



LIBERA LA RICERCA

Un progetto Odoya - Libri di Emil nato per consentire la pubblicazione a costo zero dei libri dei ricercatori precari. La selezione dei testi è effettuata attraverso un sistema di *blind refere*. Le opere sono coperte da licenza Creative Commons, disponibili on line su Google Libri.

Direttore della collana: Michele Filippini



Emiliana Armano, Annalisa Murgia
(a cura di)

Generazione precaria

Nuovi lavori e processi di soggettivazione

a cura di
Emiliana Armano
Annalisa Murgia

© 2014 Casa editrice Emil di Odoya srl
ISBN: 978-88-66800-95-8



I libri di Emil
Via Benedetto Marcello 7 - 40141 Bologna
www.ilibridiemil.it

In un'epoca di turbamenti la vita quotidiana diventa un esercizio di sopravvivenza. Gli esseri umani vivono alla giornata, raramente guardano al passato, perché temono di essere sopraffatti da una debilitante "nostalgia", e se vogliono l'attenzione al futuro è soltanto per cercare di capire come scampare agli eventi disastrosi che ormai quasi tutti si attendono.

In queste condizioni l'identità personale è un lusso, e in un'epoca in cui incombe l'austerità, un lusso disdicevole.

L'identità implica una storia personale, amici, una famiglia, il senso di appartenenza a un luogo. In stato d'assedio l'io si contrae, si riduce ad un nucleo difensivo contro le avversità. L'equilibrio emotivo richiede un io minimo, non l'io sovrano di ieri.

Christopher Lasch, *L'io minimo*, 1996, p. 7

Indice

Generazione precaria, nuovi lavori e processi di soggettivazione. Introduzione alla riflessione collettiva di <i>Annalisa Murgia e Emiliana Armano</i>	9
---	---

PRIMA PARTE

Giovani, formazione e mobilità

1. Giovani culture nella precarietà. Principi di orientamento e di azione di <i>Carlo Genova</i>	25
2. Mobilità geografica in Europa e precarietà. Indagine comparativa internazionale sui Laureati Erasmus di <i>Magali Ballatore</i>	43

SECONDA PARTE

Nuovi lavori e creatività

3. Tra autonomia e subordinazione, la precarietà sociale ed economica dei lavoratori a partita IVA di <i>Luisa De Vita</i>	63
4. Genere, precarietà e carriere scientifiche di <i>Daniela Falcinelli e Simona Guglielmi</i>	81
5. Precarietà, lavoro emotivo e creatività nel giornalismo e nell'editoria. La narrazione come strumento e oggetto della con ricerca di <i>Cristina Morini, Kristin Carls, Emiliana Armano</i>	103
6. Intermittenza di lavoro nella precarietà della vita. Le temporalità del vivere la precarietà di <i>Denis Giordano</i>	125

TERZA PARTE

Oltre la crisi narrata: soggetti e rappresentabilità

7. Lavori in corso. Storie di precarietà lavorativa e pratiche narrative di costruzione identitaria di <i>Elisabetta Risi</i>	147
8. Rappresentazioni della rappresentanza: entro e contro il sindacato. Quadri cognitivi e schemi d'azione dei precari della ricerca di <i>Valerio Lastrico</i>	167
9. La crisi narrata. Storie di lavoratori tra rischi sociali e strategie di fronteggiamento soggettive di <i>Rachele Benedetti</i>	185
Lista delle autrici e degli autori	203

4. Genere, precarietà e carriere scientifiche

di Daniela Falcinelli e Simona Guglielmi¹⁷

Il contributo proposto affronta il tema della precarietà connettendolo a quello delle disuguaglianze di genere nelle carriere scientifiche. In particolare, attraverso uno studio qualitativo, si vedrà come la precarietà e l'instabilità lavorativa delle giovani ricercatrici influenzino sia i meccanismi di riproduzione delle disuguaglianze – attraverso il consolidamento dei modelli tradizionali e *gendered* di divisione del lavoro – sia le traiettorie dei progetti di vita.

Gli ostacoli incontrati dalle ricercatrici rientrano nel più vasto ambito delle disuguaglianze di genere nel mercato del lavoro dove, nonostante i cambiamenti in corso, resta elevata la segregazione orizzontale, verticale e la precarietà. Il mondo della ricerca scientifica rappresenta, tuttavia, un osservatorio privilegiato per studiare il rapporto tra precarietà e disuguaglianze di genere: l'elevatissimo capitale umano si unisce ad un contesto, quello della scienza, che si "racconta" come immune ad ogni tipo di discriminazione e di stereotipo, perché basato sulla razionalità e sul merito. La presunta neutralità della scienza deriva dalla convinzione che essa sia per sua stessa natura oggettiva e universale. Per questa ragione gli attributi personali o sociali degli scienziati nel valutare le competenze e i risultati sarebbero irrilevanti (Gupta, Kemełgor, Fuchs, Erzkowitz, 2005; Obsera, 2008). Questa stessa convinzione genera e riproduce i meccanismi di segregazione all'opera nella ricerca scientifica, che spesso sfuggono all'attenzione delle stesse interessate/intervistate/ricercatrici.

Il lavoro empirico si basa su un approfondimento di quanto realizzato (dalle autrici) nell'ambito del progetto "Donne al lavoro in R&SIT¹⁸" – promosso dalla Consiglieria di Parità Provinciale in collaborazione con l'Agenzia per la Formazione, l'Orientamento e il Lavoro della Provincia di Milano (AFOL). Il progetto ha previsto un modulo di ricerca qualitativo finalizzato all'analisi dei fattori che possono ostacolare la piena partecipazione delle donne in alcuni settori tecnico-scientifici (ICT, Energia e Biotecnologie). Tra novembre 2009 e gennaio 2010 sono stati condotti quattro focus group ai quali hanno partecipato: donne con titoli di studio universitari

tecnico-scientifici in cerca di occupazione, ricercatrici occupate nei settori di interesse, docenti universitari e figure senior/apicali di imprese private.

1. Dare un genere alla precarietà delle carriere scientifiche

Nelle trasformazioni del lavoro risulta ormai impossibile analizzare la carriera degli individui nel senso classico del termine, come ha ben sottolineato Sennett (1999) in "L'uomo flessibile. Le conseguenze del nuovo capitalismo sulla vita personale?". Gli esiti di queste trasformazioni e di questi cambiamenti sono ancora incerti, ma si sono delineati in questa fase di transizione diverse sfaccettature di quelli che potremmo definire i "nuovi percorsi lavorativi" (Samek, Semenza, 2001). Secondo la distinzione proposta da Magatti e Fullin (2002) possiamo differenziare i percorsi di lavoro in percorsi di *transizione* e *orientati*, a seconda della modalità di scelta del lavoro da parte degli individui. I percorsi di transizione corrispondono alla scelta di un'occupazione instabile, perché non ci sono altre opportunità, con l'intenzione di cambiare lavoro; i percorsi orientati «riguardano invece quei soggetti che apprezzano i contenuti del proprio lavoro, li ritengono adeguati alle proprie aspettative e in linea di massima non intendono cambiare tipo di attività, anche se in alcuni casi aspirano ad ottenere forme contrattuali più stabili» (Magatti, Fullin, 2002: 114). Le carriere scientifiche in accademia sono per definizione percorsi orientati dall'esito incerto, sia esso di successo o di intrappolamento nella precarietà. Dopo una certa età il percorso orientato può trasformarsi drammaticamente in un percorso di transizione involontario e bloccato nella precarietà. Questa possibilità influenza i progetti di vita e le giovani donne arrivano a fare delle scelte *condizionate* dal genere, nonostante tendano a negare le discriminazioni nei luoghi di lavoro.

Le organizzazioni, le università e in genere le istituzioni, non sono neutrali da un punto di vista di genere, ma al contrario sono profondamente *gendered*. Dire che le istituzioni sono *gendered* significa che:

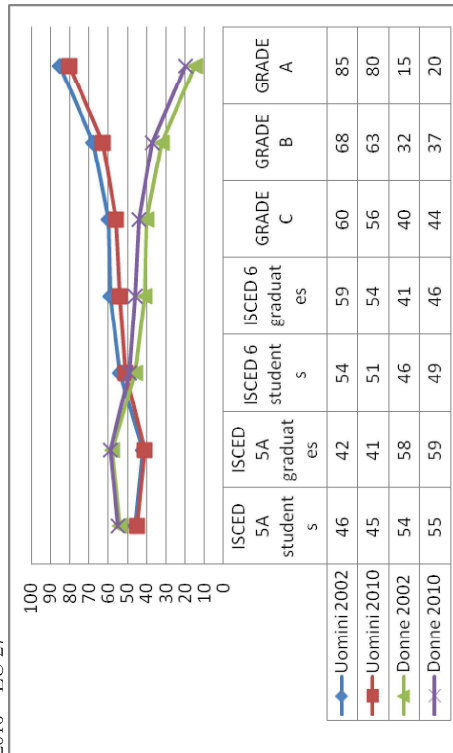
il genere è presente nei processi, nelle pratiche, nelle immagini, nelle ideologie e nelle distribuzioni di potere nei vari settori della vita sociale. La legge, la politica, la religione, la scienza, lo stato e l'economia sono istituzioni storicamente sviluppate dagli uomini e simbolicamente interpretate dal punto di vista degli stessi uomini nelle posizioni di comando. Queste istituzioni sono state definite dall'assenza delle donne. L'unica istituzione in cui le donne hanno avuto un ruolo centrale, sebbene subordinato, è la famiglia. A dispetto dei molti cambiamenti che hanno portato le donne in tutte le istituzioni, gli uomini dominano ancora le principali (Acker, 1992: 567).

Il carattere *gendered* delle organizzazioni in generale, non solo quelle in ambito scientifico e tecnologico, porta a considerare le dinamiche di svantaggio e discriminazione nei percorsi femminili non soltanto negli aspetti specifici della ricerca scientifica, ma più in generale rispetto alle dinamiche nel mercato del lavoro di segregazione orizzontale, di segregazione verticale e di intrappolamento nella precarietà. Oggi, nonostante il sorpasso nelle credenziali educative e l'accresciuta presenza delle donne in tutti i campi del sapere, continua a esistere una segregazione nelle scelte

¹⁷ Il lavoro di ricerca nonché l'impostazione dell'intero capitolo sono frutto del lavoro congiunto delle autrici. La stesura materiale dei testi è stata, invece, così suddivisa: introduzione e conclusioni sono a cura di entrambe, il primo paragrafo - "Dare un genere alla precarietà delle carriere scientifiche" - è a cura di Daniela Falcinelli, il secondo - "La ricerca empirica" - è a cura di Simona Guglielmi.

educative, alla quale si accompagna una differenza significativa a livello di percorsi di carriera. In Italia, a partire dalla metà degli anni Novanta, le donne sono la maggior parte degli immatricolati, degli iscritti e dei laureati (Istat, 2012). Si rileva, tuttavia, nel nostro come in altri paesi europei, una forte discriminazione nelle carriere, una forbice che tende ad ampliarsi lungo tutto il corso di vita lavorativa (*scissor diagram* – She Figures, 2009). Le donne nelle carriere accademiche che riescono ad arrivare alle posizioni apicali non raggiungono il 20%, nonostante siano la maggioranza degli iscritti e dei laureati nelle università europee.

Figura 1 – Proporzioni di donne e uomini nelle “tipiche” carriere accademiche nel 2002 e nel 2010 – EU 27



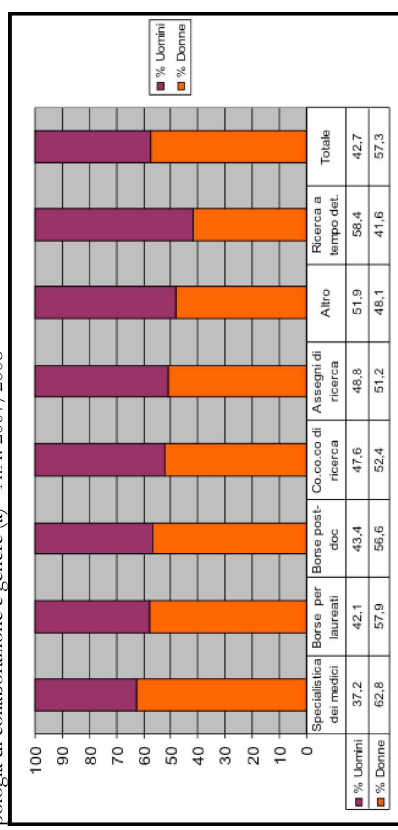
Fonte: She Figures, 2012

Nelle analisi sulla presenza delle donne nella scienza vengono spesso utilizzati i dati relativi alla ricerca accademica (Xin, Shauman, 2003), in quanto più facili da reperire e soprattutto più facilmente confrontabili. La figura 1 evidenzia il sorpasso nelle credenziali educative delle donne e contemporaneamente rileva una forte discriminazione nei percorsi di carriera: una forbice che tende ad ampliarsi lungo tutto il corso di vita. È importante sottolineare che il *grade C* comprende anche gli assegnisti di ricerca (*post-doc*), perciò la presenza femminile si abbassa non appena da un percorso di studio si passa ad un percorso di lavoro all'interno dell'accademia.

La crescente flessibilizzazione del mercato del lavoro ha modificato anche l'utilizzo delle risorse umane all'interno delle università. L'ingresso femminile spesso si riduce, sia negli Stati Uniti che in Europa, a posizioni precarie, a tempo parziale o in posizioni che non prevedono un percorso di stabilizzazione (*not tenured*). Anche in Italia, come si nota dai dati MIUR sulle collaborazioni alla ricerca (figura 2), le donne sono la maggior parte dei lavoratori in posizioni precarie e la percentuale si inverte soltanto per i contratti da ricercatore a tempo determinato, che viene considerato il primo gradino di accesso alla carriera, in quanto rappresenta una figura professionale

strutturata all'interno dell'università. Le donne sono, infatti, il 57,9% di coloro che prendono una borsa di studio dopo la laurea, il 56,6% di coloro che vincono borse di studio *post-doc*, il 51,2% di coloro che vincono un assegno di ricerca e infine il 52,4% di coloro che hanno un contratto di collaborazione coordinata e continuativa nella ricerca, ma soltanto il 41,6% di coloro che hanno accesso ad un contratto a tempo determinato da ricercatore. Un cenno a parte è necessario per la medicina che ormai è determinata da una professione femminilizzata, anche se con percorsi di ri-segregazione all'interno degli indirizzi. I corsi di specializzazione dei medici hanno infatti una percentuale di donne è molto alta (il 62,8%).

Figura 2 – Collaboratori/trici in attività di ricerca nelle università statali e non statali per tipologia di collaborazione e genere (a) - A.A. 2007/2008



Fonte: Miur, 2009

La mancata presenza delle donne ai livelli apicali è lo specchio di un più ampio e profondo problema, ovvero la mancanza di riconoscimento della dimensione di genere nella scienza e dei modi in cui essa ne influenza i contenuti, i metodi e le priorità. Questo ha un impatto negativo crescente nella qualità della ricerca, nelle politiche della ricerca e nell'utilizzo dei risultati scientifici in termini economici e sociali (Prages, 2009).

La letteratura internazionale analizza le carriere scientifiche delle donne nei settori STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics), considerando tre interrogativi principali: perché così poche? (Why so few? – Rossi, 1965), perché così lentamente? (Why so slow? – Valian, 1998) e, infine, perché così in basso? (Why so low? – Erzkowitz, Ranga, 2011). Un'attenzione congiunta a questi interrogativi permette di non incorrere nella trappola del considerarli separatamente e rispondere all'uno con l'altro: non fanno carriera e non sono in posizioni apicali perché sono poche, sono poche perché ci sono poche donne nelle posizioni apicali e via dicendo.

Le carriere scientifiche sono caratterizzate dall'effetto San Matteo (Merton, 1988; Zuckermann, 1998) e dal fenomeno della *leaky pipeline* (Berryman, 1983; Alper, 1993;

Svinth, 2006). L'Effetto San Matteo, che deriva dalla parabola dei talenti del Vangelo secondo Matteo: "a chi ha di più (gli uomini) viene costantemente dato, mentre a chi ha di meno (le donne) non viene dato nulla". Secondo questa teorizzazione, che nasce da uno studio sugli scienziati vincitori del premio Nobel, i valutatori tenderebbero a sovrastimare i risultati degli scienziati di maggiore fama rispetto a quelli sconosciuti. Il lavoro scientifico è spesso impossibile senza un gruppo di ricerca di riferimento, pertanto l'attribuzione al ricercatore più conosciuto (o al direttore del laboratorio) all'interno del gruppo di ricerca crea una notevole distorsione negativa nel riconoscimento del lavoro delle donne che sono *outsider* per eccellenza e legate a posizioni subordinate (Merton, 1988). In quest'ottica lo svantaggio occupazionale delle donne sarebbe perciò il risultato di un insieme di meccanismi che producono e riproducono l'accumulazione dei vantaggi (o degli svantaggi) nel mercato del lavoro. Differenze anche molto piccole nel trattamento possono portare ad ampie disegualanze nei salari, nelle promozioni di carriera e nel prestigio. Si tratta di *discriminazioni sottili e non percepite*¹⁸ come tali – soprattutto dalle generazioni più giovani – e possono trasformarsi in grandi svantaggi nel lungo periodo a causa di un effetto moltiplicatore (Valian, 1998).

La *leaky pipeline* – il tubo che perde – è la metafora utilizzata per indicare le risorse umane femminili che "gocciolano via" dalla ricerca nei settori tecnico scientifici, con una diminuzione continua della probabilità di arrivare alle posizioni apicali. Le principali aree di rischio – che ritroveremo in seguito anche nelle parole delle intervistate – sono: la mancanza di supporto all'inizio della carriera (mancanza di *mentoring*); il rischio di non riuscire a rimanere nelle carriere scientifiche nel momento in cui si ha un figlio; il rischio di disinvestire a causa delle aspettative non soddisfatte di carriera; infine il rischio di isolamento o esclusione a fine carriera.

Le critiche maggiori al concetto di *leaky pipeline* contestano l'idea di carriera lineare verso posizioni apicali e di carriera scientifica come necessariamente accademica poiché più auspicabile e prestigiosa (Xie, Schuman, 2003). Quest'idea si scontra con i cambiamenti in corso nelle carriere accademiche che vedono gli uomini abbandonare le università per lavori più remunerativi, favorendo l'ingresso delle donne nelle posizioni più precarie e meno remunerate (Bagilholte, 2002a, 2002b).

2. La ricerca empirica

La presenza delle donne nella ricerca tecnico-scientifica porta con sé la cifra della scelta e dell'autodeterminazione. La passione per il proprio lavoro, fonte di identità e costruzione biografica, ricorre con sistematicità anche nei focus group condotti quando le partecipanti mettono in luce i propri obiettivi professionali e li confrontano con i vincoli derivati dall'inserimento in un settore estraneo (quando non ostile) alla presenza femminile e caratterizzato da lunghi e incerti tempi di stabilizzazione. Il rapporto con il lavoro non è mai di tipo strumentale e la strategia che guida l'inserimento lavorativo delle giovani donne intervistate non è descritta come lineare, ma piuttosto come situata, adattiva ed emergente. Fare i conti con la precarietà e

instabilità lavorativa non sembra implicare, infatti, il rifugio nel *presente simultaneo*, ma una valorizzazione del *presente esteso* (Leccardi, 2009), una unità temporale di durata variabile strutturata su specifici corsi di azione (o sue fasi) e che conferisce la sicurezza, almeno sul piano del vissuto individuale, della reversibilità delle scelte.

Così si esprime, ad esempio, A., laureanda:

«Per quel che mi riguarda, se mi costringono, cioè solo se lo stato delle cose mi costringesse a cambiar lavoro, allora sacrificerei i miei studi. Perché io studio per far ricerca e mi piace, ma se dovessi essere costretta... (...) Io non escludo la possibilità di cambiare settore. Per lo stato delle cose. Nel momento in cui ho difficoltà economiche, precarietà assoluta, in quel momento piuttosto andrei a fare l'analista in un'azienda. È triste da dire e spero di non dover arrivare a questo punto. Spero di poter trovare il lavoro che mi piace, cioè fare ricerca. Però se mi trovassi costretta cambierei lavoro».
[Intervistata 4A]

I percorsi lavorativi delle giovani ricercatrici sono senza dubbio definibili come *orientati*, ma portano con sé l'ambivalenza propria della nostra epoca: da un lato il diritto (socialmente riconosciuto e, quindi, in un certo senso *obbligato*) a scegliere la propria vita, dall'altro la difficoltà di sottrarsi all'indeterminatezza nel processo di costruzione del proprio *pezzo* biografico (Bauman, 2003). Si tratta di una condizione propria dell'attuale processo di transizione all'età adulta (Galland, 2001; Franchi, 2006; Leccardi, 2009; Buzzi, 2007) che le donne condividono con gli uomini, ma con una specificità di genere che non può essere ignorata. Tale specificità sul piano soggettivo si connette al «carattere *gendered* dell'esperienza temporale» (Leccardi, 2009: 125) e si esprime nella consapevolezza femminile della molteplicità e interdipendenza dei tempi di vita (Balbo, 1991)¹⁹, mentre sul piano strutturale rimanda alla condizione di maggiore debolezza delle lavoratrici, che «non devono solo scontare il rischio disoccupazione, ma anche il rischio maternità» (Saraceno, in Magatti, Fullin, 2002: 229).

Come vedremo, le modalità con cui le giovani che hanno intrapreso una carriera nella ricerca tecnico-scientifica reagiscono all'incertezza lavorativa – e gli effetti (siano essi perversi o virtuosi, attesi o inattesi) che tale condizione provoca sui loro corsi di vita, sui vissuti individuali e sulle strategie professionali – risentono di tale differenza di genere, accentuata dal fatto che le donne sono una minoranza in questi settori.

L'utilizzo di questa particolare lente nell'analisi dei focus group condotti ci ha consentito di mettere a fuoco tre temi:

- la connessione tra incertezza lavorativa, consapevolezza femminile della pluralità dei tempi (pubblici e privati, per sé e per gli altri, ecc.) e la messa in atto di strategie *gendered* di controllo sul proprio tempo di vita;
- il consolidamento del modello culturale dell'uomo "procacciatore di reddito", come effetto perverso dell'incontro tra precarietà lavorativa e la mancata risoluzione della contraddizione tra culture organizzative che accentuano la

¹⁹ Per un approfondimento sul tempo delle donne e sul carattere sessuato delle categorie temporali, tema che non possiamo affrontare in questa sede, si rimanda a Saraceno (1987), Balbo (1991), Leccardi (2009), Felsky (2000).

rappresentazione socialmente dominante del tempo (quella maschile, basata su una rigida separazione tra pubblico e privato e che attribuisce priorità assoluta al tempo di lavoro) e la condizione di “doppia presenza” (Balbo, 1978) delle giovani ricercatrici;

- la distanza comunicativa, dovuta a differenti fasi della vita e prospettive di carriera, tra le più giovani e chi da tempo lavora nella ricerca scientifico-tecnologica, con la conseguente difficoltà nel creare una contro-cultura comune e l'intensificarsi dell'isolamento femminile.

2.1 Precarietà, tempi plurali e scelte di vita gendered

Quando le intervistate condividono con le altre partecipanti il proprio progetto professionale emerge con forza la rilevanza di quella che Carmen Leccardi ha indicato come la «posta in gioco alla base delle strategie biografiche delle giovani donne» (Leccardi, 2009: 127), cioè il controllo sul tempo di vita. La gestione dell'incertezza non porta alla paralisi dell'azione intenzionale perché la contrazione dell'orizzonte temporale rende possibile la prefigurazione di una continuità biografica, sebbene a tappe e *promissoria* (Saraceno, in Magatti, Fullin 2002). In questo esercizio di proiezione del sé nel presente esteso – in cui passato, presente e futuro acquisiscono coerenza e prende forma l'identità personale²⁰ – le donne, a differenza degli uomini, devono fare i conti con un evento solo in parte controllabile, la possibile maternità. Si tratta di un evento che comporta un dirimpetto rimescolamento di piani, obiettivi, priorità. Per le giovani donne che rifiutano l'idea dell'autorealizzazione femminile solo in ambito familiare e che sono impegnate a costruirsi un progetto professionale in una condizione di incertezza, appare inevitabile «l'anticipazione nel presente di una probabile, futura discontinuità esistenziale» (Leccardi, 2009: 128).

Non stupisce, pertanto, che il tema della maternità sia emerso di frequente nel corso dei focus group condotti. Anzi, proprio l'esperienza della maternità è stata spesso presentata come l'unico caso in cui le ricercatrici sono vittime di discriminazioni *in quanto donne*. La cultura maschilista, sebbene presente sul luogo di lavoro, non viene quasi mai indicata come uno degli elementi ostacolanti la carriera delle ricercatrici in ambito tecnico-scientifico, ma piuttosto come una condizione culturale più generale con la quale occorre fare i conti.

F., giovane ricercatrice con figli, esprime con chiarezza questo doppio binario su cui viaggiano le carriere femminili:

“Io sono praticamente coetanea sua e la cosa che dice secondo me è vera: lo sentiamo meno come ingresso perché, pur essendo un ambiente prettamente maschile, dove ci sono battute del tipo ‘Cosa ci fa una donna qui?’ in realtà questa cosa ha anche dei vantaggi. Nel senso che viene fuori anche di più quando sei in gamba per cui, secondo me, non c'è più il problema dell'ingresso. Secondo me la discriminazione sopraggiunge nel momento in cui metti su famiglia. Io mi ricordo di frasi del tipo: ‘Ti sposi? Ma sei pazza a 25 anni? Tu che potevi avere una carriera? (...)’». [Intervistata 1B]

Nelle parole di A., figura senior di un centro di ricerca e trasferimento tecnologico, la maternità assume quasi la forma dell'handicap, e non solo in ambito tecnico-scientifico:

“Il problema purtroppo interviene perché puoi restare incinta. Ma quello è tutto un altro problema che può essere valido sia in un laboratorio che in un ufficio dove devi stare fino alle dieci di sera. Come nel caso di mio figlio, mentre mia nuora non potrebbe. È valido per tutti, ma non c'entra il laboratorio. C'entra proprio il fatto, e quello non si supererà mai, che le donne hanno il periodo in cui devono fare i figli, e poi hanno il periodo in cui si occupano comunque dei figli. Questo problema gli uomini non ce l'hanno”. [Intervistata 2D]

Gli ostacoli che le donne ricercatrici madri si trovano a fronteggiare, in effetti, sono molti. In un momento difficile della propria vita, esse sono chiamate non solo a gestire i problemi posti dalla necessità di conciliare vita familiare e lavorativa, ma anche ad una continua dimostrazione delle proprie capacità professionali e in un ambiente, come quello della ricerca scientifica, fortemente competitivo e impostato su una cultura maschile. Uno degli stereotipi con i quali chi ha avuto un figlio deve fare i conti, riportato frequentemente dalle intervistate, è quello della scarsa produttività delle donne rientrate dalla maternità. Il rientro al lavoro sembra essere vissuto dalle ricercatrici come un “banco di prova” nel corso del quale è necessario dimostrare (ai colleghi, ai superiori, ma anche a se stesse) di non essere cambiate, in particolare rispetto alle competenze che sono in grado di mettere in campo, alla motivazione che le guida nelle scelte professionali e, non da ultimo, rispetto alla capacità di anteporre le esigenze del lavoro a quelle della famiglia. Ovvero di aderire alla cultura egemone “ad una presenza” che si struttura intorno al tempo maschile.

F., giovane ricercatrice, descrive il rientro al lavoro dopo la maternità in questi termini:

“Io ho vissuto molto la sensazione di dover dimostrare che mio figlio non mi aveva cambiato. Sono sempre andata in giro tanto, per cui mi chiamava il mio professore la sera alle dieci e mi diceva che l'indomani saremo dovuti andare a Roma con il primo aereo. E io avevo una bambina piccola e non era facile gestirla. Quindi chiamavo la suocera per mettermi d'accordo per portargliela prima di partire. Dovevo dimostrare che io non ero cambiata, che io potevo continuare a fare il mio lavoro”. [Intervistata 1B]

Queste dinamiche si riscontrano sia in ambito privato che in accademia, sebbene i percorsi siano diversi e l'università sembri porre vincoli organizzativi meno rigidi. Non di rado emergono racconti in cui le donne, nonostante gli sforzi profusi, si sentono sole, perché poco sostenute dal contesto lavorativo nel quale operano. Ambienti molto competitivi, con poche donne con carichi di cura con le quali condividere i problemi e spesso, se non ostili rispetto alla maternità, poco sensibili ai problemi di conciliazione lavoro-famiglia. G., assegnista di ricerca con figli, esprime con franchezza questa sensazione di solitudine: «Io mi sono sentita sola. Non conosco nessuno che fa il mio lavoro e che ha due figli piccoli» (intervistata 4B). L'enfasi sull'importanza di una reale integrazione della prospettiva familiare con lo sviluppo

²⁰ Per il rapporto tra tempo e identità si rimanda, in particolare, a Melucci (2000).

della carriera emerge con forza dall'appello di una intervistata, che chiede di sostenere le donne perché non percepiscano come una sfortunata "invalidante" l'appartenenza al genere femminile:

"La cosa che a me preme è, innanzitutto, aiutare le donne a non rinunciare alla famiglia. C'è molto questa tendenza, soprattutto da giovani, di rinunciare alla famiglia, di spostare questo progetto più avanti. Poi più avanti non è facile, non arrivano più i figli, eccetera. C'è questo problema secondo me. (...) Per cui, bisogna pensare ad uno strumento che non faccia sentire alla donna il peso di essere donna e di essere mamma. Perché secondo me c'è un po' la sensazione di 'Che sfiga essere donna? (...) Perché la donna, soprattutto quando è molto ambiziosa di carattere, e anche nel momento in cui fa i sacrifici facendo fatica per la famiglia eccetera, vuole arrivare. E, dall'altra parte, vivi la famiglia con tanta fatica, quasi come una sfiga. E invece no. Servirebbe uno strumento per aiutare la famiglia e quindi la carriera della donna. È importante che la famiglia non sia contrapposta alla carriera" [Intervistata 1B].

Le donne si impegnano in una campagna di promozione di se stesse che implica sforzi e compromessi continui per dimostrare che possono essere "ottimi ricercatori" (cioè uguali e persino migliori dei colleghi maschi), anche se donne, mogli e madri. Le difficoltà ovviamente aumentano in presenza di un contratto atipico. Per le intervistate è comunque chiaro che gli ostacoli per le donne non risiedono solo nella ridotta protezione sociale connessa alla diffusione di contratti non standard. In un ambiente di lavoro ad elevata specializzazione, molto competitivo e con poche risorse diventa problematica (o almeno è vissuta come tale) una qualsiasi sospensione temporanea dal lavoro.

L., neolaureata in Biotecnologie, e F., ricercatrice in Ingegneria, pur essendo in fasi di vita e carriera diverse e inserite in settori molto diversi condividono questa visione:

"Anche perché non stanno lì a tenerli il posto caldo. Arriva un altro". [Intervistata 1A]

"Da noi sei lì tutti i giorni e prima delle sette di sera non esci. Per cui è comunque un lavoro strapieno. Anche perché, se vuoi avere la speranza di restare, non puoi sgarrare, cioè non puoi farti vedere poco perché altrimenti resti fuori". [Intervistata 1B]

L'essere inserite in percorsi non-standard amplifica l'idea che si debba sempre essere sempre "a disposizione". Tuttavia, la spinta a dare sempre prestazioni ottime, minimizzando il più possibile le differenze sessuali e aderendo alla cultura maschile "ad una presenza" sembra radicarsi presso le donne ricercatrici in ambito tecnico-scientifico indipendentemente dal tipo di contratto. Con le parole di C., ricercatrice in una impresa privata:

"Sì, non è tanto una questione di contratto, che ne soffri di più se hai una borsa di dottorato, di meno se sei ricercatrice ed in teoria non ne soffri affatto se hai, come me, un contratto a tempo indeterminato. Per me è stato un po' una mia maturazione personale, per cui all'inizio con la prima figlia ho fatto di tutto: corse, stai a casa, organizzati, fai cinque cose contemporaneamente. Poi vedi che, che tu faccia un casino o che tu faccia il minimo, è uguale: tanto rimani lì. Non ti muovi di un minimo. E quindi

dici: "Se tanto comunque rimango lì, quando il bambino ha 40 di febbre sto a casa". Adesso faccio così. (...) Comunque è una roba che penso debba partire da te". [Intervistata 2B]

Questa sorta di corsa ad ostacoli in cui il traguardo viene continuamente spostato in avanti da altri è intrisa di discriminazioni sottili che, pur essendo strettamente connesse al genere, non vengono percepite come tali in un primo momento. Solo dopo alcuni anni di esperienza professionale, dopo aver vissuto il peso della "doppia presenza" in famiglia e al lavoro, emerge tra le intervistate la consapevolezza che i criteri di efficienza delle organizzazioni – riconosciuti e accettati e ai quali hanno cercato razionalmente e con molti sforzi di adeguarsi – non sono affatto neutrali rispetto al genere. Essi sono fortemente penalizzanti per le donne in un sistema sociale, culturale ed economico in cui le responsabilità di cura ricadono quasi esclusivamente sulla componente femminile della popolazione.

G., assegnista di ricerca, e F., ricercatrice, hanno entrambe avuto il primo figlio durante il dottorato di ricerca. Il loro racconto bene esemplifica questo passaggio dall'idea che la messa in atto di strategie che salvaguardino il tempo di lavoro sia una responsabilità che la madre lavoratrice deve assumersi in prima persona fino alla "riconquista" della consapevolezza della molteplicità, interdipendenza e pari dignità dei diversi tempi di vita.

"Mi sono riconosciuta molto anche se è passato un po' di tempo perché io di anni ne ho 36. Però la mia prima bambina è arrivata all'improvviso quando avevo 28 anni. Ero abbastanza consapevole che avrebbe comportato un impegno in termini di organizzazione e che spettasse a me, in quanto mamma, gestirmela a seconda delle possibilità economiche, in un modo o in un altro. Poi ho capito che non è solo un problema di organizzazione, perché c'è comunque qualcuno che ti guarda con sospetto e ti dice 'Dai, lo facciamo fare a lui questo', anche se tu sei bravissima. Non è un problema di organizzazione. E un'altra cosa, a questo ci sto arrivando ora anche se è passato parecchio tempo: perché devo stare al lavoro per forza dieci ore?" [Intervistata 4B]

"Se io non avessi avuto le nonne ed un marito che mi ha sostenuta in tutto e per tutto non ce l'avrei fatta. (...) Adesso mi rendo conto che mi pesa di più con un secondo figlio. Anche perché si arriva ad un punto in cui gli altri non si rendono conto che per te è un sacrificio. Adesso io sono all'ottavo mese. Mi avrebbero messo a riposo, ma per una serie di casini io continuo ad andare a lavoro. (...) e rispondono 'E dai! Tu sei una dura e ce la fai? Allora lì ti rendi conto che c'è anche un errore nel cercare di dimostrare che la famiglia non ti cambia. È sbagliata la cosa. Mi rendo conto che dire 'Arrivo fino ad un certo punto, ma dove arrivo lo faccio bene', può bastare". [Intervistata 1B]

Non stupisce il fatto che anche le più giovani – che stanno per iscriversi in un mercato del lavoro in cui sono prevalenti i contratti non standard – sottolineino come la scelta di avere un figlio sia altamente problematica. Chi ha da poco terminato gli studi, per una sorta di socializzazione anticipatoria, si trova a fare i conti fin da subito con ciò che comporterebbe la maternità, se proseguisse lungo la strada della ricerca scientifica. A., laureanda in biotecnologie, ben esprime questo atteggiamento "preventivo":

Un esempio concreto dei possibili effetti perversi sulle carriere femminili di tale anticipazione nel presente di una discontinuità futura è data dalla scelta di trasferirsi all'estero. Si tratta di una scelta funzionale, per ricercatori e ricercatrici, sia all'arricchimento del proprio curriculum che all'aumento delle possibilità di stabilizzazione. Eppure alcune intervistate non esitano a ribadire che tale scelta è realisticamente praticabile solo dagli uomini. Lo svantaggio per le donne sarebbe dettato proprio dal fatto che internazionalizzare la propria carriera può ripercuotersi pesantemente sui progetti di vita di coppia ed eventualmente sulla scelta di avere dei figli. L., neolaureata, ben esplicita il meccanismo per cui le donne si negano la possibilità di vivere oggi un'esperienza professionale all'estero sulla base di scelte che dovranno essere fatte in futuro:

“Anche perché spesso non è un ostacolo che ti mettono gli altri, ma che ti metti tu. Magari non fai certe scelte come andare all'estero perché hai paura di trovarti con le mani legate se vuoi mettere su famiglia. Secondo me è un vincolo da entrambe le parti: da parte nostra e da parte di chi assume”. [Intervistata 1A].

La storia personale di L., assegnista di ricerca (Ingegneria), non fa che confermare tale meccanismo:

“Diciamo che, per la mia visione, quando ho dovuto scegliere se rimanere io in *** [Stato estero] e chiedere al mio fidanzato di spostarsi o se tornare io in Italia ne ho fatto più una questione di praticità: io potrei rimanere incinta e quindi perdere il lavoro. Naturalmente all'estero è diverso, però è più importante il suo posto di lavoro. Ma non per una questione che io sono una donna e voglio stare a casa. (...) C'è una difficoltà strutturale nella proposta di lavoro che ti fanno non tanto nel fatto che poi ti assumano o no. Non c'è possibilità, ad esempio, di avere un part-time o cose di questo genere. È più difficile che avere un posto di lavoro flessibile”. [Intervistata 5A].

2.2 Precarietà, culture organizzative maschili e rinforzo del modello del “male-breadwinner”

Chiara Saraceno ha efficacemente sottolineato che le giovani donne di oggi, dal punto di vista delle tutele sul lavoro, condividono la storia delle proprie nonne più di quella delle madri. Sono certamente più istruite e maggiormente motivate a rimanere attive nel mercato del lavoro anche in presenza di figli, ma proprio come loro si ritrovano a fare i conti con contratti di lavoro che non tutelano la maternità (Saraceno, in Magatti, Fullin, 2002). In questo senso la diffusione dei contratti non-standard è al tempo stesso una innovazione (che tra l'altro negli ultimi anni prima della crisi aveva consentito la riduzione della disoccupazione giovanile e femminile, Reyneri, 2007; Villa, 2007), ma anche un ritorno al passato. La debolezza delle donne nel mercato del lavoro comporta, ieri come oggi, la necessità per le donne di trovare una sicurezza economica nel matrimonio e rende più difficile l'adozione di modelli paritari di divisione dei ruoli nella coppia e nella società.

Anche il settore tecnico-scientifico non è immune a tali dinamiche, con effetti inattesi. La precarietà/flessibilità del lavoro nella ricerca scientifica – vissuta o prospettata dalle giovani donne, unita alla rilevanza (dentro e fuori dai luoghi di lavoro) di un modello tradizionale di divisione del lavoro tra i generi – porta, infatti, ad un

“Io penso che nel momento in cui mi metterò nel mondo del lavoro, se esito ad uscire dall'Italia vuol dire che ci resterò per sempre. Nel senso che la maternità conta. Parlando sempre con i ricercatori nel mio Dipartimento, c'è questa ragazza che ha più di trent'anni che non ha famiglia e non ha intenzione di farla e ha detto: ‘Io posso scegliere perché sono single e adesso andrò in California. (...)’ Detto ciò, c'è sicuramente differenza tra un uomo ed una donna. Forse è un nostro sentire, nel senso che io ci penso che un giorno affronterò la maternità e quindi ci faccio i conti. Per un ragazzo non esiste questo problema”. [Intervistata 4A]

Le intervistate riportano esperienze – personali o di ricercatrici con le quali hanno avuto modo di confrontarsi – che nascondono il proprio desiderio di maternità per paura di un mancato rinnovo del contratto, che rimandano nel tempo la scelta riproduttiva o che favoriscono la carriera del partner (a scapito della propria) per poter progettare con maggiore serenità un futuro familiare oltre che professionale. Molto eloquente V., neolaureata, che riporta le espressioni tipiche delle collaboratrici alla ricerca con le quali si confronta in dipartimento: «I contratti però all'epoca erano diversi. (...) Invece adesso senti frasi del tipo: ‘Oh dio, adesso chissà se mi rinnoveranno il contratto’ o ‘Vorrei rimanere incinta ma non lo dico’ (...)» (intervistata 2A).

La prefigurazione della maternità sembra portare le intervistate ad interpretare in un'ottica diversa il tema delle pari opportunità nelle carriere tecnico-scientifiche. Il problema non è solo relativo alle opportunità che ti vengono date/negate in quanto donna in un contesto maschile (e spesso maschilista), ma sulle opportunità professionali alle quali la donna rinuncia *ex-ante* perché le ritiene incompatibili con la scelta di avere figli. Una scelta che sembra portare con sé in ogni caso una perdita, un gioco a somma zero tra il piano dell'affermazione professionale e quello della vita privata. Una riproposizione, insomma, di quella rigida separazione tra mondo della produzione e della riproduzione, la cui natura sessuata è stata svelata e combattuta dal movimento delle donne. Una giovanissima assegnista di ricerca esprime chiaramente la contraddizione di cui le donne si fanno carico e che si traduce, nei fatti, in una discriminazione di genere (spesso invisibile alle stesse interessate):

“Il fatto che non ci siano pari opportunità riguarda sempre il punto di vista organizzativo, nel senso delle pari opportunità, del potersi mettere in gioco a livello di tempo. Secondo me, pari opportunità in termini di carriera non è avvertito come problema. Mi spiego meglio: io non ho la percezione che non mi faranno fare carriera perché sono una donna, ma penso che, per fare carriera, dovrò ad esempio stare un tot di ore sul luogo di lavoro e quindi andrò incontro con una serie di problemi a livello organizzativo. E lì che sentirò la differenza. Ma è una differenza che dipenderà da una mia scelta: devo scegliere quale delle due cose fare, se dedicarmi ad una cosa oppure all'altra. Per questo prima dicevo che è una questione di scelte: anche se ho il capo donna che, come donna, come mamma, può capirmi, è comunque ‘arrivata’ e mi dirà che, comunque, dovrò essere pronta a stare lì sul lavoro 10 ore. Devo essere io a scegliere cosa posso fare e cosa voglio fare”. [Intervistata 5B]

singolare paradosso. Da un lato, la precarietà del lavoro, soprattutto in ambito accademico, è ripagata da una maggiore flessibilità e autonomia nella gestione dei tempi di lavoro. Flessibilità che la rende appetibile, pur con le difficoltà viste prima, per chi ha carichi di cura. D'altro canto, gli stipendi di chi fa ricerca scientifica sono molto bassi e, considerati i tempi lunghi di stabilizzazione, è difficile prefigurarsi brillanti prospettive di carriera.

Questi due elementi portano al paradosso in base al quale le donne con carichi di cura che possono permettersi di rimanere nella ricerca scientifica sono quelle che possono contare sulla famiglia d'origine o su un compagno che possa contribuire con un lavoro adeguatamente retribuito al mantenimento del nucleo familiare. Ne consegue un ulteriore rinforzo – ad opera delle stesse donne ricercatrici – del modello culturale tradizionale, che si basa sull'identificazione della figura maschile con il *breadwinner*. Tale visione è riportata persino dalle più giovani: i modelli di ruolo con i quali si confrontano non lasciano immaginare una piena emancipazione delle donne ricercatrici, vincolata al sostegno economico delle figure maschili (il padre prima e il compagno poi), nonostante il notevole investimento nell'istruzione e nella carriera lavorativa. Ecco come la pensa L., giovane assegnista di ricerca:

“Forse il vantaggio di questo lavoro è che è ideale per le donne perché non hai i problemi del posto fisso, almeno se hai qualcuno alle spalle. Però se sei single... (...) Se fosse un po' più tutelato, cioè se si riconoscessero alcuni diritti che uno ha in quanto donna allora sarebbe più facile. Però, essere precario è più probabile per una donna proprio per il discorso che facevo prima: c'è la visione dell'uomo che deve avere un posto fisso, invece la donna può permettersi di rimanere nella precarietà”. [Intervistata 5A]

Anche chi da tempo è inserito nella ricerca scientifica si confronta con donne – giovani, istruite e fortemente motivate – per le quali il lavoro “vero” non può essere che quello del compagno. Si noti che non sempre tale sperequazione si traduce in uno svantaggio per le donne che vogliono continuare a realizzarsi nella ricerca scientifica. Anzi, in una realtà sociale in cui è ancora valida l'idea che spetti principalmente all'uomo la responsabilità del mantenimento della famiglia, diviene persino più facile per le donne ricercatrici coniugare la passione per il proprio lavoro con le basse remunerazioni e le difficoltà di stabilizzazione. L'esperienza di N., che fa ricerca accademica da una decina d'anni con contratti non strutturati, è esemplificativa:

“Allacciandomi anche a quello che si diceva prima sulla cultura, secondo me gli uomini hanno più voglia o si sentono più spinti a realizzarsi, ad arrivare a stipendi più alti. Forse noi donne siamo in alcuni casi più disponibili ad accettare un precariato più lungo. Come vi dicevo prima, io vivo da sola, quindi mi mantengo. Però spesso molte mie amiche mi dicono che chi veramente porta a casa i soldi è il marito o il compagno. E quindi loro si possono permettere, tra virgolette, di vivere più a lungo una situazione di precariato per cui tutto sommato diventa quasi il contrario: le donne possono sopportare più a lungo una situazione di precariato. Poi dipende. Ho una collega (...), che fa questo discorso. Molto spesso le ho sentito dire che era fortunata perché il compagno aveva un lavoro stabile (...).” [Intervistata 6B]

Il principio del “maschio procacciatore di reddito”, del resto, sembra regolare, in maniera più o meno esplicita, le scelte manageriali relative alle progressioni di carriera in ambito tecnico-scientifico. Non di rado, infatti, si tende a privilegiare un maschio sulla base dell'assunto culturale che sia responsabile dell'uomo occuparsi del mantenimento della famiglia e che la donna si realizzi, in primo luogo, con la cura della casa e dei figli. C., figura senior in una grande impresa, affronta la questione in questi termini:

“Io vorrei aggiungere un'altra osservazione. Quando io ho iniziato a lavorare al *** ero in un centro di ricerca che, come diceva lui, era un posto adatto alle donne. C'erano molte donne dirigenti. (...) Col tempo ho visto diminuire il numero: le donne dirigenti andavano in pensione e non venivano sostituite nonostante il numero delle donne ai livelli bassi fosse più elevato. Secondo me interveniva questo meccanismo per cui le posizioni da dirigente comunque sono poche e allora si sceglie. E purtroppo quando dicono 'la quota rosa si o la quota rosa no'... Io credo che non sia questo il problema. Il problema è la quota azzurra: si pensa cioè che l'uomo sia il capofamiglia e che debba mantenere i figli e quindi debba far carriera per offrire ai figli un'opportunità in più; la donna, siccome è sempre il secondo stipendio in casa oppure l'unico se non ha famiglia, ne ha meno bisogno. Quindi è anche un discorso sociale se vogliamo. Però non si pensa ad aiutare la donna perché si pensa che la donna si realizzi con il solo lavoro, quindi che non abbia altro bisogno. Io questo l'ho visto accadere. Piano piano il numero di donne aumentava e il numero di dirigenti donne diminuiva” [Intervistata 1C]

2.3. La distanza generazionale

Le giovani donne nella ricerca si descrivono (e sono descritte dai loro superiori) come appassionate alla ricerca scientifica, con un grande desiderio di dimostrare il proprio talento unito ad una notevole disponibilità ad accettare le rigidità organizzative, i tempi lunghi di stabilizzazione e le difficili progressioni di carriera. Emerge, però, un interessante gap generazionale: le più giovani si adeguano con entusiasmo alle culture organizzative nelle quali sognano di fare carriera e prendono le distanze dalle colleghe più “anziane” che cercano di renderle consapevoli dei nodi in cui si annidano le discriminazioni di genere e delle difficoltà che, in quanto donne, esse incontreranno. L'impressione di una differenza di prospettiva tra le più anziane e le nuove leve (più biografica che generazionale) è stata evidenziata da diverse donne che occupano posizioni apicali, nel privato o in accademia:

“Ma anche le giovani che entrano da noi le vedo molto... che non si sentono diverse, che non vogliono sentirsi diverse, che in fondo eravamo un pochino così anche noi. Poi quando ci siamo accorti, dopo venti anni che gli altri avevamo fatto carriera e noi no...” [Intervistata 1C]

“Io sono materna, ma mi guardano stupite. Io mi metto bene nei loro panni. (...) Se al tempo qualcuno si fosse avvicinato, quando ero una ricercatrice di belle speranze, e mi avesse detto 'l'anto guarda che sei fregata', io avrei risposto 'fregata sei tu, io no' (...)'” [Intervistata 5C]

“Le mie dottorande quando ho detto che sono a favore delle quote rosa per poco non mi ammazzavano. Loro devono dimostrare quanto valgono.” [Intervistata 3D].

Le giovani sono nella fase di adattamento, in genere entusiastico, ai criteri di efficienza ed efficienza dell'organizzazione che consente loro di iniziare un percorso professionale nel campo di studi scelto. Si pongono domande importanti sul proprio futuro, sulla propria capacità di conciliare famiglia e lavoro, ma non mettono ancora in discussione i principi regolativi dell'azienda o università per la quale lavorano. Chi da più tempo lavora nel settore e magari ha anche avuto dei figli vive, invece, la delusione di un bilancio costi/benefici che conta soprattutto perdite, sia sul piano della vita familiare che professionale. Portano con sé una passione intatta per il proprio lavoro, ma il peso di una difficile conciliazione tra vita lavorativa e familiare e l'evidenza di non essere riuscite a fare carriera. Hanno pagato il prezzo di culture organizzative che, pur presentandosi come neutrali rispetto al genere, sono di fatto penalizzanti per chi ha carichi di cura.

C., da diversi anni ricercatrice in una impresa privata, bene esprime questa distanza generazionale:

“Io ero molto curiosa di capire come vivono oggi le giovani, nel senso che ho dei figli piccoli e delle amiche quarantenni e non ho minimamente idea delle vie di mezzo. Però, quello che vedo io è che le nuove assunte, giovani che vengono da noi, mi sembrano molto... cioè non si pongono il problema dell'essere donna in azienda, indipendentemente dal fatto di lavorare nell'ambito tecnico. Mi sembra, da una parte, una cosa molto bella perché penso si sentono più forti; dall'altra, mi sembrano così perché forse non hanno ancora picchiato il naso... (...) è una mia impressione. Quando parlo di pari opportunità con le ragazze giovani mi guardano come per dire: 'Abbiamo un problema?'; e io: 'Sì, abbiamo un problema'. Cioè le ragazze molto giovani mi sembrano ottimiste e magari va bene, però...” [Intervistata 2B].

Le differenze contrattuali – con le più giovani alle prese con il tentativo di costruirsi un progetto professionale nella precarietà e le più anziane, maggiormente tutelate e impegnate a mantenere la propria posizione in un contesto di egemonia maschile – non fanno che acuire tale distanza. Differenti aspettative che possono tradursi in una difficoltà a porre la questione delle pari opportunità come una istanza che tutte le donne ricercatrici possano fare propria e portare dentro le organizzazioni.

Conclusioni

La precarietà lavorativa, sociale ed esistenziale delle giovani ricercatrici è un elemento ricorrente dei focus group condotti, che restituiscono l'immagine di donne competenti e motivate, chiamate non semplicemente ad una “doppia presenza” (Balbo, 1978), ma ad un “triplo carico” (Gupta, Kemejgor, Fuchs, Irtzkowitz, 2005). Quando una ricercatrice inizia la sua giornata di lavoro deve fare i conti con le pressioni di un ambiente professionale caratterizzato da poche risorse, fortemente competitivo e non meritocratico; lunghi e incerti tempi di stabilizzazione, con un

modello tradizionale di genere in termini di divisione dei ruoli, che affida alle donne le responsabilità di cura e, infine, con le culture organizzative che si presentano come basate su criteri universalistici e che sono invece permeate da schemi e stereotipi di genere.

Il triplo carico (che si connette ad altrettanti “piani” di precarietà) si traduce in una maggiore difficoltà per le donne nel far carriera, a parità di merito e di credenziali educative, ma è anche la cornice nella quale si rinforzano disuguaglianze di genere che restano spesso invisibili, non solo alle organizzazioni, ma alle stesse donne. Un effetto discriminatorio perverso, e spesso non intenzionalmente ricercato, di “regole di condotta”, formali e informali, fortemente interiorizzate dai membri delle organizzazioni, che si presentano come *gendered* (Acker, 1990). Inoltre, il fatto che le donne nella scienza siano una *minoranza numerica* – e soprattutto in posizioni non apicali – non rende possibile il cambiamento e la creazione di una controcultura nelle organizzazioni. A seguito di queste difficoltà spesso le donne abbandonano le carriere scientifiche e fuoriescono dalla ricerca (per descrivere questo fenomeno è stata coniata la metafora della *leaky pipeline*, Alper, 1993).

Nel nostro contributo abbiamo cercato di rendere espliciti, a partire dai racconti/confronti che hanno animato i focus group, alcuni di questi meccanismi discriminatori, affrontando alcuni nodi critici che si condensano intorno alla precarietà lavorativa. I vissuti individuali connessi alla condizione (e percezione) di precarietà lavorativa delle giovani ricercatrici sono stati messi in relazione, da un lato, allo strutturarsi di progetti di vita *gendered*, dall'altro, al consolidamento del modello culturale dell'uomo “procacciatore di reddito”.

La precarietà dei contratti di lavoro, la frammentazione delle reti familiari, la carenza di servizi di cura per i minori, unita alla *consapevolezza* femminile della pluralità dei tempi (pubblici e privati, per sé e per gli altri, ecc.) si connette alla messa in atto di progetti di vita *gendered*. Abbiamo visto che il vissuto dell'instabilità del lavoro (Fullin, 2004) e le difficoltà connesse ad un possibile futuro di “donna, madre e ricercatrice” impattano fin da subito sulle scelte professionali delle giovani donne. Tali ostacoli prefigurati diventano delle “buone ragioni” (Poudon, 1998) per le decisioni di oggi: accettare o meno un lavoro precario, trasferirsi o meno all'estero, impegnarsi o meno in una relazione di coppia, favorire o no la carriera del partner a scapito della propria. In assenza di informazioni e con un orizzonte temporale contratto, le scelte non possono che basarsi su una razionalità cognitiva che fa i conti con le credenze personali su diversi elementi: come sarà in futuro il mercato del lavoro, su chi potranno contare per la cura dei figli, sulla flessibilità che sarà loro concessa nel luogo di lavoro, sul reddito familiare. Di fronte a tali dilemmi, non stupisce che le strategie professionali ed esistenziali delle giovani ricercatrici appaiono spesso in bilico tra l'aspirazione all'onnipotenza e la rassegnazione al perpetuarsi di modelli di genere tradizionali (a casa o al lavoro). Questa indeterminatazza di fondo non deve però farci dimenticare che intenzionalità e soggettività sottostanno a tali corsi d'azione, che restano pertanto razionali, sebbene non di rado diano luogo ad uno svantaggio femminile o a veri e propri effetti perversi.

Scoprire, ad esempio, che sono proprio le donne che hanno raggiunto i più alti livelli di istruzione e che sono riuscite ad inserirsi in un contesto a forte prevalenza

maschile – quello della ricerca scientifico-tecnologica – ad “accomodarsi” (e pertanto a rinforzare) sul modello tradizionale di genere può disorientare e aprire varchi a spiegazioni basate sulla “naturale” predisposizione femminile alla cura della famiglia. Come abbiamo visto, invece, siamo di fronte ad un effetto perverso di un singolare connubio: la precarietà e bassa remuneratività delle fasi iniziali delle carriere scientifiche (in particolare femminili), da un lato, e la flessibilità in termini di autonomia e gestione dei tempi di lavoro che l’attività di ricerca offre (in particolare accademica), dall’altro lato. Ne consegue che le donne possono trovare nella ricerca scientifica una flessibilità organizzativa che può, seppur con molte fatiche, facilitare la conciliazione vita-lavoro, ma al tempo stesso esse possono permettersi di rimanere a lungo in posizioni instabili solo se possono contare sulla famiglia d’origine o su un compagno che possa contribuire con un lavoro adeguatamente retribuito al mantenimento del nucleo familiare. Con l’inevitabile rinforzo di un modello di genere non partitico di divisione dei ruoli.

Nota metodologica

Nell’ambito del modulo qualitativo del progetto “Donne in R & ST”³⁹ – promosso dalla Consiglieria di Parità Provinciale in collaborazione con l’Agenzia per la Formazione, l’Orientamento e il Lavoro della Provincia di Milano (AFOL) – sono stati realizzati 4 focus group, ciascuno composto da diversi soggetti:

- donne con titoli di studio universitari tecnico-scientifici in cerca di occupazione;
- ricercatrici occupate con titoli di studio universitari tecnico-scientifici;
- figure senior/apicali di imprese private operanti nei settori di interesse;
- figure senior/apicali di centri di ricerca e trasferimento tecnologico (CRTT) e di università afferenti ai settori di interesse.

I focus group sono stati realizzati nei mesi di novembre 2009, dicembre e gennaio 2010. La selezione dei partecipanti e l’organizzazione dei focus group è stata realizzata da AFOL sulla base di criteri definiti in fase di progettazione. In particolare si è deciso di concentrare l’attenzione su tre settori – ICT, Energia, Biotecnologie – sia in considerazione del loro radicamento e successo in provincia di Milano, sia dei differenti rapporti di genere che in essi si manifestano. Infatti, se nel settore ICT e Energia persiste una ridotta presenza di donne, in quello delle biotecnologie la componente femminile è rilevante (e spesso maggioritaria). Nonostante ciò, lo svantaggio competitivo delle donne in termini di opportunità di carriera resta significativo in entrambi gli ambiti.

Le tabelle seguenti riportano, per ciascuno dei quattro focus group realizzati, le caratteristiche di ciascun partecipante. Per tutela della *privacy* non sono fornite informazioni sull’ente di appartenenza (situato in provincia di Milano) né sul ruolo specifico ricoperto. Ad ogni partecipante è stato attribuito un codice alfanumerico, che è stato utilizzato nel testo, formato da un numero (da 1 a *n* in base al numero totale

delle presenti) e dalla lettera corrispondente al focus group al quale ha partecipato (A= donne in cerca di occupazione con titoli di studio tecnico scientifici); B= ricercatrici occupate con titoli di studio tecnico scientifici; C= rappresentanti di imprese dei settori di interesse; D= docenti universitari o rappresentanti di centri di ricerca e trasferimento tecnologico dei settori di interesse).

A. Partecipanti al focus group: donne con titoli di studio universitari tecnico-scientifici

Codice intervistata	Titolo di studio	Eventuali esperienze professionali
1A	Laurea magistrale in Scienze Biotecnologiche	Tirocinio per la stesura della tesi magistrale
2A	Laurea magistrale in Ingegneria delle Telecomunicazioni	
3A	Laureanda in Informatica	Tirocinio finalizzato alla stesura della tesi triennale
5A	Laurea Magistrale in Ingegneria delle Telecomunicazioni	Impegnata in attività di ricerca
6A	Laurea Specialistica in Biologia applicata alla ricerca biomedica	Dottorato di ricerca

B. Partecipanti al focus group: donne ricercatrici occupate in ambiti tecnico-scientifici

Codice intervistata	Titolo di studio	Attuale luogo di lavoro
1B	Laurea in Ingegneria Elettrica/PhD in Ingegneria Elettrica	Università
2B	Laurea in Fisica	Impresa privata
3B	Laurea in Fisica/PhD in Fisica Applicata	Università
4B	Laurea in Fisica/PhD in Chimica	CNR
5B	Laurea Magistrale in Biologia applicata alla ricerca biomedica	Università
6B	Laurea in Scienze Biologiche/Diploma di specializzazione in applicazioni biotecnologiche	Università

C. Partecipanti al focus group: rappresentanti di imprese operanti in settori tecnico-scientifici (posizioni intermedie o apicali)

Codice intervistata	Titolo di studio	Settore dell'impresa	Tipo impresa	Ruolo
1C	Laurea in Ingegneria	Energia	grande	Responsabile di progetti di ricerca
2C	Laurea in Chimica	Farmaceutico	piccola	Imprenditore
3C	Laurea in Matematica	Information & Communication Technology	piccola	Imprenditrice
4C	Laurea in Ingegneria	Information & Communication Technology	media	Dirigente
5C	Laurea in Fisica	Energia	grande	Ricercatrice <i>senior</i>

D. Partecipanti al focus group: rappresentanti di università o centri di ricerca e trasferimento tecnologico

Codice intervistata	Università/CRTT	Ruolo/Attività
1D	Politecnico di Milano	Professore associato
2D	Agenzia di Ricerca e Sviluppo, Biotecnologie	Collaboratrice
3D	Università degli Studi di Milano, Facoltà di Agraria	Ricercatrice
4D	Politecnico di Milano	Professore associato
5D	Università degli Studi di Milano, Dipartimento di Biotecnologie-	Personale non docente, attività di orientamento
6D	Politecnico di Milano, Dipartimento di matematica	Professore associato

Bibliografia

- AA.VV. (2008) *Donne e Scienza. L'Italia e il contesto internazionale*, Observa, Science in Society.
- Acker, J. (1990) *Hierarchies, jobs, bodies: A Theory of Gendered Organizations*, «Gender&Society», vol. 4, n. 2, pp. 139-158.
- Acker, J. (1992) *Gendered institutions: From sex roles to gendered institutions*, «Contemporary Sociology», vol. 21, pp. 565-69.
- Alper, J. (1993) *The pipeline is leaking women all the way along*, «Sciences», 260, pp. 409-411.
- Bagilhole, B. (2002a) *Challenging equal opportunities: changing and adapting male hegemony in academia*, «British Journal of Sociology of Education», vol. 23, n. 1, pp. 19-33.
- Bagilhole, B. (2002b) *Women in Non-Traditional Occupations: challenging Men*, New York, Palgrave MacMillan.
- Balbo, L. (1978) *La doppia presenza*, «Inchiesta», vol. 32, pp. 3-6.
- Balbo, L. (1991) *Tempi di vita. Studi e proposte per cambiarli*, Milano, Feltrinelli.
- Bauman, Z. (2003) *Intervista sull'identità*, Bari, Laterza.
- Berryman, S.F. (1983) *Who will do science? Minority and Female Attainment of Science and Mathematics Degrees: Trends and Causes*, New York, Rockefeller Foundation.
- Boudon, R. (1998) *Limitations of Rational Choice Theory*, «American Journal of Sociology», vol. 104, n. 3, pp. 817-828.
- Buzzi, C. (2007) *La transizione all'età adulta*, in C. Buzzi, A. Cavalli, A. de Lillo (a cura di), *Rapporto Giovani*, Bologna, Il Mulino.
- Etzkowitz, H., Ranga, M. (2011) *Le donne nella scienza, paradosso e pregiudizio*, «Ingenerer», <http://www.ingenerer.it/articoli/le-donne-nella-scienza-paradosso-e-pregiudizio>
- Felsky, R. (2000) *Doin' Time. Feminist Theory And Post-Modern Culture*, New York- London, New York University Press.
- Franchi, M. (2006) *Strategie, esperienze e apprendimenti nella transizione al lavoro*, in P.G. Bresciani, M. Franchi (a cura di) *Biografie in transizione*, Milano, Angeli.
- Fullin, G. (2004) *Vivere l'instabilità del lavoro*, Bologna, Il Mulino.
- Galland, O. (2001) *Sociologie de la jeunesse*, Paris, Armand Colin.
- Gupta, N., Kemelgor, C., Fuchs, S., Etzkowitz, H. (2005) *Triple Burden on Women in Science: A Cross-Cultural Analysis*, «Current Science», vol. 89, n. 8, pp. 1382-1386.
- Istat (2012) *Rapporto Annuale 2012*, Roma.
- Leccardi, C. (2009) *Sociologie del tempo*, Bari, Laterza.
- Magatti, M., Fullin, G. (2000) *Percorsi di lavoro flessibile. Un'indagine su lavoratori e collaboratori coordinati e continuativi in Lombardia*, Roma, Carocci.
- Melucci, A. (2000) *Identità*, in Melucci A. (a cura di) *Parole chiave. Per un nuovo lessico delle scienze sociali*, Carocci, Roma, pp. 119-128.
- Merton, R.K. (1988) *The Matthew Effect in Science, II: Cumulative Advantage and the Symbolism of Intellectual Property*, «Isis», vol. 79, n. 4, pp. 606-623.
- Prages (2009) *Guidelines for Gender Equality in Science*, <http://www.rctepariopportunita.it/Reti-Pari-Opportunita/UserFiles/Progetti/prages/pragesguidelines.pdf>
- Reynert, E. (2007) *Lavoro e lavori nel contesto italiano*, in A. Perulli (a cura di) *Il futuro del lavoro*, Halley, Marechca.
- Rossi, A.S. (1965) *Women in Science: Why So Few? Social and psychological influences restrict women's choice and pursuit of careers in science*, «Sciences», vol. 148, pp.1196-1202.
- Samek Lodovici, M., Semenza, R. (2001) *Le forme del lavoro: l'occupazione non standard. Italia e Lombardia nel contesto europeo*, Milano, Angeli.
- Saraceno, C. (2002) *I paradossi della flessibilità: una prospettiva di genere e generazionale*, in M. Magatti, G. Fullin (a cura di) *Percorsi di lavoro flessibile. Un'indagine su lavoratori e collaboratori coordinati e continuativi in Lombardia*, Roma, Carocci, pp. 220-230.

- Saraceno, C. (1987) *Pluralità e mutamento. Riflessioni sull'identità al femminile*, Milano, Angeli.
- Sennett, R. (1999) *L'uomo flessibile. Le conseguenze del nuovo capitalismo sulla vita privata*, Milano, Feltrinelli.
- SHE Figures (2009) *Statistics and Indicators on Gender Equality in Science*, Luxembourg, Publications Office of the European Union.
- Svinth, L. (2006) *Leaky pipeline – to be or not to be a useful metaphor in understanding why women to a disproportional degree exit from scientific careers*, paper presented at the 6th European Gender Research Conference, University of Lodz, Poland 31 August-3 September.
- Valian, V. (1998) *Why so slow? The Advancement of Women*, Cambridge, Massachusetts, The MIT Press.
- Villa, P. (a cura di) (2007) *Generazioni flessibili. Nuove e vecchie forme di esclusione sociale*, Roma, Carocci.
- Wennerås, C., Wold, A. (1997) *Nepotism and sexism in peer-review*, «Nature», vol. 387, n. 22, pp. 341-343.
- Xie, Y., Shauman, K.A. (2003) *Women in Science*, Cambridge, Massachusetts, Harvard University Press.
- Zuckermann, H. (1998) *Accumulation of Advantage and Disadvantage: The Theory and its Intellectual Biography*, in C. Mongardini, S. Tabboni (a cura di) *Robert K. Merton & contemporary sociology*, New York, Transaction Publishers.