



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*

Ufficio della Consigliera Nazionale di Parità



VISIBILITÀ-INVISIBILITÀ DELLE DONNE NELLA SCIENZA

14 marzo 2012

Conferenza

ENEA, Roma 14 marzo 2012

Donne invisibili: il precariato nel settore scientifico nazionale *di Alessandra Servidori*

Il contesto in cui ci troviamo ad operare è delicato e sicuramente comporta una analisi approfondita e un coordinamento molto stretto, in quanto poi la doppia delega del Ministro Fornero Lavoro/Politiche Sociali - Pari Opportunità ci sprona ad una reciprocità indispensabile.

Da docente prima di tutto, e comunque ricoprendo un ruolo istituzionale, mi soffermo sugli ultimi dati di Alma Laurea presentati proprio pochi giorni fa da Andrea Cammelli, di cui di seguito alcune evidenze¹:

Il divario occupazionale tra laureati e laureate e le differenze retributive segnalano quanto ancora le donne, in questo caso tra quelle più istruite, siano penalizzate nel mercato del lavoro. Tra i laureati specialistici biennali, a un anno dalla laurea, il divario è di 7 punti percentuali: lavora il 61% degli uomini e il 54% delle donne. Gli uomini possono contare più delle colleghe su un lavoro stabile (37% contro il 31%). Non solo. Gli uomini guadagnano il 29% in più delle loro colleghe (1.231 euro contro 956 in termini nominale).

A tre anni dalla laurea le differenze di genere si confermano significative e pari a 7 punti percentuali: lavorano 71 donne e 78 uomini su cento. Anche a tre anni dal conseguimento del titolo il lavoro stabile è prerogativa tutta maschile: può contare su un posto sicuro, infatti, il 66% degli occupati e il 49% delle occupate. I laureati specialistici del 2008 guadagnano il 28% in più delle loro colleghe (1.432 contro 1.115 euro).

¹ XIV Rapporto Almalaurea sulla condizione occupazionale dei laureati, sintesi di A. Cammelli, *I giovani non possono più attendere: investire in istruzione, ricerca, innovazione, cultura*, 6 marzo 2012, consultabile in www.almalaurea.it.

Numero medio di ore lavorate. A dieci anni dal termine degli studi i laureati lavorano in media 39 ore settimanali. Anche nel calcolo delle ore abitualmente lavorate durante la settimana emerge una sostanziale differenza tra uomini e donne, confermando la generale difficoltà di queste ultime nel trovare un equilibrio tra impegni lavorativi e necessità familiari. A dieci anni dalla laurea ciò si traduce in 6 ore lavorate in più alla settimana per gli uomini (42 ore in media rispetto alle 36 dichiarate dalle donne), e ciò avviene di fatto indipendentemente dal percorso disciplinare. Il maggior impegno orario degli uomini rispetto alle donne è confermato sia che si tratti di impieghi a tempo pieno (+5 ore), sia che si tratti di lavori a tempo parziale (+2 ore); sia nel settore pubblico (+4 ore) che in quello privato (+7 ore).

Dalla documentazione AlmaLaurea emerge, dunque, che «le laureate trovano occupazione con minore facilità e, quando la trovano, nella generalità dei casi si tratta di un'occupazione più instabile e precaria, associata ad un minor guadagno. A distanza di anni dal conseguimento del titolo, le differenze non solo non sempre si riducono ma, spesso, si acutizzano». L'approfondimento è stato realizzato da **Casula** (Università di Cagliari) e **Chiandotto** (Università di Firenze)². La rilevazione di significative e persistenti disuguaglianze di genere occupazionali anche tra i laureati è **sintomo di un arretramento culturale e civile del Paese** rispetto all'obiettivo di realizzare una partecipazione paritaria delle donne al mercato del lavoro, tale arretramento contribuisce inoltre a svalutare gli investimenti nell'istruzione universitaria femminile. Lo svantaggio delle laureate rispetto ai colleghi maschi (in termini di ricerca di un lavoro, stabilità lavorativa e guadagni) non si spiega con il riferimento alle pur esistenti differenze di genere nelle scelte formative: lo svantaggio femminile si presenta di norma anche a parità di tipo di laurea. Le differenze di genere non sembrano attribuibili ad alcune tra le motivazioni più frequentemente addotte per spiegarne l'origine, come il minore "merito" delle laureate rispetto ai colleghi maschi, la pur persistente segregazione orizzontale nelle scelte formative e professionali, o un eventuale condizione di maternità. Infatti, le **laureate presentano migliori curricula** (votazioni di laurea più elevate e tempi di conseguimento del titolo più brevi) rispetto ai colleghi maschi, il loro svantaggio occupazionale si presenta anche a parità di tipo di laurea, e **chi tra loro non ha figli si scontra comunque con le stesse difficoltà di chi ne ha**. Più convincenti appaiono quindi le spiegazioni che riportano le differenze osservate ad una più generale "disuguaglianza di genere", radicata nella cultura e nella struttura socio-istituzionale del Paese, che si traduce in una marcata asimmetria tra uomini e donne nella divisione tra lavoro retribuito e non retribuito³.

Pochi investimenti in istruzione, ricerca e sviluppo e una soglia occupazionale di ridotto profilo. Una soglia educativa di ridotto profilo nella popolazione adulta è probabilmente all'origine della difficoltà a comprendere appieno il ruolo strategico degli investimenti in istruzione superiore e in ricerca per lo sviluppo del Paese e per la competizione mondiale. I dati Eurostat segnalano che il deficit nei livelli di istruzione è particolarmente accentuato nel settore privato, dove la quota di occupati in possesso del titolo della scuola dell'obbligo è in Italia circa il doppio di quella media dell'Europa a 12. Sottovalutazioni e poca lungimiranza, cui non è estranea una colpevole logica autoreferenziale del sistema universitario, si sono tradotte nella modestia delle risorse destinate ad istruzione superiore e ricerca. Sull'uno e sull'altro versante il nostro Paese investe quote di PIL assai inferiori a quanto vi destinano i principali competitori a livello mondiale. La documentazione ufficiale più recente ci dice che, fra i 31 Paesi dell'OECD considerati, il finanziamento italiano, pubblico e privato, in istruzione universitaria è più elevato solo di quello della Repubblica Slovacca e dell'Ungheria (l'Italia destina l'1% del PIL, contro l'1,2 della Germania e del Regno Unito, l'1,4 della Francia e il 2,7 degli Stati Uniti). **Né le cose vanno meglio nel settore strategico della Ricerca e Sviluppo; il nostro Paese, nel 2009, ha destinato ad esso l'1,26% del PIL, risultando così ultimo fra i Paesi europei più avanzati (Svezia 3,62%, Germania 2,82%, Francia 2,21%, Regno Unito 1,87%).** In un settore come questo, cruciale per la possibilità di competere a livello internazionale, risulta debole anche l'apporto proveniente dal

² XIV Rapporto AlmaLaurea sulla condizione occupazionale dei laureati, op.cit., p. 16.

³ *Precarie e sottopagate: ritratto delle laureate italiane*, in www.diredonna.it.

mondo delle imprese. In Italia il concorso del mondo imprenditoriale è pari allo 0,67% del PIL, poco più della metà dell'investimento complessivo, molto meno di quanto non avviene nei Paesi più avanzati.

La reale consistenza delle risorse destinate all'università, al di là dei facili luoghi comuni, è chiaramente indicata dalla documentazione OECD più recente. Il costo totale per ogni laureato, comprensivo anche dei costi connessi alla durata effettiva degli studi e di quelli relativi agli abbandoni, in Italia risulta decisamente inferiore (-31%) a quello medio europeo, soprattutto a quello di Paesi a pari stadio di sviluppo economico; tutto ciò nel 2008, prima ancora dei pesanti tagli al sistema universitario. **Il confronto con le realtà con le quali si è soliti fare le comparazioni, per evidenziare il ritardo del sistema universitario italiano in termini di performance, è impietoso:** a parità di potere d'acquisto, a fronte di una spesa complessiva per laureato nel nostro Paese di 43.194 dollari, la Svezia spende due volte e mezzo più di noi, la Germania più del doppio e la Spagna il 55% in più. Inoltre, nel periodo 2000-2008, l'incremento del costo totale per studente è risultato in Italia pari all'8% contro una media dei Paesi OECD del 14% e dei Paesi EU19 di ben il 19%.

È opportuno a questo proposito rilevare che criteri meritocratici di attribuzione dei fondi potranno contribuire a migliorare l'efficacia interna ed esterna del sistema universitario a condizione che i fabbisogni minimi e complessivi di risorse siano determinati secondo i parametri internazionali relativi al costo della didattica e della ricerca⁴.

In Italia, nell'ultimo periodo, la situazione relativa alla scelta, da parte delle donne, di un percorso di studio tecnico-scientifico e alla possibilità di carriera nel medesimo settore hanno registrato segnali positivi⁵.

Rispetto al 2010, **la presenza femminile tra i laureati e i dottori di ricerca nei settori tecnico-scientifici è in leggero aumento.**

Diamo qualche numero:

- La percentuale di donne è passata **dal 37% al 40%** in settori quali **matematica e informatica**;
- Nell'area **medico-farmaceutica, 2 donne su 3** sono i laureati/dottori di ricerca.
- Nel complesso il **51,7%** dei dottori di ricerca è donna (confronto: media UE **44,2%**; media OCSE **43,2%**). Tuttavia, tale percentuale è ancora troppo esigua: si registra la presenza di una sola donna ogni tre ricercatori (33%, in leggera crescita).

Nei settori della scienza e della tecnologia si rileva che la presenza femminile supera il 50% solo nelle scienze biologiche, scende al 33% nelle scienze fisiche, al 31.6% in matematica e statistica e si attesta a solo il 18.6% nell'informatica e al 17.1% in ingegneria (fonte MIUR).

Procedendo progressivamente nel percorso di formazione e nella carriera di ricerca **la componente femminile tende ad assottigliarsi.** Stando ai dati, le donne rappresentano ben il 60% rispetto alla totalità degli studenti laureati; la loro presenza si riduce però al 44% lungo gli step iniziali del percorso di ricerca, per poi scendere fino al 18% ai livelli di carriera più avanzati.

Nei settori tecnico-scientifici, meno di 1 professore su 10 è donna⁶.

L'impossibilità per le donne di arrivare a occupare i vertici delle istituzioni scientifiche rimane uno dei problemi di maggior gravità.

- **Tra i ricercatori italiani, le donne sono il 30%;**
- **Solo il 15%** delle donne che lavorano negli istituti di istruzione superiore, il così detto livello "A" **ha raggiunto il livello accademico più alto.** La partecipazione a commissioni decisionali e consigli gestionali, è tutt'oggi una prerogativa quasi esclusivamente maschile.
- Le **retribuzioni** delle nostre ricercatrici oltre a essere **tra le più basse d'Europa**, sono nettamente inferiori rispetto a quelle dei colleghi di sesso opposto **con una differenza del 33,3%.**

⁴ XIV Rapporto Almalaurea sulla condizione occupazionale dei laureati, op. cit., p. 5.

⁵ *Le donne nella ricerca scientifica*, in www.futuroalfemminile.it.

⁶ M. Bucchi, F. Neresini (a cura di), *Annuario Scienza e Società 2010*, Il Mulino, Bologna, 2010.

QUALI POSSIBILITÀ:

- **Il documento maggiormente significativo è quello del QUADRO STRATEGICO NAZIONALE per la politica regionale di sviluppo 2007-2013.** La priorità 1 di promozione, valorizzazione e diffusione della ricerca e dell'innovazione prevede esplicitamente, in tale testo, l'obiettivo di aumentare la dimensione della componente femminile dei laureati in discipline tecnico-scientifiche al fine di aumentare l'occupazione femminile e ridurre il divario esistente tra donne e uomini in queste aree professionali.

Si sottolinea, in particolare, che le strategie e gli interventi devono essere rivolti, sempre più, a ridurre i fenomeni di "vischiosità verticale" che impediscono alle donne di raggiungere posizioni apicali e che determinano una vera e propria situazione di sottorappresentanza femminile in ruoli e livelli di responsabilità.

Ricordo peraltro che, recependo le indicazioni normative e regolamentari, oggi, ogni Ente di Ricerca ha al suo interno un comitato per le pari opportunità al fine di agevolare una progressiva uguaglianza nel lavoro tra donne e uomini e garantire pari dignità sul posto di lavoro. Ai comitati è attribuito il compito istituzionale di individuare ogni forma di discriminazione diretta o indiretta e di favorire azioni correttive che possano ristabilire un equilibrio numerico e qualitativo nei diversi ruoli.

- **La Presidenza del Consiglio dei Ministri ha istituito un Gruppo di lavoro Tematico "Azioni per favorire l'avanzamento delle carriere scientifiche delle donne".**

Tali azioni rappresentano uno degli impegni del Dipartimento per le Pari opportunità che negli ultimi anni ha acquisito un notevole *know how* sul tema della promozione del ruolo della donna nelle carriere scientifiche, anche attraverso l'attivazione di due importanti progetti internazionali come *Practising Gender Equality in Science – PRA.G.E.S.*, conclusosi nel 2009, e *Women's careers hitting the target: gender management in scientific and technological research - WHIST*, avviato nel maggio 2009. Queste attività – si legge in una nota del Dipartimento – hanno avuto come conseguenza naturale una serie di relazioni e scambi di esperienze e buone prassi con altri enti ed istituzioni sia europee che italiane, sotto il coordinamento del Dipartimento.

L'impegno del DPO per la parità di genere nell'ambito delle professioni scientifiche ha incontrato la disponibilità del Ministero dell'Istruzione, Università e Ricerca, interessato ad ampliare la competenza della Ricerca italiana in un campo internazionale che tenesse conto anche delle politiche di genere, a seguito delle Raccomandazioni della Commissione europea a conclusione della Conferenza europea – Praga 2009. Da qui è nato il desiderio di stabilire un programma di lavoro comune le cui linee guida sono contenute nel Protocollo firmato dal Ministro per le Pari Opportunità e dal Ministro dell'Istruzione, Università e Ricerca.

L'intesa punta a promuovere e assicurare l'attuazione di politiche di pari opportunità a tutti i livelli della scienza, della tecnologia e della ricerca scientifica.

Il protocollo istituisce un apposito tavolo di concertazione con funzioni di studio, indirizzo, coordinamento e pianificazione delle azioni in materia di diritti e pari opportunità nel campo della scienza e della ricerca, e stabilisce l'impegno a collaborare per la diffusione della cultura delle pari opportunità attraverso percorsi formativi dedicati.

- **Nel Piano Italia 2020 per l'occupabilità femminile un punto importante era dedicato ai GREEN JOBS ... Anche noi come Consigliere di parità abbiamo formulato delle proposte a livello nazionale sia in sede Universitaria che di ricerca ...**
- **e in Enea su conciliazione, lavoro, cura in Enea? Una curiosità ...**

Come è stata affrontata la problematica relativa all'applicazione della normativa vigente sull'ORM (Permessi per Orario Ridotto per Maternità) e sulla flessibilità dell'orario di lavoro. Per svolgere un'azione di sensibilizzazione nei confronti della Direzione ENEA e della Funzione Centrale Risorse Umane (RU), il GdL ha organizzato un incontro tra CPO, RU e Direzione ENEA a seguito del quale RU ha deciso di rivedere tutti gli aspetti del problema ed in particolare:

- l'applicazione dell'istituto della flessibilità anche in caso di fruizione dell'ORM;
- l'applicazione dell'istituto delle ferie anche in caso di fruizione dell'ORM;
- l'utilizzo della mensa/ticket restaurant anche in caso di ORM;
- il diritto al contributo asilo nido anche in caso di aspettativa per maternità e di malattia.

In seguito a questo la Direzione Generale emise la Circolare n. 773/DG "Integrazioni in tema di orario di lavoro e di tutela della maternità e paternità" che ha accolto integralmente le richieste avanzate dal CPO. Il CPO ha chiesto alla Direzione Risorse Umane l'adattamento urgente del programma informatico GEPAVV (che gestisce le presenze/assenze dei dipendenti ENEA) ai contenuti della Circolare, è consentito il giusto utilizzo della flessibilità in caso di fruizione dell'ORM?

- Il precariato in Università presenta sicuramente **tre caratteristiche peculiari**⁷ rispetto al mondo del precariato nel suo complesso. La prima è che fino ad oggi, poi con la riforma qualcosa cambierà, il precariato universitario **non è caratterizzato dal contratto a tempo determinato**, ma dai vari assegni di ricerca, dai contratti di insegnamento, inquadrati come contratti di collaborazione, da quelli di tutorato, spesso vere e proprie prestazioni occasionali, e dalle borse di ricerca: tutti **contratti senza nessun diritto e senza nessun ammortizzatore sociale** in quanto non danno accesso neanche all'indennità di disoccupazione.

La seconda caratteristica è che il precariato nell'Università è **effettivamente invisibile** perché, rispetto al precariato nella scuola o altre forme di precariato nel settore della conoscenza, il precariato dell'università non è inquadrato in una graduatoria e, in alcuni casi, il ricercatore precario non risulta nemmeno all'interno dei portali di Ateneo, quindi nemmeno lo studente si rende conto se davanti a lui, in aula o a ricevimento, ha un docente strutturato oppure un ricercatore a tempo determinato, un'assegnista di ricerca, un contrattista o addirittura un dottorando.

La terza caratteristica che contraddistingue il precariato universitario è **l'elemento fortissimo dell'auto-sfruttamento**. La grande differenza tra chi è precario nell'Università rispetto a chi lo è nei settori dell'industria o dei servizi, dove pur altissimo è il precariato, è che all'Università una persona fa quello che gli piace, svolge la propria ricerca e/o insegna le cose che gli interessano e gli piacciono. Quindi altissimo è l'elemento dell'auto-sfruttamento che si traduce nel dirsi: *«faccio quello che mi piace e quindi posso farlo anche gratis, anche se vengo pagato pochissimo ho la possibilità di fare quello che mi interessa e di sviluppare la mia ricerca»*, con la speranza ovviamente, continuando ad accumulare titoli e pubblicazioni, un domani di entrare nella favolosa carriera accademica.

Il precariato in Università è sempre stato, anche giustamente fino ad un certo punto, strutturale; anche negli anni Cinquanta, quando non si poteva parlare propriamente di precariato universitario, era normale che dopo la laurea si facesse l'assistente di un docente e si iniziasse a pubblicare e poi magari si intraprendesse la carriera accademica. Fino agli anni Ottanta in realtà era normale intraprendere la carriera accademica anche lavorando contemporaneamente all'esterno, ma continuando a svolgere attività di ricerca all'Università fino a quando c'era la possibilità di ottenere un posizione strutturata attraverso un concorso. Negli ultimi anni il precariato universitario non solo è diventato strutturale, ma in maniera sempre più preponderante **regge effettivamente un pezzo di Università**. L'Università italiana, a partire dalla didattica, si regge sui ricercatori che insegnano in

⁷ E. Betti, *Francesca Ruocco: «Il lavoro precario in Università»*, in www.inchiestaonline.it.

modo volontario anche se per *status* giuridico l'unico obbligo che hanno è il lavoro di ricerca. Oltre a questo, più della metà della didattica restante è affidata ai precari, senza considerare la ricerca che si regge su una molteplicità di figure precarie. La **riforma Gelmini** comporta di ridurre drasticamente in Università, personale docente e personale ricercatore sia come offerta formativa e studenti. Motivo per il quale il problema del precariato diminuirà, ma la cosa drammatica è che si tratta di persone molte delle quali in età avanzata, perché l'età media a cui si diventava ricercatore a tempo indeterminato era di 40-45 anni. Nella situazione attuale di crisi e avendo già raggiunto una certa età anagrafica, tra i 35 e i 40 anni, i ricercatori che verranno espulsi faranno molta fatica a ricollocarsi.

Negli ultimi anni il precariato universitario è cresciuto: **è faticoso stimare i precari proprio per quel che dicevo prima, per il loro carattere invisibile e perché vi sono moltissime figure diverse: assegnisti di ricerca, contrattisti per un modulo di insegnamento o un intero corso, contratti di tutorato e perfino chi, senza contratto, continua a lavorare all'interno dell'Università tra un contratto e l'altro, ecc. Dalle ultime stime, nel 2010 i precari nell'Università italiana erano ben 126.188 (di cui, in particolare, 41.349 docenti a contratto, 24.934 specializzandi in medicina, 23.996 tutor e 17.942 assegnisti di ricerca), nonostante fossero già 22.000 in meno rispetto al 2008⁸.**

In questi anni, con il taglio delle risorse e il blocco dei concorsi, ovviamente il problema dei ricercatori precari si è aggravato sempre di più anche quantitativamente e adesso siamo in una situazione obiettivamente di stallo. Con l'entrata in vigore della **Legge Gelmini** il vecchio sistema è stato superato e, dopo il 2010, non ci sono stati più contratti di ricercatore a tempo indeterminato. Di fatto sono partiti solo i concorsi a tempo determinato di tipo "A", che prevedono 3 anni, rinnovabili una volta sola per altri 2, ma non fanno entrare nella vera e propria *tenure track*, alla quale si può accedere solo con i concorsi a tempo determinato di tipo "B" e l'abilitazione scientifica nazionale. Solo questi ultimi, infatti, danno la possibilità di accedere alla *tenure track* e quindi diventare professore associato. Ad esempio **tra le Università in condizioni migliori** rispetto al bilancio a livello nazionale ci sono i politecnici e l'Università di Bologna: sarebbe utile che ci sia **un'unica figura pre-ruolo** come in altri Paesi europei e quindi che dopo il dottorato ci sia un unico contratto a tempo determinato di tre anni (per didattica e/o ricerca) dopo il quale, previa valutazione e anche attraverso un'abilitazione nazionale come quella che è stata studiata oggi che prevede la valutazione di titoli e pubblicazioni, si possa entrare nella carriera accademica vera e propria in modo stabile. Nel caso la valutazione sia negativa a quel punto il potenziale ricercatore verrebbe espulso a 30-33 anni non a 40 o oltre. Con un'unica forma contrattuale, assimilabile al tempo determinato, si garantirebbero più tutele ai ricercatori che, ad esempio, con gli assegni di ricerca attuali rinnovabili fino a 4 anni e cumulabili con altre forme contrattuali (docenze a contratto, tutorati) fino a 12 anni anche non continuativi di contratti precari⁹.

Altra considerazione:

Alla luce del Decreto legge "recante misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica" del 28 maggio 2010, che taglia drasticamente per il triennio 2011-2013 il turn over negli enti pubblici di ricerca, compreso l'ENEA, probabilmente sarebbe da considerare che:

1. nel più breve tempo possibile, vengano messe a bando tutte le posizioni derivanti sia dal turn over 2008, sia dal turn over 2009, per cui si ha già l'autorizzazione a bandire ma non ad assumere. Dal novembre 2009, ovvero da quando era stato reso noto il testo del decreto autorizzativo, si sarebbe già dovuto procedere alla definizione e all'attuazione del piano delle assunzioni, ma non è stato fatto. È credibile che in tali bandi di concorso sia giustamente valorizzata l'esperienza maturata in ENEA?

⁸ *Ibidem.*

⁹ *Ibidem.*

2. che, per il triennio 2011–2013, tenendo conto dei tagli, venga comunque definito un piano di assunzioni in grado di fornire un adeguato percorso di stabilità professionale ai precari dell’Agenzia.

Fra gli enti pubblici di ricerca, l’organico dell’ENEA è secondo solo a quello del CNR: urge dunque una sensata politica di tutela del personale interno che vada al di là dalla mera accettazione delle decisioni del governo, e che impedisca la classica “fuga dei cervelli” verso altri Paesi, altri enti o altri settori. Difendere le competenze formatesi e cresciute in ENEA significa dare senso al proprio ruolo e alla propria storia?

3. che intanto si potrebbe considerare :

- **Rimodulare i profili secondo le attività in essere**
- **Riconoscimento e valutazione dell’esperienza e dell’anzianità degli assegni di ricerca**
- **Riconoscimento del dottorato e di altre forme di collaborazione per la partecipazione ai prossimi concorsi**
- **Applicazione del già art. 5 ccnl per i TD aTI**

Alcune considerazioni in generale sul precariato italiano e la disoccupazione al quale non mi sottraggo anche perché è bene riflettere.

L’Istat si premura di farci sapere che 7-8 giovani su dieci sono assunti con contratti temporanei, ma non ci dice che ciò avviene, purtroppo, per un periodo più o meno lungo, ma che, nella generalità dei casi, si conclude con un’assunzione a tempo indeterminato. **Un recente studio dell’Ocse ha calcolato, su tutti i Paesi aderenti, quanto tempo trascorre in media prima che un giovane, al termine del processo formativo, trovi dapprima un impiego, poi venga stabilizzato.** Le performance dell’Italia si collocano verso il fondo della lista (25,5 mesi per ottenere il primo impiego; 44,8 mesi per conseguire un’occupazione a tempo indeterminato) insieme a Finlandia, Grecia, Spagna e Portogallo; anche in realtà più solide delle nostre, però, i giovani sono costretti a trascorrere un significativo arco di tempo prima di entrare stabilmente nel mercato del lavoro. In Germania, il primo impiego si trova dopo 18 mesi, mentre si è assunti a tempo indeterminato dopo 33,8 mesi. In Francia, rispettivamente dopo 24,3 e 40,7 mesi. Tutt’altra storia per un giovane americano che comincia a lavorare mediamente dopo 6,3 mesi (grazie alla flessibilità?) alle medesime regole che lo accompagneranno durate tutta la vita lavorativa. In Italia, le classi in cui è più alto il tasso di occupazione sono quelle tra i 35 e i 44 anni. **Il problema più grave della condizione giovanile in Italia non è la c.d. precarietà, ma la disoccupazione: due fenomeni distinti e diversi. Soffriamo di un minor grado di precarietà di altri Paesi, mentre il tasso di disoccupazione giovanile è sicuramente tra i più elevati (oltre il 30%). Da noi, gli occupati temporanei sono il 12,8% del totale contro il 15% della Francia, il 14,7% della Germania, il 15,8% della Svezia e il 18,5% dell’Olanda. Nel Regno Unito (altro miracolo della flessibilità) solo il 6,1%. E come si ripartiscono i lavoratori temporanei? Il 54,3% in agricoltura, il 13,6% nelle costruzioni, il 27,9% nel turismo: settori dove la stagionalità è insita nel processo produttivo. Nell’industria, infatti, sono solo l’8,1%. Nel c.d. lavoro interinale è impiegato l’1,12% del totale degli occupati. Quanto ai parasubordinati – il vero comparto opaco da bonificare – siamo a livello del 2,4% (1,5% collaboratori e 0,9% lavoratori in proprio; solo lo 0,6% è occupato nell’industria).** Trasferendo i dati riguardanti lo stock degli occupati a livello delle coorti di età, possiamo notare (sempre secondo l’Ocse) che il 46,7% dei giovani italiani oggi ha un lavoro temporaneo. Anche questo, però, non è un primato negativo, perché in Germania sono il 57,2%, in Francia il 55,2%, in Svezia il 57% (mentre in Danimarca il 21%, nel Regno Unito il 13%, negli Usa il 10%). **Da noi, nonostante che i giovani concludano il ciclo formativo 3-4 anni più tardi dei loro colleghi europei, il 76,4% dei laureati ha un’occupazione (82,3% gli uomini e 71,7% le donne).** Nel dibattito sul precariato si unisce, poi, l’illusione della scorciatoia legislativa, come se bastassero delle norme – rivolte a vietare taluni rapporti di lavoro ritenuti troppo flessibili o ad imporne altri “virtuosi” (il “contratto unico” è soltanto una soluzione

“facilona” contornata da un grande *appeal* mediatico) – per creare quei posti di lavoro che l’economia non costruisce più. A prova del contrario, dal 1997 al 2007, quando il PIL cresceva ad un tasso medio annuo di poco superiore ad un punto, sono stati creati – grazie anche alla legislazione sulla flessibilità (dal pacchetto Treu alla Legge Biagi) – più di 3 milioni di nuovi posti di lavoro e si è dimezzata la quota della disoccupazione sia maschile che femminile. Un vantaggio che neppure la grave crisi attuale ha eroso completamente. In tale contesto va affrontata la questione della riforma dell’articolo 18 dello Statuto dei lavoratori, cercando uno scambio tra minore precarietà in entrata e maggiore flessibilità in uscita dal rapporto di lavoro.

Alessandra Servidori
Consigliera nazionale di Parità