoli e professioni.

## **Il corpo come merce. Come cambiano le condizioni della transazione**

Renato Fontana, Università La Sapienza di Roma

Quasi impossibile negare che nella società post-moderna il *corpo umano non sia una merce come tutte le altre*. Risponde alle stesse regole cui sono sottoposte tutte le altre merci; quelle della domanda e dell'offerta in un luogo ipotetico che per convenzione chiamiamo *mercato*.

Nel mercato del corpo sta avvenendo, *mutatis mutandis*, quello che avviene nel mercato dei beni e in quello del lavoro. I beni sono prodotti e (soprattutto) presentati per colpire, come si dice, un *target* preciso che abbia caratteristiche ben determinate: sono lontani i tempi in cui i beni erano destinati a una massa indistinta di clienti, o meglio di persone. Non esiste più il cliente generico, ma esistono tanti clienti per quanti sono i prodotti specifici loro destinati. Così è anche nel mercato del lavoro. Nell'epoca taylor-fordista le industrie assumevano ingenti quote di lavoratori privi di qualsiasi competenza e li addestravano in poche settimane, cosicché potessero svolgere quella mansione per il resto della loro vita. Ai giorni nostri le imponenti innovazioni organizzative e tecnologiche richiedono competenze e abilità specifiche, lunghi periodi di formazione, assunzione tarate sulla posizione professionale da ricoprire per quel progetto o per quel determinato periodo di tempo. Prevale insomma una ricerca più mirata del personale all'insegna della frammentazione del mercato e della individualizzazione della professionalità. La produzione snella raggiunge i bisogni del singolo, mentre la produzione di massa era rivolta a moltitudini indistinte di soggetti, senza volto né storia.

Soggetti quasi sconosciuti fino a poco tempo fa, quali le trans e i prostituti di sesso maschile, guadagnano oggi spazi crescenti nel lavoro di servizio sessuale. Parafrasando ancora il mercato del lavoro industriale, è possibile riconoscere che anche qui si nota una sorta di "maggiore eterogeneità dei prestatori d'opera" e "una crescente variabilità nelle prestazioni lavorative". In altri termini, l'eterogeneità appena menzionata si manifesta attraverso la maggiore diversificazione che popola il mondo della prostituzione: oltre alle donne autoctone, donne provenienti dal Sud e dall'Est della terra, uomini, trans, e così via. La crescente variabilità invece nasce dalla necessità di intercettare il cliente, non già un cliente qualsiasi, ma quello che ha in mente certe prestazioni. La variabilità attiene, inoltre, - come spiegano i manuali di sociologia del lavoro - alla durata del rapporto di lavoro: più flessibili e più precario di un tempo, ma anche alla configurazione dei regimi orari: mai così "turnati" come oggi.

Chi ha detto che, poniamo, una prostituta lo debba essere per tutta la vita? (Chi mi dice che farò il professore, il bancario, l'operaio fino alla pensione? Al riguardo Richard Sennett *docet*). Il caso di Pieke Biermann è clamoroso perché, dopo avere esercitato il mestiere più antico del mondo, oggi è una scrittrice di successo. Difficile stabilire quale sia la rilevanza sociale del fenomeno dal momento che non è dato sapere quante piccole e sconosciute Biermann abbiano così radicalmente cambiato mestiere nel corso della vita. Il fenomeno però esiste e nel mercato del corpo i nuovi termini della transazione favoriscono virate di questo tipo.

Viviamo all'insegna della instabilità: ci si presenta una vita più stressante indotta dalla responsabilità della scelta, ma forse anche una vita più affascinante, ci sentiamo utili e inutili allo stesso tempo, cioè liberi di non essere indispensabili. Alla faccia delle politiche economiche!

Qui si apre un altro squarcio interessante sui profili sociali delle prostitute, che si fanno mutevoli. Le identità cambiano assai più rapidamente che in passato, diventano plurime. Prendiamo il caso di certe studentesse o casalinghe avvezze a frequentare case di

tolleranza. Siamo tutti più disponibili a cambiare lavoro, ancor di più coloro che si possono definire *prostitute part-time o pro-tempore*. Quella delle prostitute part-time è una figura poco conosciuta nel variegato mondo della prostituzione, ma non per questo meno interessante. Al contrario.

Sono donne che hanno una doppia identità e una doppia presenza, tanto in famiglia quanto nel lavoro. I servizi che loro prestano sono limitati ad una parte della settimana, così come spesso si limitano a un preciso periodo della vita. Hanno altre prospettive, altri programmi ma per svariate ragioni (denaro, bisogno di trasgressione, noia?) percorrono questa strada a volte con fatica, altre volte con cinismo sapendo che si tratta di un percorso a termine. Non rinunciano ad avere una vita regolare, ma hanno due volti di cui uno è quasi sempre sconosciuto. Sono le ragazze della porta accanto, indotte dalle circostanze a osservare gli obblighi convenzionali e, nello stesso tempo, a mettere a disposizione il corpo in un sistema di servizi più eterogeneo e variabile. Più precario. Dentro il part-time poi vi sono diverse possibilità di coinvolgimento. Come avviene ormai per le altre *part-timers*, anche qui la configurazione del part-time può assumere diverse modalità, a maggior ragione in un mercato quasi completamente clandestino e deregolamentato. In altri termini la somiglianza con il mercato del lavoro convenzionale è fortissima: sia in questo che in quello la gamma di possibilità che va dal full-time al part-time assume varie gradazioni tanto numerose che non sempre è facile distinguere tra la prima e la seconda alternativa.

Una delle certezze che invece cercherò di dimostrare è l'assoluta somiglianza tra i due mercati che ho posto in parallelo: il primo fondato sulla merce forza-lavoro, il secondo fondato sul *corpo come merce*, dove le modalità fordiste della compravendita vengono sostituite da requisiti meno esecutivi e più relazionali.

## **Genere e precarietà tra lavoro e famiglia: percezioni, aspettative e strategie delle giovani donne.**

Sonia Bertolini, Università di Torino

Questo paper si propone di indagare attraverso due indagini empiriche le percezioni, le aspettative e le strategie delle giovani donne che lavorano con forme contrattuali flessibili e come la dimensione lavorativa incida ed interagisca sulle loro scelte familiari e sulla transizione alla vita adulta.

Le donne oggi sono più attive sul mercato del lavoro, ma lavorano di più con forme contrattuali atipiche. La flessibilizzazione del mercato del lavoro avrebbe dovuto, secondo coloro che la sostenevano, rendere più veloce e facile l'accesso al mercato del lavoro per i giovani e le donne, specie dopo interruzioni per motivi familiari. In questo senso per queste ultime avrebbe potuto essere complementare alle strategie familiari. Dall'altra parte la diffusione del lavoro atipico rende spesso difficile accedere alle tutele sociali e questo specialmente per le donne può creare problemi di conciliazione. Le ricerche che qui presentiamo mostrano che il modo il cui il lavoro atipico viene vissuto dalle giovani donne in gran parte dipende dal posto che il lavoro assume nella loro identità e sotto questo aspetto il titolo di studio sembra assumere particolare rilevanza. Inoltre, il lavoro risulta essere una dimensione che influenza i tempi e i modi delle scelte familiari.

La prima ricerca si focalizza su un campione di donne sotto i trent'anni iscritte ai Centri per l'Impiego di Torino che hanno lavorato o lavorano con forme contrattuali atipiche. E' stata condotta attraverso focus groups ed interviste sul tema del senso lavoro, del rapporto lavoro- famiglia e dell'instabilità lavorativa. La ricerca mette in evidenza l'importanza della variabile *titolo di studio*, rispetto alle loro aspettative, ai loro percorsi di lavoro e alle loro protezioni informali. Le differenze derivano primariamente dal differente *senso* che le lavoratrici a basso e ad elevato titolo di studio attribuiscono al "*lavoro*" e a quanto contribuisce a definire la *loro identità*.

La seconda ricerca analizza un campione di 50 giovani donne, residenti a Torino e a Napoli; con un'età compresa tra il 25 anni e i 40 e con titoli di studio medio-elevati, due terzi delle quali lavorano con forme contrattuali atipiche e un terzo con tipiche. Si focalizza su come la forma contrattuale incide sulla transizione alla vita adulta e sulle scelte familiari ed economiche. Lavoro a termine non è un problema quando si comincia a lavorare, lo diviene con il passare del tempo quando entra in contrasto con le scelte di vita familiare (transizioni alla vita adulta: uscita dalla famiglia di origine convivenza, matrimonio, primo figlio ecc..) e quelle economiche (mutuo, investimento...). La forma contrattuale con la quale si lavora, a parità di altre variabili, incide sulla progettualità di vita privata, scandendo le tappe del percorso di vita privata e, in alcuni casi, facendo posticipare le scelte importanti. Il problema più rilevante per queste donne risulta essere la maternità, che può significare mancato rinnovo contrattuale.

## **Transizioni di genere fra tradizione, innovazione e precarietà**

Nicola De Luigi e Alessandro Martelli, Università di Bologna

Il contributo propone una sintesi sulla varietà e le tendenze della transizione di genere fra famiglia, tempo di lavoro e tempo per sé emerse nel corso di un duplice approfondimento empirico condotto, attraverso un approccio qualitativo, nel 2005 e nel 2007 all'interno della provincia di Rimini.

In una prima fase (2005) sono stati esplorati i meccanismi e le dinamiche che contribuiscono a fare del lavoro flessibile un fattore di precarizzazione sociale, dando spazio alla narrazione che ciascun soggetto è in grado di sviluppare rispetto al proprio percorso professionale ed esistenziale: la realizzazione di 34 interviste semi-strutturate a lavoratori atipici e disoccupati (15 uomini e 19 donne) ha consentito di ricostruire non solo la storia dei soggetti, ma anche le loro logiche d'azione, sullo sfondo di vincoli ed opportunità del contesto di appartenenza, riconducibile - pur con un sua peculiarità - al modello socio-economico definito ad 'economia diffusa'. Verificando l'influenza di 11 dimensioni (il mercato del lavoro locale; la provenienza geografica; la famiglia - prevalentemente di origine, ma anche acquisita; il reddito/patrimonio; il genere; l'età; la collocazione territoriale; la formazione; la qualifica professionale; il tempo di permanenza in una condizione di lavoro flessibile; la capacità progettuale) e disponendo le storie raccolte in termini di sicurezza (minima/massima) e di soddisfazione (minima/massima) si è giunti a delineare uno schema a 4 quadranti che descrive situazioni tanto di flessibilità sostenibile, quanto - all'opposto - di flessibilità erosiva o precarizzante.

In una seconda fase (2007) l'analisi si è concentrata sul genere femminile e si è tradotta sul piano empirico in 46 storie di vita raccolte tra donne italiane residenti a Rimini, con età fra i 23 e i 60 anni, con l'obiettivo di mettere a fuoco modi di conciliare lavoro, famiglia (maternità) e tempo per sé. Sono stati raccolti i significati che le donne attribuiscono alle loro esperienze, il senso delle strategie messe a punto nel corso della loro vita per rispondere alle contraddizioni di fronte alle quali si trovano, le loro traiettorie di vita (dunque, biografia e soggettività), all'interno della struttura delle opportunità e dei modelli culturali riconoscibili nel contesto riminese. L'approfondimento ha consentito di ricavare 8 modalità di conciliazione (rifiutata, rimandata, immaginata, paritaria, logorante, infinita, tradizionale, affannata) e di formulare una serie di interrogativi riferiti all'oscillazione fra tradizione e innovazione e fra soggettività e condizionamenti economico-materiali riguardo all'emergere di un orizzonte progettuale che non solo non si costruisce più attorno alla sola sfera della famiglia e della maternità, ma che attribuisce sempre più spazio - soprattutto nelle giovani donne - alla categoria della scelta come espressione di sé dentro e fuori la famiglia, ponendo così le basi per una serie di possibili trasformazioni dei meccanismi regolativi del sistema socio-economico locale.

## **Il lavoro delle donne tra precarietà occupazionale e vita di coppia in una città meridionale**

Rosy Musumeci, Università di Torino

Le analisi sul rapporto tra flessibilizzazione del lavoro e vita familiare si sono interrogate prevalentemente sull'influenza che la crescente instabilità del lavoro e l'assenza di adeguate tutele pubbliche esercitano sulle famiglie. Tali analisi, da un lato, hanno indagato il ruolo della famiglia (di origine soprattutto ma non solo) come vincolo o risorsa nella protezione dei lavoratori instabili contro i rischi della precarietà economica; dall'altro, hanno evidenziato che l'incertezza del lavoro e del reddito costringe i soggetti che più frequentemente lavorano con contratti atipici, i giovani, ad un continuo rinvio di quelle decisioni che segnano il passaggio alla condizione di adulti (sposarsi/intraprendere una convivenza, avere figli). Tuttavia non è solo la famiglia a subire i condizionamenti della flessibilità delle prestazioni lavorative, poiché l'assunzione di responsabilità familiari può condizionare le scelte professionali e il livello di rigidità/flessibilità di chi si presenta sul mercato del lavoro e ciò con notevoli differenze tra i generi poiché la condivisione di risorse materiali e simboliche in seno alla famiglia può costituire un vincolo o una risorsa a seconda che il soggetto considerato sia l'uomo o la donna. La decisione di formare una nuova famiglia, infatti, può indurre gli individui a modificare le priorità nelle scelte professionali, assumendo un atteggiamento meno rigido verso la qualificazione delle opportunità lavorative e la loro congruenza rispetto alle proprie aspettative, e a privilegiare aspetti come la continuità del lavoro e del reddito; può influenzare anche la scelta stessa tra impegno lavorativo dell'uomo o della donna o di entrambi.

L'analisi che presentiamo in questo contributo utilizza i risultati di una recente indagine sociologica qualitativa che ha indagato il nesso tra flessibilità del lavoro e vita familiare nella città di Catania su 40 coppie sposate/conviventi, di età compresa tra i 19-42 anni con/senza figli, colte nella fase di formazione della famiglia e i cui partner sono accomunati dallo svolgimento di lavori instabili<sup>2</sup> ma differiscono relativamente a livelli di istruzione e profili professionali. Il nostro lavoro, nello specifico, analizza i differenti condizionamenti che l'assunzione di responsabilità familiari ha sugli atteggiamenti e le scelte lavorative e il vissuto stesso della precarietà occupazionale delle donne e degli uomini coinvolti nell'indagine. In particolare, da un lato, abbiamo analizzato le differenze tra i due generi relativamente alle caratteristiche del lavoro svolto (profilo contrattuale, reddito, durata, orario, mansione, livelli di qualificazione, ecc.) riscontrando l'esistenza di marcate asimmetrie<sup>3</sup>. Dall'altro lato, abbiamo esaminato il punto di vista dei soggetti intervistati riguardo al rapporto con l'esperienza concreta del lavoro svolto al momento dell'indagine: i significati attribuiti al lavoro, i livelli di soddisfazione e di attaccamento ad esso, la presenza di atteggiamenti più o meno vocazionali, le aspettative e i progetti futuri. E, considerand il vissuto dell'instabilità lavorativa, abbiamo analizzato la percezione dei vantaggi e degli svantaggi del lavoro flessibile, il modo di affrontare i rischi connessi all'incertezza, le preoccupazioni per la sicurezza del posto di lavoro, per il rischio di rimanere disoccupati e per le difficoltà di reperire rapidamente un nuovo impiego.

Accanto alle disparità sul piano delle condizioni di impiego, abbiamo riscontrato differenze tra i generi sia sul versante degli atteggiamenti nei confronti del lavoro svolto, sia su quello del vissuto della precarietà occupazionale. Differenze si riscontrano anche all'interno della stessa componente femminile in relazione a molteplici fattori individuali e di contesto quali, ad esempio, il livello d'istruzione, l'origine sociale, le risorse materiali e simboliche, gli orizzonti temporali, la progettualità, la presenza o assenza di figli.

# **Sessione III - Il quadro economico**

**Presiede: Maria Luigia Segnana  
Discutono: Carlo Borzaga, Paola  
Villa e Gabriella Berloff**

## **Flexible employment and its consequences**

### **When men flexibilise the labour market and women have to pay the costs**

Stefani Scherer, Università di Trento

Labor market “flexibilisation” has been proposed an adequate response to economic challenge and as a requirement for economic and occupational growth. It further has been argued that types of “flexible employment” would not only foster employment but could also help women, in particular, to positively combine work and family life. As one route towards more flexibility many European countries opted for a specific model: the “partial and targeted” labour market deregulation, increasing so-called “non-standard” employment relations while leaving the regulation of already existing employment relations largely unchanged. Italy is an example for this strategy of “deregulation at the margins”.

In this paper, which draws on the results of a larger research project including the work of several persons, we investigate the ongoing process of labour market “flexibilisation” and its consequences for social inequalities. We do so by looking at individual labour market, economic and demographic careers in a longitudinal perspective. We will first give an overview of the development of “nonstandard”/ insecure employment and, more interesting, the concentration and accumulation of risks for specific types of employment on certain groups in the society, such as younger cohorts and women. We demonstrate how the specific form of “flexibilisation” in Italy led to strong cleavages in society and to a further segmentation of the labour market. The second part of the paper focuses on the *consequences* of “non-standard” employment substantively enlarging the usual perspective limited to labour career prospects. We extend the view on economic and demographic consequence enriched by information on current family life and general well-being. We report evidence showing that non-standard employment often fails to function as a springboard to a successful employment career but rather acts as trap. Consequences are not limited to occupational careers, but, especially in Italy where employment is often the only connection to welfare entitlements, may have far reaching negative consequences also for the private and family life, as has been recently underlined.

This point is even more relevant as the higher employment insecurity of atypical work contracts is not, like it was argued by some, compensated by higher economic rewards but the usually lower wages in precarious jobs are even combined with poorer working conditions. We show that “flexible” employment in fact has negative externalities on the general well-being and the family life and of both (young) men and women and, moreover, that the current employment situation critically incises on future family plans especially for women.

Methodologically we rely on event history and panel model to cope with unobserved heterogeneity problems using data from the Indagine Longitudinale delle Famiglie Italiane, and IT-Silc supplemented by information from the European Social Survey.

## **Donne e lavoro nero nella periferia nord di Napoli**

Sara Corradini, Università degli Studi di Napoli Federico II

L'obiettivo di questo contributo è indagare la relazione fra donne e mercato del lavoro, con un'attenzione particolare al rapporto con il lavoro nero, in un'area fortemente depressa dal punto di vista economico e lavorativo, come la periferia Nord di Napoli, parte di un contesto urbano caratterizzato anch'esso, come è noto, da difficilissime condizioni per la forza lavoro. La città di Napoli presenta da diversi anni preoccupanti segnali di peggioramento delle condizioni del mercato del lavoro e di impoverimento delle opportunità occupazionali formali, sia stabili che atipiche. La periferia Nord mostra, in tale contesto, se possibile, una situazione ancora peggiore.

L'opportunità di studiare questa realtà è stata fornita da una recentissima ricerca dalla durata triennale (2006-2009) svolta per conto dell'Agenzia Regionale per il Lavoro e la Scuola (Arlas) con il patrocinio dalla Facoltà di Sociologia dell'Università di Napoli Federico II e con la direzione della Prof.ssa Orientale Caputo. L'obiettivo della ricerca è stato indagare la situazione economica, familiare e soprattutto lavorativa di un campione di 500 persone statisticamente rappresentativo dell'universo degli iscritti al Centro per l'Impiego della periferia nord della città.

La ricerca ha messo in evidenza, tra le altre cose, i meccanismi e le forme di discriminazione nei confronti delle donne sia nel lavoro regolare che in quello irregolare, ma ha anche rilevato una persistenza del ruolo delle donne come anello forte nelle reti di sostegno familiare.

Il contributo illustrerà la condizione delle donne del campione studiato attraverso l'osservazione dei dati relativi alla loro partecipazione al mercato del lavoro e alle scarse opportunità di lavoro nero presenti per loro nell'area. L'analisi delle trasformazioni registrate nei tre anni di studio sarà inoltre condotta tenendo presente le diverse fasce d'età, i livelli d'istruzione e le condizioni economiche dei loro nuclei familiari. Solo per accennare ad alcune delle tematiche trattate nella ricerca e che prenderemo in considerazione si consideri la bassissima scolarizzazione femminile che costituisce un indicatore del livello di disagio delle famiglie di appartenenza: maggiore è il disagio e la povertà, più elevata è la probabilità che le donne non conseguano nemmeno il titolo dell'obbligo. Ma anche l'aver studiato di più degli uomini - e questo accade per una parte delle giovani del nostro campione - sembra non rappresentare una garanzia per migliori collocazioni sul mercato del lavoro. Inoltre, come è noto, in contesti poveri, i carichi di cura familiare e domestici gravano esclusivamente sulle donne, su di esse ricadono più pesantemente la mancanza di domanda di lavoro, la concorrenza maschile e appunto la cura e l'assistenza dei minori oltre che degli anziani non autosufficienti. Le possibilità di inserimento nel mercato del lavoro, inoltre, si riducono sempre più e le uniche offerte provengono dal lavoro nero, un lavoro però discontinuo, precario e mal pagato. Queste donne, a differenza degli uomini dello stesso territorio, non riescono quasi mai nemmeno ad ottenere un lavoro nero più o meno "stabile" che rappresenti almeno un dignitoso *component wage*. Quello che è emerso è un quadro di enorme difficoltà e per molti versi doloroso della situazione delle donne intervistate, ma anche un quadro sorprendente dell'importanza del lavoro e della centralità del lavoro.

## **La precarietà nel mercato del lavoro qualificato: un confronto tra percorsi professionali maschili e femminili dei diplomati di scuola secondaria superiore e dei laureati italiani**

Paola Ungaro e Liana Verzicco, ISTAT

Nel corso degli anni novanta, in particolare nella seconda parte, nel mercato del lavoro italiano sono stati gradualmente introdotti una serie di provvedimenti che hanno contribuito ad accrescere in maniera sensibile il suo grado di flessibilità. Tale processo ha avuto caratteristiche molto difformi rispetto a quanto accaduto nella maggior parte degli altri paesi avanzati: le riforme introdotte in Italia hanno infatti interessato perlopiù i nuovi ingressi e coinvolto solo in minima parte coloro che erano entrati nel mercato del lavoro nelle decadi precedenti. Più simile al contesto europeo, invece, la dinamica occupazionale dal punto di vista del genere: l'incremento di occupazione registrato in Italia negli ultimi anni, infatti, è dovuto soprattutto all'ingresso delle donne nelle categorie del lavoro atipico.

L'Italia presenta caratteristiche diverse dagli altri paesi industrializzati anche in relazione al rendimento occupazionale dei titoli di studio: nel nostro paese, infatti, il possesso di un titolo di studio superiore non sempre determina maggiori opportunità di accedere ai segmenti occupazionali più qualificati, più stabili, meglio retribuiti e, in generale, più soddisfacenti per il lavoratore. Ciò è tanto più vero sotto il profilo del genere: in Italia, infatti, il rendimento dei titoli di studio superiori si presenta molto differenziato tra uomini e donne e, se le donne non possono lamentare una posizione di svantaggio per quel che riguarda l'accesso a lavori coerenti con il titolo di studio, non altrettanto può dirsi dal punto di vista della regolarità contrattuale, delle posizioni rivestite e, di conseguenza, della remunerazione.

Il paper si propone di analizzare comparativamente le performance occupazionali dei titoli di studio superiori (diploma di scuola secondaria superiore e laurea) evidenziando le determinanti dei differenziali di genere rispetto alla stabilità/precarietà dell'occupazione giovanile.

Le evidenze empiriche utilizzate nell'analisi sono quelle prodotte dalle indagini ISTAT 2007 sui diplomati e laureati italiani. Le due rilevazioni fanno parte del Sistema di Indagini ISTAT sulla transizione istruzione-lavoro che comprende indagini fortemente coerenti dal punto di vista della metodologia adottata (le rilevazioni hanno tutte cadenza triennale, vengono condotte su singole leve di *graduates* a circa tre anni dal conseguimento del titolo, sono realizzate con tecnica CATI) e contenutistico. Una così ampia coerenza nei metodi e nei contenuti, rende possibile una *valutazione comparativa* del diverso rendimento dei titoli di studio sul mercato delle occupazioni.

I dati verranno analizzati, anche attraverso il ricorso a strumenti di analisi multivariata, in un'ottica di genere ed evidenziando il confronto in termini di livello del titolo di studio (diploma di scuola secondaria superiore e laurea), ma anche relativamente ai singoli indirizzi disciplinari (tipi di scuola superiore e corsi di studio universitari).

## **Part-time and temporary employment: reasons and implications in a gender perspective**

Tindara Adabbo, Università di Modena e Reggio Emilia  
Donata Favaro, Università di Padova

The literature has shown that part-time jobs are more likely to be associated with menial jobs or with lower pay and with lower upward mobility (Connolly and Gregory, 2008, 2009; Manning and Petrongolo, 2008; Mumford and Smith, 2009; Francesconi, 1991) and lower job satisfaction has been associated with temporary jobs (Kaiser, 2005). The gender analysis on the diffusion of part-time and temporary work in Italy confirms the higher probability for women to be found in these types of job: amongst people aged from 16 to 64 who are employed 21% women are in part-time jobs against 4% of men and more employed women (21%) than men (15%) are in temporary jobs. Part-time work is more spread amongst women in the Northern Italy (22% of women who are employees in the North of Italy are part-timers). This contribution highlights how women and men differ in the probability and in the reasons for working under these job contracts in Italy. Voluntary part-time is more spread amongst women living in the North of Italy. Part-time work for family reasons is more spread in the North than in the other areas. In the North and in the South of Italy the highest incidence of part-time for family reasons for women working part-time is between 25 and 44 years old age groups whereas in the Centre the maximum incidence of part-time for family reasons is reached in the 35 to 44 age group. Individual, family, services and labour demand factors will be considered in analysing the factors affecting this probability.

We then analyse the costs in terms of wage differentials and career of holding these jobs positions. Another key point in this paper is to assess the impact of current part-time and temporary job positions on other dimensions of living conditions by gender in Italy with regards to health, unmet needs for medical assessment and treatments, dwellings, ability to afford current expenditures, to test the implications of the precariousness connected with insecure jobs amongst these non standard jobs by using IT SILC data.

## **Quando il lavoro part-time incontra la precarietà**

Luisa De Vita e Katia Santomieri, Università La Sapienza di Roma

Il contributo presentato si propone di approfondire il legame tra part-time e precarietà nei paesi europei. Da più parti considerato lo strumento principale per favorire una maggiore conciliazione tra la vita familiare e quella lavorativa, facilitando l'ingresso e la permanenza delle donne nel mercato del lavoro, la "scelta" dell'orario ridotto si rivela conciliante solo a determinate condizioni (volontarietà, reversibilità, ecc...) assumendo con maggiore frequenza i tratti della precarietà. La lettura del lavoro part-time utilizzato dalle donne con figli mette in evidenza come questa forma di orario, limitata a determinati settori e livelli professionali, contribuisce a rafforzare segmentazione e dualismi già presenti nel mercato del lavoro. Marginalizzazione, basse qualifiche, impossibilità di fare carriera, minori livelli retributivi, deterioramento delle competenze, scarso accesso ai sistemi di formazione professionale e di premialità, sono, infatti, tutti elementi che, associati spesso a questo tipo di orario di lavoro ne rendono evidente il rischio di precarietà nei percorsi di vita femminili.

Alla mancata considerazione delle criticità sopra descritte si aggiunge, inoltre, la scarsa flessibilità dello strumento che, incapace di adattarsi ai diversi momenti del ciclo di vita, rende difficile la possibilità di scegliere il tempo pieno al mutare delle esigenze e delle aspettative individuali. Dal confronto tra i paesi europei emergono però alcune importanti differenze che se da un lato suggeriscono l'esistenza di alcune effettive possibilità di utilizzo in termini conciliativi dall'altro permettono di evidenziare i fattori e gli elementi di criticità.

A partire da queste riflessioni, il lavoro di ricerca presentato intende approfondire attraverso una analisi dettagliata di diversi indicatori statistici le caratteristiche, la composizione e l'incidenza del lavoro part-time nei diversi Paesi in un ottica diacronica. La possibilità di cogliere le differenti implicazioni del part-time non può prescindere, infatti, dall'analisi dei diversi contesti lavorativi e deve necessariamente far riferimento ad un periodo temporale sufficientemente ampio, capace di evidenziare le condizioni che rendono il part-time uno strumento di policy a sostegno della conciliazione o viceversa spostato sul versante della precarietà.

L'ultima parte del contributo è dedicata allo studio del caso italiano, dove il vasto quadro normativo in materia di lavoro a tempo parziale risulta particolarmente esposto a sollecitazioni bidirezionali che tendono, da un lato a renderlo maggiormente appetibile per gli imprenditori (mediante incentivi economici e, secondo le recenti modifiche legislative, attraverso la concessione agli imprenditori di ampi margini di flessibilità organizzativa), dall'altro ad incoraggiare la scelta del part-time da parte dei soggetti potenzialmente più interessati a tale soluzione occupazionale. In questa seconda parte, l'analisi si concentra sui cambiamenti intervenuti a partire dalle recenti disposizioni contenute nel libro Bianco sul mercato del lavoro, con l'obiettivo di comprendere il ruolo del lavoro part-time nelle dinamiche occupazionali femminili e vedere come la maggiore stabilità contrattuale non è garanzia di assenza di precarietà.

## **Segregazione di genere e differenziali salariali in Italia: un'analisi sui dati 'matched employer- employee'**

Giovanni S. F. Bruno, Università Bocconi  
Orietta Dessy, Università Cattolica di Milano

Per stimare correttamente l'esistenza e l'entità di discriminazione di genere è necessario comprendere la quota differenziale salariale uomo-donna che rimane non spiegata dopo avere effettuato la maggior parte di controlli possibili: settore, occupazione, tipologia contrattuale, etc. Comprendere a quale di questi livelli si determina una eventuale segregazione delle donne è cruciale per disegnare politiche rivolte alla riduzione del gap salariale uomo-donna. Dall'iniziale lavoro di Groshen (1991) si è evidenziato come l'aggiunta del livello di impresa sia importante nel determinare le caratteristiche della segregazione femminile negli US in lavori che pagano meno rispetto a quelli scelti dagli uomini, sebbene parte del gap rimanga non spiegato e quindi attribuibile a discriminazione.

La recente disponibilità e diffusione di dati del tipo 'matched employer-employee', in cui (grazie alla disponibilità di un identificativo di impresa) è possibile aggregare i lavoratori per impresa di appartenenza, ha permesso di perfezionare questo tipo di studi. In letteratura troviamo recente evidenza empirica per gli US (Bavard- Hellerstein- Neumark-Troske, 2003), Portogallo (Cabral – Cardoso-Portela, 2005), Danimarca (Gupta N.D., Rothstein, 2005) e Spagna (Amuedo Dorantes – De la Rica, 2006) in cui si evidenzia come, nei vari paesi, il ruolo del tipo di occupazione, o del settore o dell'impresa siano diversi nello spiegare il differenziale salariale uomo-donna.

Il presente contributo è un primo tentativo di stima dell'impatto della segregazione femminile sui differenziali salariali uomo-donna in Italia per il periodo 1998-2002 utilizzando un database del tipo 'matched employer-employee' costruito utilizzando gli archivi INPS delle imprese (disponibili per gli anni 1998-2002) e dei lavoratori (disponibili per gli anni 1985-2004). La nostra fonte informativa è quindi costruita da una banca dati di tipo amministrativo che copre il settore privato dell'economia. Il campione di riferimento, dimensione 1:90, è costituito da tutti gli individui nati in 4 date dell'anno pre-definite, che vengono seguiti nel tempo all'interno dell'archivio dei lavoratori dipendenti. A queste informazioni, poi, vengono agganciate informazioni su tutte le imprese da questi incontrate lungo il percorso lavorativo. La possibilità di seguire gli stessi individui nel tempo e tra le imprese consente di effettuare confronti su percorsi occupazionali di uomini e donne, identificando i tipi di occupazione, i settori, le tipologie contrattuali e di impresa in cui si concentrano le attività femminili. La disponibilità poi di una misura del salario giornaliero permette di studiare l'impatto di tale segregazione sui differenziali salariali uomo-donna, e quindi la presenza di discriminazione in Italia e il livello a cui si verifica. Le informazioni disponibili su lavoratori e imprese permettono di controllare per età, genere, paese (e provincia per gli italiani) di nascita, categoria occupazionale (impiegati, operai, apprendisti, ecc. per 8 categorie), caratteristiche contrattuali (part-time/full-time, contratto a tempo determinato, indeterminato, stagionale, etc.), settore di attività (3digit ateco81), dimensione di impresa. Il problema viene affrontato con l'utilizzo di tutte le tecniche econometriche, prevalentemente relative ai dati panel multilevel, necessarie a trattare il caso particolare del data set italiano tenendo conto della rappresentatività dei lavoratori estratti a livello di impresa.

## **Does a Latin model exist? The relation between partial and targeted labor market deregulation and fertility postponement in Italy and Spain**

Paolo Barbieri e Rossella Bozzon, Università di Trento

This paper studies changes in the timing of first childbirth between Italian and Spanish women

born after the 1950. In particular, it analyses how macro-level changes, such as processes of regulation and de-regulation of the national labour markets and their effects on the individual work trajectories, affect the time of transition to parenthood.

Standing at the core of this paper is the idea that, given the characteristics of the sub-protective Southern Europe welfare systems and the insider scenario boomed by the 80s-90s partial and targeted labour market deregulation, to be a young and instable worker or, more generally, a marginal or secondary labour market participant produces a delay in the transition to adulthood particularly for what a postponement in childbirth.

This question becomes even more central if we consider that non-standard or unstable work experiences as traps from which is hard to escape while hampering the transition into better employment conditions. In particular, individuals poorly endowed with personal and familiar resources are those who experiment this situation to a greater extent, enhancing in this way the role of the well known factors affecting social inequality.

The analysis will be conducted on ILFI (Longitudinal Survey of Italian Families), a prospective panel survey that includes retrospective information on education, work career and family dynamics and on “Fecundidad y Valores en la España del Siglo XXI” a survey conducted in Spain in 2006 by Cis (Centro de Investigaciones Sociologica). As regards to methods, duration EHA models are employed.

Results show how the combination of the mentioned institutional factors produces additional risks of social exclusion that are strongly cohorts-biased and that are adding to the pre-existing structural factors of social stratification and inequality.

**SESSIONE IV**  
**Il quadro giuridico e**  
**istituzionale**

Presiede: Daria De Pretis  
Discutono: Luisa Antonioli e  
Stefania Scarponi

## **Le unioni di fatto tra norme giuridiche e prassi giurisprudenziale**

Teresa Paquino, Università di Trento

Com'è noto, l'evoluzione della famiglia di fatto nell'ordinamento giuridico italiano ha conosciuto diverse tappe e fasi nel corso di questi ultimi anni.

La discussione intorno ai diritti ed ai doveri nascenti in seno alle unioni fra persone, protagoniste di una unione di fatto, ha subito trattamenti di particolare sfavore da parte del legislatore ma anche timide forme di riconoscimento; tanto non solo a livello di proposte legislative ma anche attraverso pronunce giurisprudenziali coraggiose e di grande rilievo per l'impatto sociale.

Potrebbe essere interessante fare il punto della situazione e rendere evidente un fenomeno in evoluzione, cui forse si dedica ancora scarsa attenzione.

## **The dark side of job security (Precarietà vs stabilità, ma quale stabilità?)**

Gisella De Simone, Università di Genova

Il “contrario” di precarietà è stabilità? Nel comune sentire e nel linguaggio comune sì. Ma nel diritto, e nel diritto del lavoro in particolare? La domanda non è oziosa, e la risposta non è ovvia. Dal punto di vista giuslavoristico, d'altronde, non è neppure ovvio cosa si intenda (in senso descrittivo e in senso prescrittivo) per precarietà. Si ritiene intrinsecamente precario il rapporto di lavoro a termine (a contenuto formativo o meno), come pure il lavoro somministrato; il contratto a tempo a tempo indeterminato è invece normalmente ritenuto uno strumento di stabilità, fors'anche lo strumento giuridico più idoneo a garantire la stabilità del rapporto che ne deriva, e conseguentemente la stabilità della vita lavorativa di colei che di quel contratto è parte. Tutti gli appelli a favore del superamento della precarietà (del lavoro, e quindi dei progetti di vita) reclamano a gran voce la centralità del contratto di lavoro a tempo indeterminato, quale «forma comune dei rapporti di lavoro fra i datori di lavoro e i lavoratori» (Preambolo Accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, Direttiva 199/77 CE), come altresì previsto dall'art. 1 del d.lgs. n. 368/2001, come modificato dalla l.n. 247/2007 («il contratto di lavoro subordinato è stipulato di regola a tempo indeterminato»).

La stipulazione di un contratto a tempo indeterminato non è tuttavia di per sé sufficiente a garantire la stabilità del rapporto, posto che, secondo i principi generali, da qualsiasi rapporto di durata le parti possono – più o meno liberamente – recedere. Sono invece le condizioni del recesso, e le tutele accordate in caso di violazione delle regole che sovrintendono al recesso da parte del datore di lavoro (licenziamento), che garantiscono, in diversa e mutevole misura, la stabilità “concreta” del rapporto, ovvero la sua “non precarietà”.

Il paper intende in prima battuta valutare il *quantum* di stabilità contenuto nella disciplina vigente dei licenziamenti individuali, con particolare riferimento alla c.d. tutela obbligatoria e alla presenza delle donne nelle pmi. In seconda battuta, ci si propone di svolgere un'analoga riflessione sulle proposte più innovative (in particolare: ddl S1481, primo firmatario P. Ichino; proposta Boeri-Garibaldi 2008) che, nel ridisegnare i regimi di stabilità del rapporto e di recesso dal contratto di lavoro secondo formule che cercano di coniugare la tutela dei prestatori di lavoro (effettivi e potenziali) con la tanto discussa *flexsecurity*, rimettono in discussione alcuni paradigmi dei sistemi di protezione tradizionali.

Obiettivo intermedio della riflessione è la comparazione tra i diversi sistemi di protezione e la valutazione della loro compatibilità e coerenza rispetto agli obiettivi (Carta dei diritti, Strategia europea dell'occupazione, Orientamenti in materia di pari opportunità, conciliazione e condivisione del lavoro di cura) e ai vincoli del diritto comunitario (Trattato, Direttive). Obiettivo ultimo è quello di (tentare di) proporre una ragionevole ipotesi di valutazione di impatto di genere di quelle proposte, considerando gli obiettivi dichiarati e gli obiettivi prevedibilmente realizzabili, i vantaggi e gli svantaggi per una maggiore partecipazione “di qualità” delle donne al mercato del lavoro, anche in termini di permanenza nel mercato di fronte a situazioni personali o familiari (la maternità, ma non solo) delle donne, e più in generale dei *care givers*.

## **I contratti di lavoro “precari” e la difficile tutela della maternità**

Eleonora Stenico, Consigliera di parità PAT e Silvia Bertola UIL del Trentino

Soffermando l'attenzione sulla c.d. Legge di riforma del mercato del lavoro, n. 276/2003, che ha incrementato in modo notevole, *rectius* eccessivo, la flessibilità in entrata nel rapporto di lavoro subordinato, moltiplicando le tipologie contrattuali per l'accesso, si può affermare che la moltiplicazione dei tipi, ciascuno provvisto della propria disciplina rigida, intrecciata con i molteplici meccanismi di incentivo, appare tuttavia contraddire lo stesso obiettivo della normativa, di facilitare un impiego flessibile secondo i fabbisogni aziendali, rischiando persino di generare confusione ed incertezza nei datori di lavoro (così T.Treu).

Inoltre, le nuove tipologie contrattuali sono tutte caratterizzate dall'essere a termine, con ciò comportando un indubbio incremento della precarizzazione dell'occupazione, ed in particolare di quella femminile, che viene assunta con contratti a tempo determinato in percentuale maggiore di quella maschile.

La moltiplicazione dei tipi, e delle correlate discipline, ha dunque eroso il modello tradizionale del “lavoro subordinato a tempo indeterminato” (*alias* stabile), in favore di quello *flessibile* (*rectius* precario?) ed *a termine*, e ciò è particolarmente visibile sia nei livelli salariali, che in taluni casi sono stati ridotti sotto forma di retribuzione di ingresso, sia nella tutela della maternità che insieme ad altri diritti fondamentali appare fortemente compromesso .

Uno degli esempi più eclatanti riguarda il contratto di lavoro c.d. “intermittente” , sebbene l'ordinamento nazionale espressamente attribuisca ai lavoratori intermittenti la protezione antidiscriminatoria dei lavoratori a tempo pieno comparabili (art. 38, primo comma, d.lgs. n. 276/2003), nonché il principio del *pro rata temporis* sul proporzionamento di alcuni trattamenti economici e normativi (art. 38, secondo comma ), secondo uno schema pressoché identico a quello del lavoratore a tempo parziale (ex art. 4 D.lgs. n. 61/2000). La scissione fra prestazione di lavoro effettivo e disponibilità, e la connessa attribuzione all'esclusivo potere datoriale di dettare l'alternanza fra l'una e l'altra condizione, producono la fisiologica elusione di alcuni fondamentali diritti del lavoro. Si tratta evidentemente di una discriminazione effettiva, patita dalle/dai lavoratrici/tori intermittenti sia rispetto alle/ai lavoratrici/tori a tempo pieno e indeterminato sia, paradossalmente, rispetto agli altri lavoratori atipici: si prenda il caso di una lavoratrice intermittente in stato di gravidanza che il datore di lavoro decida di collocare in disponibilità. Ciò rende problematico fruire del diritto all'astensione obbligatoria o facoltativa e incerta la prosecuzione del rapporto di lavoro..

Emblematico è anche il caso del contratto “Co.co.pro.”, il cui utilizzo è stato abusato dalla categoria imprenditoriale, non solo per dichiarate esigenze di flessibilità, ma anche per il più basso costo contributivo del lavoro e per l'evidente riduzione delle tutele, dalla maternità/paternità, agli istituti di conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro, alla salute e sicurezza sul luogo di lavoro. Così, ritornando al Co.co.pro., l'iscrizione obbligatoria alla c.d. “Gestione Separata Inps comporta il diritto della lavoratrice in maternità di ottenere un'indennità per i soli 2 mesi antecedenti il parto ed i tre successivi, pari all'80% del reddito derivante dalla propria professione, prodotto nei dodici mesi precedenti l'astensione per maternità, purché abbiano maturato, in tale arco temporale, almeno tre mensilità di contribuzione. Inoltre, la legge statuisce altresì che la gravidanza della collaboratrice non determina l'estinzione del rapporto contrattuale, bensì la sua sospensione senza corrispettivo; a sua volta, la Circolare n. 1/2004 del Ministero del lavoro ha ulteriormente precisato che “la

durata del rapporto è prorogata per un periodo di 180 giorni, salva più favorevole disposizione del contratto individuale". E' manifesto, tuttavia, che permangono diverse criticità, costituite dal fatto che la proroga non è in alcun modo retribuita, né, tantomeno, sono previste forme di tutela ulteriori, quali il congedo parentale, i riposi per allattamento, i congedi per malattia del figlio o i permessi per i controlli prenatali.

Ma la riduzione della tutela della maternità tocca non solo i nuovi contratti atipici ma anche i più consolidati. Basti pensare al contratto di lavoro a tempo determinato, che riguarda molte lavoratrici. Infine, la crisi economica ha mostrato altre situazioni, come quelle delle lavoratrici in cig, ove emergono questioni relative alla tutela della maternità. Occorrerebbe pertanto un ripensamento più generale di tutta la materia verso nuovi approdi normativi.

## **Precarietà e tutela della salute e sicurezza sul lavoro: una riflessione di genere**

Roberta Nunin, Università di Trieste

Partendo dai dati INAIL e da alcuni dati regionali vorrei evidenziare come stia emergendo una specifica problematica “di genere” con riguardo al tema della tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, che è peraltro strettamente intrecciato alle condizioni di lavoro delle donne che spesso si confrontano sul mercato con proposte di impiego connotate dall'utilizzo di contratti flessibili (i quali di frequente comportano l'ingresso in un circuito di precariato e, dunque, di lavoro assai poco garantito). Questa situazione ha di recente chiamato in causa anche il legislatore che, con il d. lgs. n. 81/2008, ha previsto la necessità di operare la valutazione dei rischi in azienda tenendo conto anche del profilo specifico dei rischi correlati al genere. Tuttavia, ho la percezione che tale disposizione normativa risulti ancora assai sottovalutata: interessante può essere dunque riflettere su come la stessa dovrebbe essere correttamente interpretata ed applicata in ambito aziendale, al fine di arginare almeno alcune delle pericolose ricadute per l'integrità psicofisica delle lavoratrici che una situazione lavorativa precaria può comportare.

## **Il tempo di lavoro “scelto”: una debole e incerta tutela nelle recenti riforme legislative**

Stefania Brun, Università di Trento

Con il mio intervento vorrei affrontare il tema relativo ai “diritti” di trasformazione del rapporto di lavoro dal tempo pieno al tempo parziale (e viceversa). Esso infatti assume un'importanza tutt'altro che trascurabile per consentire alle donne, sul primo fronte, di conciliare adeguatamente tempi di lavoro e tempi di vita diventando spesso una condizione imprescindibile per restare o accedere al mercato del lavoro e, sul secondo fronte, per riguadagnare eventualmente una maggiore “stabilità” occupazionale (come affermato da Maria Vittoria Ballestrero in un recente scritto. infatti, un fattore di precarietà, che è “il valore opposto alla stabilità”, è anche la durata ridotta della prestazione, quantomeno in tutti i casi in cui la scelta in ordine alla stessa sia più imposta che voluta dal lavoratore: cfr. *La stabilità come valore e come problema*, LD, 2007).

Al riguardo non va dimenticato che sono, *in primis*, le strategie comunitarie volte a promuovere l'occupazione a poggiare sulla concezione secondo cui un certo tipo di orario di lavoro (“pieno” o “ridotto”), oltre a non poter essere imposto dal datore di lavoro, deve anche essere *scelto* dal lavoratore in un'ottica “consona ai bisogni e alle aspettative” di entrambi.

Tuttavia, e da ciò nasce l'interesse ad approfondire la tematica, le riforme più o meno recenti varate in Italia in materia configurano assetti di disciplina che delineano uno statuto protettivo *molto debole* a favore degli interessi e delle esigenze personali, familiari e/o economiche che sono alla base delle richieste di trasformazione del rapporto di lavoro dal tempo parziale al tempo pieno e viceversa.

L'ipotesi del passaggio dal tempo pieno al tempo parziale su richiesta del lavoratore è disciplinata dall'art. 5, comma 3 del d.lgs. n. 61 del 2000 attraverso la previsione di un obbligo a carico del datore di lavoro di dare “tempestiva informazione” - “anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa” - circa eventuali nuove assunzioni a tempo parziale al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive situate nello stesso ambito comunale; la disposizione impone altresì la presa “in considerazione” delle eventuali domande di trasformazione. L'art. 46, lett. o), d.lgs. n. 276 del 2003 ha invece espunto dal testo della norma l'espressa previsione di un ulteriore obbligo per il datore di lavoro di motivare adeguatamente le ragioni del rifiuto opposto alla richiesta di trasformazione qualora il lavoratore ne facesse esplicita richiesta.

L'ipotesi di trasformazione inversa è invece disciplinata dell'art. 5, comma 2, d.lgs. n. 61 del 2000 nella versione modificata da ultimo ad opera dell'art. 46, lett. o), d.lgs. n. 276 del 2003: la norma dispone semplicemente che il contratto individuale possa “prevedere, in caso di assunzione di personale a tempo pieno, un diritto di precedenza in favore dei lavorati assunti a tempo parziale in attività presso unità produttive site nello stesso ambito comunale, adibiti alle stesse mansioni od a mansioni equivalenti rispetto a quelle con riguardo alle quali è prevista l'assunzione”.

Questo debole assetto di tutela, d'altro canto, non ha subito modifiche apprezzabili neppure a seguito dell'entrata in vigore della recente l. n. 247 del 2007 che pur introducendo una serie di diritti di precedenza in materia, spostando così, in qualche misura, l'asse della regolazione verso una maggiore tutela degli interessi dei lavoratori”, aggiunge un tassello piuttosto modesto in tale direzione, oltretutto con disposizioni di incerta e difficile lettura.

Un approccio vistosamente diverso rispetto a quello adottato in altri ordinamenti: basti pensare che in Francia e in Germania si prevede una dettagliata disciplina di fonte legale che riconosce ai lavoratori la possibilità, seppure a determinate condizioni, di trasformare il proprio rapporto di lavoro dal *full-time* al *part-time* e viceversa. Inoltre si fissano con estrema chiarezza anche modalità e tempi della procedura che scandiscono, nel primo caso, il passaggio dal tempo pieno al tempo parziale e viceversa e, nel secondo, le richieste di riduzione dell'orario di lavoro concordato *ab initio*.

## **Il diritto di accedere al lavoro**

Andrea Villa, Università di Firenze

In molte occasioni si discute sull'opportunità o meno di emendare articoli della Costituzione. Molte altre volte ci si scalda affinché venga pubblicamente affermata l'intangibilità dei valori in essa contenuti. Pochissime volte, però, si riscontra un impegno per una appropriata lettura e interpretazione della Carta alla luce della storicità del reale, al fine di rendere possibile una riduzione della distanza che intercorre, in molti ambiti, tra la teoria e la prassi.

1. Ciò par vero per uno dei temi in cima alle preoccupazioni delle persone: quello della *riorganizzazione dei processi produttivi in funzione di una sempre maggiore flessibilità dei rapporti di lavoro*. Che di per sé non sembrerebbe spalancare le porte ad una "[...] epoca della fine del lavoro" (Beck 2000). Se non fosse che tale flessibilità avrebbe dovuto comportare nuovi oneri *proporzionalmente ripartiti* tra lo Stato e i soggetti che dei processi produttivi sono i protagonisti (imprese, lavoratori e sindacati). Che è a dire il riconoscere, prima o poi, la necessaria complementarità del concetto di flessibilità con quelli di sicurezza ed uguaglianza di condizioni tra i lavoratori. Come è noto – e su questo basta la percezione comune – gli oneri della flessibilità son rimasti quasi ed esclusivamente in capo al soggetto e alla famiglia, mancando clamorosamente l'appuntamento con la costruzione di un modello di opportunità e di crescita delle libertà individuali.

Ad oggi, i dati parlano chiaro (il 34.3% del mercato del lavoro nel 2008 rispetto al 24,2% del 2004; da spartire tra collaboratori, dipendenti a tempo determinato, atipici, ed autonomi di vario tipo, Istat 2009), la crisi recessiva li accentuerà ed i pensionamenti prossimi venturi indurranno anche i più scettici a ritenere veritiera l'affermazione secondo cui *l'incidenza della flessibilità sull'occupazione complessiva è destinata a crescere nei prossimi anni*.

Ma cosa centra la Costituzione? Ebbene sì, in questa sede si ritiene opportuno esaltare il dibattito su valori e principi costituzionali nella consapevolezza che questa è la via maestra per stimolare una produzione sociale di significati indirizzati alla risoluzione di alcune asimmetrie e note dolenti che tutt'oggi vigono nel mercato del lavoro e nelle sue regole. Quale sicurezza sociale per il lavoro flessibile? Quali diritti emergenti? Queste alcune delle domande di non semplice risoluzione. Questioni che, a ben vedere, definiscono i contorni di un inedito diritto nel contesto italiano: il *diritto di accedere al lavoro* (Cfr. Supiot 2003).

2. Come è noto l'art. 4 novella il fondamentale secondo cui *"La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto"*. Ma quale è stata l'interpretazione prevalente del legislatore? Quale direzione alla luce del paradigma della flessibilità?

Nel corso dei decenni, come sappiamo, il "diritto al lavoro" ha vissuto sulla scia di una concezione del subordinato, maschio adulto, capofamiglia, prevalentemente poco istruito, calibrando interventi ed istituti nel contesto di un rapporto di lavoro durevole. Il legislatore ha quindi inteso tale diritto come strettamente connesso alle *strategie della stabilità occupazionale e del contenimento dei tassi di disoccupazione* (Cfr. Liso 2009). Da qui tutte le politiche incentivanti alle assunzioni a tempo indeterminato (sgravi fiscali), la - oggi ritenuta eccessiva - procedimentalizzazione del licenziamento (la sicurezza del posto di lavoro, al di là dell'inalienabile controllo del giudice sulle discriminazioni), quand'anche lo spropositato utilizzo dello Stato inteso quale datore di lavoro (in particolare nel mezzogiorno), e, ultima

solo cronologicamente, la stessa flessibilità (ampiamente giustificata come metodo di emersione del sommerso).

Oggi, siamo proiettati in una realtà molto diversa. Da un lato, una consistente porzione di persone ampiamente tutelate; dall'altro, una flessibilità senza sicurezza che attraversa l'intero mercato del lavoro: dalle mansioni di base agli ambiti specializzati della ricerca scientifica, dal pubblico al privato. Lavoratori, quindi, la cui esperienza frequente è quella dell'entrata e dell'uscita, più o meno rapida, dal mercato del lavoro formale (senza dimenticare il raggiungibile 10% di disoccupazione "mal tutelata" per il 2010, Banca d'Italia).

Contestualmente, i livelli di formazione sono aumentati, così come la partecipazione delle donne al lavoro. È mutata – o *dovrebbe mutare* - anche la funzione e la responsabilità sociale delle imprese. Oggi si rileva, infatti, la tendenza alla trasformazione delle imprese non solo in luoghi di produzione, ma anche di *formazione* (al di là dell'utilizzo strumentale di quelle tipologie contrattuali). Non è più possibile pensare di formare i giovani solamente tra i banchi di scuola e nelle università, alla luce dell'attuale specializzazione e divisione del lavoro. Tuttavia, dagli *stagisti* ai *lavoratori in formazione*, fino ad arrivare ai numerosi flessibili in età matura *si osserva una condizione soggettiva della flessibilità* che assume i connotati di un progressivo depauperamento dei diritti sociali, delle capacità e delle competenze acquisite (Villa, Benecomune.net, "Lavoro e Welfare" 20/01/09).

Tra queste righe, si ritiene opportuno osservare la necessità di sviluppare un'idea di *diritto di accedere al lavoro* in grado di tutelare, non solo strategie di tipo macro, bensì anche la più semplice libertà individuale, a fronte di percorsi di vita e di lavoro sempre più segmentati. Libertà che dovrebbe trovare una concreta esplicitazione in politiche di riduzione delle asimmetrie attualmente vigenti in quel mercato (cfr. Ichino 2008), in forme di responsabilizzazione e valorizzazione delle risorse umane da parte dei soggetti sociali (formazione realmente gestita anche da imprese e sindacati), in *una prassi realmente praticata e decentrata di politiche attive* (al di là delle previsioni e degli intenti, oggi la maggior parte dei centri per l'impiego non va oltre la certificazione dello status) e, perché no, in una qualificazione del lavoro, da parte dello Stato, *non solo come impiego formale*.

3. Per meglio intendersi, la considerazione di un *diritto di accedere al lavoro*, oltre ad una rinnovata riflessione sulle più ampie politiche occupazionali, finirebbe con l'inficiare non poco anche sulla tradizionale impostazione *assistenziale* della sicurezza sociale veicolata dall'art. 38 della nostra Carta: "*i lavoratori hanno diritto che siano preveduti ed assicurati mezzi adeguati alle loro esigenze di vita in caso di [...], disoccupazione involontaria*".

Questa è l'idea di un lavoratore che subisce passivamente i rischi derivanti da una contingente insicurezza occupazionale. Oggi, siamo – e saremo sempre più - in presenza di un mercato del lavoro che chiede ai soggetti di liberare in pieno le proprie capacità e *la libera iniziativa*, nell'ambito di una pluralità – o sequenza - di datori e/o committenti. Così, se, da un lato, attendiamo ancora un adeguamento della norma e della spesa pubblica al fine di rendere *dignitose* le condizioni della *precarietà esistenziale* (estensione degli ammortizzatori sociali), dall'altro, sembra opportuno evidenziare la necessità di superare una concezione *passivizzante* del disoccupato e del flessibile. Basti pensare che la previsione, sia della legislazione che della giurisprudenza, è quella secondo cui per il lavoratore precario vale il principio della conservazione e non sospensione dello status di disoccupazione (Villa, nelMerito.com, "Welfare" 07/05/09).

Così, per allontanarci da queste impostazioni, oltre alla fondamentale attuazione e implementazione delle politiche attive finalizzate alla reintroduzione nel mercato, sembrerebbe indispensabile indirizzare la riforma del sistema di protezione sociale nella direzione di un *riconoscimento del lavoro non di mercato durante i periodi di inattività*

(prendendo in considerazione l'eventualità di sussidi e contributi previdenziali per *il lavoro in famiglia, la formazione indipendente e il volontariato*), trasformando gli oneri a carico dello Stato (o degli eventuali soggetti privati) da mero trasferimento per l'indigenza a vera e propria forma di investimento sociale. Infatti, con questa visione di massima, oltre a modernizzare il sistema di *welfare* attualmente in vigore, si produrrebbero anche evidenti effetti benefici di utilità sociale. Un orientamento di *policy* che, oltre a concretizzare il diritto all'assistenza, potrebbe contribuire alla partecipazione sociale attiva e/o alla crescita professionale, configurando un importante *diritto di accedere al lavoro di mercato e non*.

## **Parità di trattamento nella fruizione dei congedi parentali: un diritto funzionale alla conciliazione e alla presenza stabile della donna nel mercato del lavoro.**

Francesca Torelli, Università di Venezia

Statisticamente il precariato è femmina. Una delle cause è la propensione imprenditoriale di ridurre al minimo il rischio economico. E' noto il timore del datore di lavoro che la lavoratrice affianchi all'impegno lavorativo la cura familiare, riducendo quantità e qualità della prestazione. A fronte di posizioni a tempo indeterminato, si assume una donna se non vi sono candidature maschili di pari o anche inferiore livello. La lavoratrice passa da un rapporto precario al successivo. Ciò comporta una minor chance di costruire una professionalità simile al soggetto impiegato stabilmente e diminuiscono negli anni le possibilità di ottenere un posto fisso. Una delle strade percorribili sta nella redistribuzione dei ruoli familiari. L'uovo di Colombo: quanto indifferenziato per genere è il ricorso allo strumento dei congedi (figli, genitori, portatori di handicap), tanto più dovrebbe ridursi la propensione del datore di lavoro verso la candidatura maschile.

Senza ignorare che il processo di redistribuzione dei carichi di cura è reso problematico da fattori culturali e sociali, si vuole segnalare che sotto il profilo normativo e contrattuale vi sono ancora degli ostacoli.

Nel 2000 il ricorso a qualsiasi congedo diventa frazionabile (esclusi maternità e paternità). Questo rappresenta un forte contributo per avvicinare l'uomo a tale strumento, dal momento che è una modalità di ricorso al congedo più compatibile con il vincolo culturale e la rappresentazione tradizionale che ha di sé.

La modalità frazionata è più onerosa, organizzativamente ed economicamente parlando. Il lavoratore in congedo frazionato non è sostituibile con assunzione a termine di altro lavoratore e nelle giornate di congedo la funzione resta scoperta. Si auspica una revisione, in un'ottica di genere, della disciplina relativa al contratto a termine che consideri le modalità previste per l'utilizzo del congedo e preveda, a fronte di una pianificazione delle giornate di congedo, l'assunzione a termine con part time verticale durante le giornate di congedo del lavoratore principale.

## **Tempi di vita e di lavoro: la conciliazione nel lavoro autonomo alla luce della normativa comunitaria, nazionale e della regione Friuli Venezia Giulia**

Fabiola Fontana, Università di Padova

La conciliazione, intesa quale ricerca di bilanciamento tra le esigenze legate ai tempi di lavoro e quelle legate ai tempi della vita personale e della famiglia, è un tema da tempo oggetto di riflessioni di carattere socio-politico, che poi ha dato vita alla realizzazione di specifici interventi legislativi a livello comunitario, nazionale e regionale.

Il mio breve scritto, pur proponendosi di toccare un tema particolare, non può prescindere da un breve accenno alla normativa di riferimento, ed in particolare alla direttiva comunitaria del 1996 ed alla Legge n. 53/2000, confluita nel Testo Unico n. 151/2001 (in materia di tutela e sostegno della maternità e paternità), con il proposito di vagliare, in primo luogo, gli obiettivi perseguiti, la predisposizione degli strumenti destinati a raggiungerli ed, infine, i destinatari degli interventi. Tra questi, il contributo si concentrerà sulla categoria atipica dei lavoratori/lavoratrici autonomi (i collaboratori a progetto e i liberi professionisti).

Si cercherà, pertanto, di verificare se, e con quali modalità, gli strumenti di conciliazione previsti a livello legislativo siano effettivamente fruibili da questa categoria di lavoratori, tentando di capire se vi siano delle reali differenze di trattamento tra i lavoratori atipici e quelli subordinati tipici e se sia stata attuata una sorta di discriminazione a discapito della prima categoria.

La scelta di concentrarsi sulla categoria dei lavoratori autonomi nasce dalla sensazione che la stessa, spesso dimenticata dai pubblici poteri, oggi risenta quanto gli altri lavoratori della crisi economica, che ha reso quanto mai difficile l'affermazione dei giovani professionisti e, pertanto, necessita di una tutela mirata, anche in tema di conciliazione.

Una volta esaurita tale analisi, l'intervento si concentrerà sull'importanza delle c.d. "buone prassi" regionali di attuazione dei dettami comunitari e nazionali in tema di conciliazione. Questo aspetto mi sembra molto rilevante, perché gli strumenti di conciliazione diventano efficaci solo se commisurati alle peculiari esigenze locali e solo se si confrontano con le risorse offerte dal territorio.

Lo sguardo si focalizzerà sulla buona prassi attuata in Friuli Venezia Giulia dal 2003, con il *Progetto Futura – Servizi di Pari Opportunità* -, finanziato dall'Unione Europea.

Di questo progetto si esamineranno, dapprima, gli aspetti generali, e cioè gli obiettivi, le azioni messe in atto, le modalità di attuazione, i fruitori e i risultati, ed in seguito le specifiche misure stabilite dalla Regione Friuli Venezia Giulia per i lavoratori e le lavoratrici autonomi, anche alla luce dell'ultimo piano regionale anti-crisi. E' sembrata interessante l'analisi di una realtà territoriale, quale quella della Regione Friuli Venezia Giulia, in quanto, in tema di conciliazione, il confronto tra le diverse azioni messe in campo a livello locale consente di conoscere idee e soluzioni diverse, di cui poter tener conto per migliorare le risposte alle esigenze che si esprimono nel territorio di riferimento.

**SESSIONE V**  
**Welfare e politiche sociali**

**Preside: Simona Piattoni**  
**Discutono: Alessia Donà e Silvia**  
**Gherardi**

## **Il mercato del lavoro tra cura e welfare state: regimi di conciliazione famiglia-lavoro in Europa**

Rossella Ciccia, Università La Sapienza di Roma

In nessuna società moderna tutta la popolazione è inserita in egual misura nel mercato del lavoro. Ancora oggi in Europa, nonostante la tendenza crescente dei tassi di partecipazione, la forza di lavoro rappresenta poco più del 50% della popolazione. La presenza di differenziali occupazionali tra i paesi è essenzialmente legata alla diversa partecipazione al lavoro retribuito di quelli che sono divenuti a partire dal secondo dopoguerra gruppi di forza di lavoro “marginali” (donne, giovani, anziani) (Nickell, 2003), tra i quali le donne rappresentano oggi il 44% della forza di lavoro europea. Nonostante ciò, l’influenza dei criteri di genere e di età nella configurazione di diversi sistemi di occupazione nazionali è stata in gran parte trascurata dalle principali teorie del mercato del lavoro. L’istituzionalizzazione dei moderni mercati del lavoro lungo tutto il XIX secolo è proceduta di pari passo con l’espulsione di alcune attività e gruppi di persone dalla sfera delle attività considerate “legittimamente” produttive. Una gran parte di queste attività è costituita dal lavoro familiare e di cura svolto all’interno del nucleo domestico (Saraceno, 1998), ma ne esistono ancora altre che sono normalmente trascurate (l’educazione) ed altre che sono state inventate nel corso del tempo (il pensionamento). Da tutto ciò consegue che determinate configurazioni istituzionali del mercato del lavoro riposano su precise forme di organizzazione delle altre due sfere della riproduzione sociale (il lavoro di cura non retribuito e il sostegno dello stato sociale), che danno vita a diversi modelli di regimi lavorativi (Mingione, 1997). Dall’altra parte, i “regimi di cura” possono essere organizzati sulla base di principi diversi a seconda del soggetto che ne sia ritenuto responsabile (lo stato, l’azienda, le famiglie, le donne), e delle forme concrete in cui le attività sono erogate. Una delle tematiche ricorrenti all’interno dell’attuale dibattito sulle politiche sociali riguarda la necessità di sviluppare politiche di conciliazione che incoraggino una più elevata partecipazione femminile al mercato del lavoro. Questa discussione si è spesso polarizzata attorno alle due opzioni estreme della conciliazione “nel mercato” (ad esempio, attraverso il part-time) o “al di fuori del mercato” (ad esempio, attraverso i servizi di cura per l’infanzia). In realtà, queste sono solo due delle opzioni di un più ampio insieme di possibilità: una divisione dei ruoli più equa all’interno della coppia, l’esternalizzazione dei servizi di cura al mercato, il ricorso alla solidarietà fornita dalla famiglia estesa e la riduzione dei tassi di fertilità, la completa o parziale riduzione della partecipazione delle donne al lavoro retribuito (Lewis, 2008). L’obiettivo di questo lavoro è quindi duplice: 1) classificare e descrivere i diversi modelli di regime lavorativo esistenti oggi in Europa con rispetto al loro *grado* e ai *modi* di incorporazione delle cosiddette forze di lavoro “facoltative” (donne, anziani e giovani) (Offe, 1984); 2) analizzare le relazioni esistenti tra i diversi modelli di regimi di lavoro precedentemente identificati e i modi in cui le attività di cura sono organizzate al loro interno. L’analisi in componenti principali (ACP) effettuata mostra la presenza di quattro distinti modelli di regime lavorativo (familistico, conservativo, Fordista, a tempo parziale) che differiscono in modo sistematico sia rispetto ai gruppi che sono inclusi/esclusi dal mercato del lavoro formale, sia nell’importanza relativa di diverse forme di

relazioni di lavoro (standard e non standard). In secondo luogo, anche la conciliazione tra vita lavorativa e cura dei figli sembra aver luogo secondo percorsi prevalenti distinti nei diversi modelli di regime lavorativo identificati, dando luogo a diverse conseguenze sociali (fertilità) ed economiche (occupazione).

## La conciliazione ai tempi della crisi

Egidio Riva, Università Cattolica di Milano

In attesa di dati definitivi sulla reale entità e sugli esiti della crisi economica, diversi indizi rivelano che è in atto un processo di *precarizzazione della conciliazione* come sistema, di attori e di azioni. Perché si parli di sistema occorre che le azioni, di politica sociale e del lavoro, siano fortemente interconnesse e che gli attori – il mondo del lavoro, della politica, uomini e donne – esprimano scelte condivise e finalizzate. Questa, d'altronde è la direzione lungo la quale la proposta comunitaria invita a procedere, nel tentativo di risolvere due delle questioni da cui tutto ha origine: la differenziazione dei ruoli secondo il genere e la contrapposizione tra famiglia e lavoro.

Ma quali sono questi indizi che rivelano la crescente esposizione del sistema della conciliazione? Innanzitutto la radicale scomparsa del tema dal confronto politico-sindacale, oggi più che mai incentrato sulla contingenza e su interventi di natura emergenziale; ma anche il crescente disinteresse da parte delle imprese che, proprio in tempi di recessione, accentuano oltremisura la natura accessoria e condizionata del loro intervento in materia. La conciliazione si va poi territorializzando, se è vero che da un lato le rilevazioni sulle forze di lavoro mostrano profonde e crescenti disparità nei modelli di partecipazione femminili a seconda della variabile geografica e, dall'altro lato, molti indicatori – non ultimo i dati sull'utilizzo dei fondi ex. art. 9 L. 53/2000 – denotano una concentrazione degli interventi, aziendali e istituzionali, nelle aree centro-settentrionali del paese. Da ultimo vi è la questione della *genderizzazione*. È raro, infatti, che le azioni di conciliazione siano pensate nella logica del *gender mainstreaming* e dunque assumano un rilievo sociale; piuttosto, sono invece rivolte a e fruite esclusivamente da donne e per questa ragione il loro portato di innovazione ed equità si riduce fortemente.

In questo quadro, il presente contributo intende approfondire, mediante analisi secondaria dei dati, le problematiche cui si è fatto cenno e quindi metterne in luce i risvolti concreti, tanto sulla fase progettuale quanto sul significato delle politiche di conciliazione. Si propone, allo stesso tempo, di offrire nuovi spunti ed elementi di discussione, nel tentativo di riannodare i legami tra gli attori e le azioni, dotando il sistema della conciliazione di una rinnovata coerenza interna. In particolare, insistendo sulla letteratura disponibile, viene messo a tema un approccio che invita a seguire due linee o parole chiave: condivisione e armonizzazione. La tesi che si argomenta è, infatti, incentrata sull'indispensabilità del coinvolgimento maschile e sull'opportunità di riconsiderare il rapporto tra famiglia e lavoro. In merito a quest'ultimo punto, l'obiettivo del *paper* è spostare il focus dalla famiglia al lavoro come origine della inconciliabilità e riflettere, dunque, su una nuova concezione dei tempi e delle norme di organizzazione del lavoro; detto in altri termini su una nuova cultura del lavoro, che sappia valorizzare il legame virtuoso che può insistere tra i mondi vitali e dunque garantire soluzioni a somma positiva, in cui né gli interessi e le questioni familiari né il lavoro e la sua produttività risultino penalizzati.

## **Donne, lavoro e politiche di conciliazione**

Roberto Rizza e Mila Sansavini, Università di Bologna

Negli ultimi decenni il ruolo sociale ed economico della donna ha subito rilevanti mutamenti e il lavoro remunerato è divenuto parte integrante dell'assetto occupazionale delle società postindustriali oltre che dell'esistenza e della costruzione identitaria femminile. Tuttavia, nonostante l'incremento dell'occupazione femminile, persiste una netta dicotomia tra impieghi maschili e femminili che rende il lavoro remunerato delle donne un'attività per lo più aggiuntiva, da svolgere in ambiti a elevata specializzazione e in settori non particolarmente qualificati, spesso con rapporti di lavoro precari e sulla scia di carriere professionali limitate.

Tale marginalizzazione può essere inquadrata interrogandosi sulla cornice di significati che ordina il lavoro attualmente, sulle convenzioni utilizzate per descriverlo. Si tratta di cornici di riferimento che incidono sensibilmente sulle logiche di intervento dei servizi di welfare, nonché sulle prassi organizzative e le politiche aziendali, che tendono ad incorporare le stesse convenzioni, le traducono in politiche sociali, del lavoro, familiari e in orientamenti manageriali di direzione e sviluppo delle risorse umane, concorrendo concio alla formazione di un ordine cognitivo e normativo che condiziona i comportamenti degli attori.

Due aspetti possono essere rilevati in riferimento alla situazione italiana: la forza normativa delle aspettative a proposito del ruolo della donna nella nostra società, ha contribuito alla definizione del carattere familista del regime di welfare, contraddistinto, come è noto, da un apparato di regole che attribuisce alla componente femminile una quasi esclusiva competenza in merito alle responsabilità di cura, rendendo stridente il conflitto fra lavoro familiare e professionale.

In questo quadro, le politiche di conciliazione e di *work-life balance* sono 'naturalmente' rivolte alle donne e agite quasi esclusivamente dalle donne, sacrificando il loro ruolo professionale e facendo prevalere un modello familiare reddituale *one-and-half*, in cui al lavoro stabile dell'uomo – quando va bene - si unisce quello *short full-time* della donna, svolto in prevalenza all'interno di settori protetti e/o, come sempre più frequentemente accade, con rapporti di impiego atipici, deboli tutele e forte instabilità.

In secondo luogo, è presente una enfaticizzazione discutibile delle 'potenzialità' delle forme flessibili e precarie di lavoro, intese come modalità principale di conciliazione fra responsabilità professionali e familiari, considerate ancora prerogativa femminile.

Mettendo infine a tema l'influenza che classificazioni e operazioni logiche conferite dall'ambiente sociale hanno sulle pratiche degli attori, è necessario considerare la presenza o meno di una tendenziale adesione da parte delle donne stesse a quei repertori interpretativi secondo i quali è la componente femminile a dover sopportare il carico quasi esclusivo della ricerca di soluzioni di equilibrio tra lavoro professionale e vita familiare.

L'insieme di questi aspetti è stato esplorato nel corso di alcune ricerche condotte dagli autori, sia a livello nazionale che locale, approfondendo soprattutto le seguenti dimensioni analitiche:

- lavoro atipico, politiche di *work-life balance* e pratiche di conciliazione;
- 'discorsi' a proposito della flessibilizzazione del mercato del lavoro e lavoro femminile;
- precarietà e conseguenze sul vivere quotidiano e sui progetti di vita.

## **Diversamente atipiche. Disuguaglianze di genere e costi della flessibilità**

Rita Palidda, Università di Catania

Il saggio propone una riflessione sull'impatto di genere del lavoro temporaneo condotta sulla base dei dati istituzionali e dei risultati di un'indagine qualitativa svolta in una città meridionale su lavoratori atipici di entrambi i sessi. L'analisi svolta smentisce la tesi che la flessibilità del lavoro favorisca l'occupazione femminile e allarghi le possibilità di scelta di uomini e donne, allentando rigidità e condizionamenti di tipo ascrivito. La flessibilità sembra fungere piuttosto da ulteriore elemento di differenziazione e discriminazione tra uomini e donne, tra più e meno istruiti, tra appartenenti a ceti e territori più e meno svantaggiati. E, in ogni caso, sembra indurre strategie di adattamento che tendono a limitare le aspirazioni di mobilità professionale, spingono alla ricerca di sicurezze compensative in modelli di famiglia e relazioni poco aperti all'innovazione e ai rischi che questa può comportare. Tali processi risultano particolarmente vistosi allorché se ne si guardino gli effetti in ambiti territoriali e sociali particolarmente esposti ai rischi della flessibilità. Tali sono le regioni meridionali in cui alla mancanza di tutele pubbliche, si accompagna l'assenza di sicurezze di mercato che in altri contesti più sviluppati provengono da una più vivace domanda di lavoro del settore privato. Analogamente, a particolare rischio di insicurezza è il *milieu* dei trentenni che si trovano a operare in condizioni di incertezza scelte cruciali per la loro vita e sono costretti a gerarchizzare obiettivi e ricompense.

Le donne sono una sorta di cartina di tornasole per leggere le conseguenze sociali e culturali della flessibilità, non solo perché sono state la componente più dinamica del mercato del lavoro degli ultimi decenni, ma perché la loro crescente partecipazione al lavoro retribuito ha gettato i germi per il superamento della divisione sociale del lavoro su base sessuale, per la costruzione di identità sociali complesse che non prevedano gerarchie rigide tra ruoli pubblici e privati. Le modalità con cui la flessibilità viene attuata sembra mettere non pochi ostacoli a questo processo, poiché rende più ardue e incerte le carriere lavorative femminili e più difficile la conciliabilità dei ruoli familiari e professionali.

Se si guarda alle donne che hanno scarso capitale umano e sociale da spendere nella competizione per il lavoro sembra che sia l'enorme sbilanciamento tra costi e benefici della flessibilità a renderne incerta la presenza sul mercato e a produrre effetti di scoraggiamento. Al contrario, di fronte ai costi della flessibilità, le laureate, ma anche le diplomate meno svantaggiate culturalmente e socialmente, non sono disposte a negoziare né la loro partecipazione né la possibilità di svolgere un lavoro abbastanza congruente con il livello di qualificazione raggiunto. Pertanto, spostano la negoziazione sul piano delle scelte familiari, diluendo maggiormente nel tempo convivenza, matrimonio e figli, e mettono in campo o un particolare effort in termini di impegno lavorativo o l'acquisizione di risorse formative aggiuntive, grazie al fatto di essere meno investite dalla responsabilità di principali percettrici di reddito familiare.

Scarsa fiducia nel cambiamento e nel futuro, limitazione delle aspirazioni e dei progetti, adattamento pragmatico alla realtà, con mutevoli *trade off* volti a salvaguardare livelli accettabili di benessere sul piano esistenziale e dei consumi: sembrano questi gli orientamenti più comuni, sostenuti da un welfare familiare che tende a riprodurre e a rafforzare le disuguaglianze prodotte dal mercato e, in ogni caso, non è privo di costi dal punto di vista della dipendenza culturale e materiale delle giovani generazioni.

Le misure possibili di contrasto dovrebbero muoversi nella duplice direzione:

- di conciliare flessibilità e sicurezza proseguendo nel tentativo avviato dalla legge 247 del 2007, vale a dire introducendo tutele progressive sul lavoro che rompano il rigido confine tra insiders e outsiders del sistema delle garanzie;
- di sostenere le responsabilità familiari favorendo lo sganciamento dei giovani dalla famiglia di origine e la propensione delle donne al lavoro (reddito di inserimento, sussidi per il costo dei figli, assegni di servizio, ecc.).

## **Il *gender auditing* come strumento di valutazione delle politiche di genere**

Anna Simonati, Università di Trento

Il *gender auditing* è uno strumento di promozione dell'instaurazione di politiche istituzionali per l'eliminazione o l'attenuazione delle discriminazioni di genere. Si tratta di una pratica di rendicontazione, che può essere applicata, fra l'altro, ai documenti di programmazione delle politiche pubbliche per offrirne una lettura in prospettiva di genere. L'utilità di questo meccanismo consiste principalmente nella sua idoneità a evidenziare come alcune iniziative, apparentemente "neutre" rispetto al genere, siano in realtà suscettibili di incidere in modo diverso sulle condizioni di vita della popolazione dei due sessi e ciò al fine di indirizzare la spesa pubblica secondo criteri di pari opportunità fra uomini e donne.

Dalle prime elaborazioni concettuali in materia sono trascorsi più di vent'anni e, nel frattempo, il bilancio di genere ha trovato progressivamente riconoscimento a livello internazionale e nazionale. Tuttavia, tuttora esso si configura come un'esperienza di nicchia e le sperimentazioni concrete rintracciabili assumono una valenza sostanzialmente pionieristica.

La causa principale di questa frattura fra le potenzialità operative del *gender auditing* e la sua reale applicazione è probabilmente riposta nelle difficoltà correlate all'individuazione di criteri univoci per la valutazione delle iniziative assunte. Tale incertezza compromette in gran parte l'utilità del bilancio di genere, connessa all'auspicata (ri)distribuzione dei finanziamenti pubblici secondo modalità incentivanti l'instaurazione di meccanismi virtuosi. È evidente, infatti, che, in assenza di regole uniformi, ciascun ente tende a quantificare i valori in base a parametri "soggettivi", il che riduce notevolmente la valenza informativa dell'analisi dei dati emergenti nelle varie realtà. Il problema più spinoso riguarda la corretta classificazione delle spese effettuate, poiché l'effetto prodotto da alcune iniziative su fasce diverse della popolazione (uomini e donne, certamente, ma anche donne che vivono in condizioni di sufficiente agiatezza e serenità e donne che, per i motivi più disparati, si trovano, invece, in situazione di precarietà socio-economica) può essere variamente valutato. È necessario, dunque, predisporre principi di riferimento chiari, affinché le buone prassi instaurate presso gli enti virtuosi possano armonizzarsi reciprocamente su basi di partenza comuni.

Naturalmente, in questo contesto il ruolo del diritto è ancillare rispetto a quello delle scienze sociologiche ed economiche. Spetta al legislatore, però, incentivare l'applicazione del bilancio di genere per la valutazione e l'implementazione delle politiche pubbliche in materia di pari opportunità, sia a livello nazionale che delle autonomie locali. Inoltre, pare opportuno destinare appropriati finanziamenti alla formazione di funzionari in grado di maneggiare con competenza le metodologie proprie del *gender auditing*.

La realizzazione di questi obiettivi potrebbe assicurare l'utilizzo del bilancio di genere come strumento di equiparazione socio-economica e di contrasto alla precarietà femminile (e non solo), nei vari contesti in cui essa si manifesta: in ambito familiare (allestimento di consultori, centri antiviolenza e case di accoglienza), sociale (contrasto alla tratta e alla riduzione in schiavitù, organizzazione di corsi rivolti all'integrazione delle immigrate), professionale (interventi per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro), sanitario (prevenzione mirata di patologie tipicamente femminili).

L'analisi di alcune esperienze concrete (*in primis*, quella costituita dal bilancio di genere del Comune di Trento, prodotto nel 2009) offre un'interessante chiave di lettura della fisionomia del *gender auditing* e delle sue implicazioni operative.

## **Collaboratrici e coadiuvanti familiari: la rappresentazione del precariato all'ombra delle imprese familiari artigiani piemontesi, fra valore e vulnerabilità**

Emiliana Armano, Università statale di Milano - Sistema Informativo Attività Produttive  
Barbara Chiavarino, Associazione datoriale Casartigiani Torino

L'impresa familiare, nucleo e modulo fondante del sistema economico italiano, nel complesso e mutato sistema delle relazioni interfamiliari, ed insieme nella presente situazione esasperata dalla crisi economica globale, è un luogo in cui la precarizzazione del lavoro indossa l'abito di molte e molti collaboratrici/tori e coadiuvanti familiari.

Il *Sistema Informativo della Regione Piemonte* in collaborazione con il *Sistema Confederale dell'Artigianato* (rappresentato dalle tre Confederazioni Cna, Confartigianato e Casartigiani), ha dato corso ad una ricerca sulle condizioni di lavoro delle coadiuvanti, collaboratrici e socie che svolgono attività lavorativa nelle imprese di tipo individuale, a conduzione familiare e nelle microimprese dell'artigianato. L'indagine mappa la condizione socio professionale nel territorio regionale piemontese con un approccio di ricerca che integra strumenti metodologici quantitativi e strumenti qualitativi.

Studi pregressi ricostruiscono il fenomeno dell'*informalità* all'interno del mondo dell'artigianato; analizzano le reti di formazione e circolazione del capitale sociale, il contributo dell'imprenditoria femminile e gli elementi di *femminilizzazione* del lavoro artigiano.

L'indagine li riprende individuando in che misura questa diversa presenza femminile –quella appunto delle coadiuvanti- si realizzi e quale valore apporti anche in settori d'attività tradizionalmente “maschili”, come il comparto manifatturiero dell'artigianato.

Le relazioni personali e familiari rappresentate come risorsa e capitale sociale per lo sviluppo dell'attività della piccola impresa, sono messe alla verifica.

Quasi “naturalmente”, l'organizzazione dei ruoli nell'impresa a titolarità individuale o familiare, riproduce quella nell'ambito della famiglia: il *bread winner*, è in questo modello, il capofamiglia, titolare e “tecnico del settore”, laddove la moglie, la madre o la sorella comunemente hanno l'incarico implicito o esplicito di amministrare la finanza, tanto domestica quanto aziendale, e gestire relazioni e rapporti. La coadiuvante artigiana si occupa di “amministrazione”, “sta dietro alle fatture” tiene i “rapporti con le banche, con i fornitori” ecc.

A questa divisione è riconosciuto un *valore differente*, in cui quelle che oggi definiamo le “capacità manageriali” di amministrazione e relazione sono molto spesso un semplice “dare un mano”. L'indagine si sposta quindi ad approfondire l'accesso all'informazione rispetto alle tutele e ai servizi e gli ostacoli che si frappongono, che esplodono nel momento in cui si rompe in qualche forma il legame familiare. Vi è una carenza di conoscenza e d'informazione rispetto alle tutele e agli strumenti utilizzabili per porvi argine? O la mancata richiesta di informazione nasconde altro, come la sovrapposizione “naturale” e involontaria tra ruoli personali e ruoli lavorativi? E in questo contesto che ruolo svolgono i vincoli relazionali e legami famigliari? Sono un limite? In quale misura è possibile superarli?

La finalità della ricerca è di mettere in luce:

- la consistenza di questa presenza femminile nell'impresa artigiana, la collocazione settoriale e per fasce d'età;

- l'apporto professionale di collaboratrici e socie collocate in imprese a titolarità maschile;
- le caratteristiche socio economiche fondamentali dei profili socio professionali in oggetto e i bisogni che emergono;
- il quadro degli strumenti normativi e giuridici che regolano il lavoro in questi specifici profili professionali anche a livello comunitario;
- indicazioni di policy sull'adeguamento della strumentazione regionale in questo ambito.

## **I rischi del *female breadwinner*: nuove immigrate e vecchie politiche di assistenza**

Marianna Colacicco, Università La Sapienza di Roma

Il numero crescente di popolazione immigrata in tutta Europa presenta nuove risoluzioni e spunti di riflessione sia a livello politico ed istituzionale, sia dal punto di vista economico, ma apre nuove frontiere di discussione per la sociologia mondiale. In particolare, si assiste ad una ridefinizione dei ruoli sociali e alla formazione di nuove cerchie di appartenenza entro cui costruire l'identità collettiva.

L'obiettivo di questo saggio vuole essere un'analisi approfondita del rapporto tra genere e processi di "etnicizzazione" del mercato del lavoro: in sostanza, si cerca di comprendere la rivoluzionaria condizione delle nuove immigrate come fattore di mutamento delle politiche di occupazione e soprattutto di assistenza. Il caso particolare del fenomeno del badantato in Italia è un campo di indagine molto stimolante per diversi motivi: da un lato, questo genera una discussione in merito alla costruzione della domanda e dell'offerta dei servizi di welfare; dall'altro, la figura di donne immigrate, che decidono di abbandonare i paesi di origine alla ricerca di condizioni occupazionali migliori, funge da feedback riguardo i risvolti e le conseguenze della scelta di emigrare. Se per un verso i paesi occidentali, le cui economie avanzate, necessitano della presenza di immigrati per coprire alcune tipologie di lavoro, occorre prendere seriamente in considerazione anche le conseguenze che la scelta dell'immigrazione comporta. In particolare, alcuni studi hanno evidenziato quanto maggiori siano le manifestazioni di disagio sociale e comportamentale dei figli delle immigrate. Questi "nuovi orfani dell'Est" sono la cartina tornasole di un andamento contraddittorio che concerne le società di appartenenza delle immigrate: molto spesso le donne che lavorano nell'Europa occidentale lasciano i propri figli a parenti (nonne, zie, cugine) oppure vicine di casa (le quali a loro volta devono trovare altre forme di assistenza quando si occupano dei giovani "orfani"). A questo bisogna aggiungere una componente che aggrava ulteriormente il disagio: in molti paesi dell'Est Europa la figura del marito è quasi completamente inesistente; il numero di divorzi cresce in maniera esponenziale, ma è soprattutto la presenza di disturbi quale l'alcolismo e la violenza domestica a spingere le donne a lasciare il proprio paese per assicurare prospettive di vita migliori alle generazioni future. Si assiste, in sostanza, ad un rovesciamento dei ruoli nella relazione coniugale: il reddito per mantenere la famiglia spetta alle donne, le quali devono emigrare e lavorare per garantire un'istruzione alta ai propri figli. Una sorta di sistema breadwinner che ribalta il ruolo del genere femminile rispetto alle società in via di sviluppo degli anni '50 e '60. Se nel sistema welfare a regime liberale e in parte anche in quello universale e mediterraneo, la figura del *male breadwinner* (l'uomo, capo famiglia assicurava il reddito, mentre alle donne spettava in prevalenza la cura della vita domestica) definiva il gioco dei ruoli e della struttura sociale, in alcuni paesi dell'Est dell'Europa si verificano manifestazioni simili di costruzione delle parti con la variante del genere. Questo nuovo *female breadwinner*, però, necessita di una analisi più attenta, soprattutto in relazione alle problematiche che già emergono relative le generazioni più giovani.

Un'ultima considerazione concerne il futuro del welfare nei paesi che accolgono le donne immigrate: cosa accadrà se un giorno la loro presenza dovesse diminuire o scomparire del tutto? Chi si occuperà degli anziani o delle fasce di popolazioni che necessitano di assistenza? Le politiche sociali sembrano premere ancora una volta sulla famiglia, che a sua volta sta subendo processi di ridefinizione significativi. L'ingresso nel mercato del lavoro delle donne, la mutata contrattazione generazionale tra padri/madri e figli e l'invecchiamento demografico

crescente sono indicatori che non consentono una risoluzione così approssimativa riguardo i possibili depositari di assistenza.

## **Corpi in transito e precarietà di genere in Italia**

Eleonora Garosi, CIRSDE, Università di Torino

In un contesto di crescente trasformazione di numerose dimensioni della vita sociale, l'appartenenza di genere continua a passare per rigidi schemi di divisione binaria basati sul sesso biologico.

L'esperienza delle persone trans (al pari di quella delle persone intersessuali) mette in discussione la "naturale" corrispondenza tra sesso biologico e genere, aprendo lo spazio per la sperimentazione di generi "altri" e per "in-corporazioni" spesso inattese.

Nel nostro paese le persone che intendono passare da un genere a un altro non solo sono fortemente stigmatizzate, ma per essere ufficialmente riconosciute come membri legittimi del genere di elezione sono "costrette" a seguire un percorso preciso: l'unico modo accettato per cambiare genere, così come sancito dalla legge n. 164/82, consiste nel sottoporsi ad un intervento chirurgico di ri-attribuzione sessuale, finalizzato a ripristinare l'equilibrio con il sesso genitale (ancorché si tratti di un'approssimazione). La scienza medica, che mette a disposizione le tecniche di adeguamento dei caratteri sessuali, è riconosciuta come il legittimo attore in grado di plasmare la transizione di genere. Il genere è, dunque, ufficialmente definito come binario (uomo/donna) e deve corrispondere ad un solo sesso anatomico (maschio/femmina).

Chi non si conforma a questo modello di trans-normatività, ovvero tutti i soggetti trans che non si identificano nel dualismo di sesso e genere, sono costretti a permanere in una costante condizione di "precarietà di genere" che li esclude dal pieno godimento dei diritti sociali. Da un lato, non vengono riconosciuti legalmente come membri del genere di elezione (se non, appunto, dopo essersi sottoposti a chirurgia genitale), con la conseguente impossibilità di richiedere il cambio del "sesso" sui documenti di identificazione. Ciò costringe spesso le persone che non arrivano all'intervento chirurgico a dar conto della propria esperienza nelle più svariate situazioni di interazione sociale, ogni qualvolta venga richiesta l'esibizione di un documento di identità, "per forza di cose" non corrispondente con l'aspetto fisico della persona, con spiacevoli episodi di violazione della privacy.

Dall'altro lato, non accettando il modello della "transessualità egemonica", per parafrasare Kimmel (2000), viene negata loro la possibilità di accedere a trattamenti che sono gratuiti solo per le persone che si sottopongono alla chirurgia genitale. Se la condizione trans viene medicalizzata e le persone transessuali vengono inserite in un percorso medico-chirurgico di cambiamento di sesso, alle persone che non intendono sottoporsi ad un intervento di adeguamento genitale le "cure" mediche non sono riconosciute come essenziali: solo chi accetta il modello ufficiale di transessualità gode del diritto di ottenere gli ormoni gratuitamente (nella maggior parte delle regioni italiane).

Le mobilitazioni del movimento LGBT e l'impegno di alcuni studiosi ed esperti vanno nella direzione di rendere visibile questa forma di discriminazione, promuovendo un cambiamento normativo, oltre che sociale, per il riconoscimento delle persone trans ad incarnare il genere di elezione, senza l'obbligatorietà dell'adeguamento genitale.

Le riflessioni proposte in questo contributo si basano sui risultati di una ricerca (iniziata a settembre 2008 e tuttora in corso) su genere e transessualità. Il lavoro, realizzato nella città di Torino, adotta un approccio non standard, basato sulla raccolta di interviste qualitative e osservazione diretta durante gruppi di discussione ed eventi organizzati da persone trans, oltre che sull'analisi documentale.