

MESTIERI A CONFRONTO NEI MEDIA: IL GIORNALISTA E LA PROGRAMMISTA-REGISTA

di Piera Rella, Francesca Bergamante, Roberto Cavarra, Alessandra Fasano

A partire dal dibattito sulle professioni, si mettono a confronto due mestieri dei mass media: il giornalista, più tradizionale, protetto da un Ordine professionale, ancora prevalentemente "maschile" e il programmista-regista, tipico della radio e della televisione, prevalentemente "femminile". Ampliando e aggiornando i risultati di una ricerca quali-quantitativa da noi svolta presso la radiofonia pubblica, si evidenzia una costante crescita del precariato per entrambe le professioni. Emerge inoltre una attenuazione delle differenze di genere nella carriera, ma per le donne (soprattutto per quelle più giovani) la precarietà del mercato del lavoro ha generato una «doppia presenza impossibile» e il «tetto di cristallo» è sempre difficile da sfondare.

Using as a starting point the debate on professions, we here compare two different media workers: the more traditional journalist, protected by a Professional Board and still predominantly male, and the Radio or Television programmer-director, predominantly female. Enlarging and updating data gathered in a quantitative-qualitative research conducted by us in the Italian public Radio, we assist to a constant growth of precarious jobs in both professions analysed. Besides, it emerges a mitigation of gender differences when related to career opportunities although for women, especially for the younger generations, the job market's precariousness gave origin to a «double impossible presence», while the glass ceiling is always more difficult to crash.

1. INTRODUZIONE

Gli studi sociologici sulle professioni hanno evidenziato la capacità dei vecchi "liberi" professionisti di rigenerarsi durante la rivoluzione industriale e di svolgere assieme ai nuovi professionisti, in forte crescita nella società post-fordista, un ruolo normativo bilanciando *expertise* ed etica professionale (Sarfatti Larson, 1998). Nell'attuale società della conoscenza è cresciuto il peso di nuove occupazioni, che richiedono un alto capitale umano e mettono in discussione tradizionali divisioni di classe e di genere che spesso poggiavano sul professionismo¹ (Giannini, Minardi, 1998). Forse perché siamo in un periodo di forte

Piera Rella, associata, Dipartimento di Sociologia e comunicazione, Facoltà di Scienze della comunicazione; ha scritto i paragrafi 1, 2 e 3.

Francesca Bergamante, dottoressa di ricerca in "Sistemi sociali, organizzazione e analisi delle politiche pubbliche" alla Sapienza - Università di Roma, collabora con l'ISFOL e il Consiglio italiano per le Scienze sociali; ha scritto i paragrafi 7 e 8.

Roberto Cavarra, ricercatore confermato, Facoltà di Sociologia della Sapienza - Università di Roma, ha scritto i paragrafi 4 e 5.

Alessandra Fasano, dottoressa di ricerca in "Sistemi sociali, organizzazione e analisi delle politiche pubbliche" alla Sapienza - Università di Roma, assegnista di ricerca presso IRPPS-CNR, ha scritto il paragrafo 6.

¹ Secondo Freidson (1998, p. 51) «il professionismo rappresenta un metodo consolidato e socialmente organizzato di controllo del lavoro [...] [attraverso] occupazioni che si autogovernano». Se il giornalismo è una professione, ideare programmi è un'occupazione, non tutelata da un Ordine. Di qui l'utilizzo del più generico termine *mestieri* per fare riferimento ai due lavori qui confrontati.

neoliberismo, si guarda oggi alle tutele offerte dagli Ordini professionali (Prandstraller, 2003) come a qualcosa di reativo, da superare. Eppure nella più generale crisi del lavoro stabile, l'invito a riscoprire le molteplici sfaccettature della sfera pubblica, espresso da Sarfatti Larson alla fine del suo saggio, è secondo noi utile sia per la vecchia professione di giornalista, che per la nuova occupazione di programmatista regista (d'ora in poi chiamata per brevità programmatista). Anche l'invito di Tousijn (1998) a guardare alle somiglianze (tra i due mestieri) e non solo alle differenze sarà da noi seguito. Le professioni hanno infatti utilizzato strategie collettive di riconoscimento partendo da una posizione di svantaggio sul mercato del lavoro e allo scopo di stabilizzare il ruolo di élite emergenti (Malatesta, 2003).

Giornalisti e programmatisti sono accomunati dal fatto di operare in uno stesso settore, quello della comunicazione, uno degli assi su cui poggia e ruota la globalizzazione e per avere modalità sempre più patologicamente precarie. Non si tratta più di forme fisiologiche di praticantato (giornalisti) e di lavoro occasionale (esperti/e di una particolare tematica e autori di testi per programmi radiofonici o televisivi). Il precariato va ben al di là di questi aspetti: diventa sempre più lungo e frastagliato e supplisce a carenze di organico, con il doppio vantaggio per le aziende di avere lavoratori ricattabili e meno costosi. Accanto alla letteratura scientifica stanno nascendo libri divulgativi sul tema, in cui non a caso compaiono storie scritte da aspiranti giornalisti².

I due mestieri della comunicazione posti a confronto hanno però caratteristiche di genere diverse in due sensi:

- dal punto di vista *soggettivo* uomini e donne li scelgono diversamente, tanto che provocatorialmente useremo il femminile per parlare delle e dei programmatisti e il maschile per riferirci a giornalisti e giornaliste;
- dal punto di vista *oggettivo* uno è fortemente femminilizzato, mentre l'altro è un mestiere maschile, in cui le donne stanno entrando da qualche decennio. La femminilizzazione, come vedremo, sembra inesorabilmente accompagnarsi alla svalorizzazione.

L'intreccio tra femminilizzazione³ e svalorizzazione è stato documentato da un'ampia letteratura sociologica ormai trentennale, attenta alle differenze di genere e qui intendiamo solo riconfermare tali risultati anche in un contesto post-fordista e smentire l'apparente omologazione verso il basso delle posizioni professionali maschili e femminili attraverso il precariato.

In una ricerca da noi svolta presso la radiofonica pubblica (Rella, Cavarra, 2004) emerge che la precarizzazione è andata crescendo nel tempo sia tra le programmatiste sia tra i giornalisti, e le discriminazioni di genere nella carriera si sono solo attenuate, ma non sono venute meno, mentre il carattere precario del lavoro discrimina le donne sul piano familiare.

Riteniamo che la diversità tra i due lavori sia legata, oltre che a tradizioni professionali diverse, al differente grado di femminilizzazione. Lavori diversi ma anche differenti condizioni di vita delineano vite precarie ineguali.

La particolarità e la diversità dei giornalisti consiste anche nel fatto che da élite hanno sviluppato «strategie collettive di organizzazione e rappresentazione», attraverso le quali la professione ha potuto ottenere quel riconoscimento sociale, politico e simbolico «utile anche ai fini di giustificare la sua esistenza e consentirne la riproduzione» (Malatesta, 2003).

² In AA.VV. (2001) ci sono 2 racconti su 16 scritti da aspiranti giornalisti e in AA.VV. (2005) 1 su 13.

³ Giannini (2003) sostiene che in molte indagini è dimostrato che il processo di femminilizzazione delle professioni ordinarie in cui il genere femminile era classicamente escluso, è passato per una progressiva disgregazione delle strategie di chiusura sociale del «rapporto donne e mercati professionali», conducendo ad una crescita di queste professioni (anche se ancora minoritaria risulta comunque la presenza femminile).

Se il precariato diversifica i soggetti verticalmente li differenzia anche orizzontalmente tra genere maschile e femminile.

Dal punto di vista metodologico, cercare di comprendere differenze di genere meno “appariscenti” vuol dire fare un lavoro più minuzioso (Smith, Smits, Hoy, 1998). Si ha a che fare con piccole differenze (quali una formazione meno utile all’inserimento nel lavoro o una maggiore difficoltà ad essere inserite in un lavoro qualificante, anche se precario) che però tendono a cumularsi (Bianco, 1997). Si tratta di differenze che non sono plateali, ma comunque significative.

Per analizzare le differenze di genere la ricerca su Radio RAI ha utilizzato metodologie sia quantitative (questionari e analisi dei dati sulle carriere fornite dall’azienda) che qualitative (interviste in profondità ai dirigenti, membri delle Commissioni Pari Opportunità, sindacalisti e lavoratori regolari). Per approfondire differenze e somiglianze tra programmistesse e giornalisti sono state fatte altre interviste qualitative sia a testimoni privilegiati sia a precari/e della RAI⁴. Inoltre si è tentato di allargare il discorso ai lavoratori della comunicazione, cercando anzitutto di stimarne il numero e comprendere i meccanismi di accesso e quindi affrontare il tema delle maggiori difficoltà femminili di carriera⁵.

2. GARANZIE DELL’ORDINE PROFESSIONALE E RISCHI DI FLESSIBILITÀ SELVAGGIA PER I LAVORATORI DELLA COMUNICAZIONE

Lavoratori della comunicazione è una terminologia ambigua, appositamente scelta poiché, come vedremo analizzando il caso RAI, almeno all’inizio le figure di giornalisti e programmistesse si sovrappongono nella generica figura precaria di “autore testi”.

L’ipotesi da verificare è che il giornalista, dopo un faticoso precariato selvaggio, riceva tutele da parte dell’Ordine e/o del sindacato giornalisti che non assicura direttamente il lavoro stabile ma quanto meno un “precariato garantito”, mentre la programmistessa è più debole, anzitutto perché non ha un Ordine che la tuteli e rischia di rimanere precaria a vita, oppure tenta la carta spesso vincente della causa di lavoro, con il rischio della stabilità, ma senza più molte possibilità di carriera. Se l’ipotesi sarà verificata avremo una conferma della capacità del professionismo di svolgere un ruolo normativo (Sarfatti Larson, 1998).

Partiamo dalla stima di Buonanno (2005) di circa 100.000 *lavoratori della comunicazione*, inclusi i collaboratori irregolari e saltuari⁶. Poiché ci sono 20.000 giornalisti professionisti e dalle 3 alle 10.000 programmistesse a tempo indeterminato⁷, gli altri 70.000 sono in buona parte precari.

Che il precariato non sia un fenomeno nuovo lo dimostra il fatto che tra le programmistesse in organico RAI, da noi intervistate, quasi la metà sono entrate facendo causa all’a-

⁴ I testimoni privilegiati sono 5 (3 giornalisti e 2 programmistesse); sono stati inoltre intervistati il CPO e i sindacalisti più disponibili per sapere che cosa è cambiato dopo quattro anni. Altre testimonianze (3 di giornalisti e 2 di programmistesse) provengono da una ricerca MIUR sulle difficoltà delle giovani coppie che lavorano in modo flessibile, coordinata a livello nazionale da Simonetta Piccone Stella.

⁵ Purtroppo per le programmistesse non ci sono neanche le poche ricerche e i pochi dati che fornisce la FNSI sui giornalisti e saremo costretti a limitarci alla RAI.

⁶ La stima è presumibilmente relativa ai soli giornalisti, dato che confronta i lavoratori dell’informazione solo coi giornalisti professionisti del 2002.

⁷ Alla RAI nel 2004 erano circa 2.800 includendo gli impiegati di produzione, gli addetti alla regia e alle riprese su 10.000 lavoratori RAI a tempo indeterminato. Ipotizzando che anche a Mediaset si arrivi a una cifra analoga e altrettanto nelle altre radio e TV private, i programmisti stabili sono al massimo 10.000.

zienda, o regolarizzando un contratto temporaneo o attraverso un accordo contrattuale collettivo (transazione)⁸. Inoltre nel 1994 Celli, allora responsabile del personale, firma il primo accordo per 150 precari, sia redattori sia programmiste.

Ma i precari non sono tutti uguali. Il processo di precarizzazione ha raggiunto l'acme con l'approvazione della legge del 14 febbraio 2003, n. 30, che ha introdotto una delle figure più ricattabili⁹, quella del collaboratore a progetto (co.co.pro.), che viene genericamente chiamato autore testi, sia che svolga un lavoro di giornalista che di programmatista. Il/la co.co.pro. gode di meno diritti (impossibilità di assenza per maternità, malattia ecc.) e soprattutto non ha in mano l'arma della causa all'azienda: si può considerare un precario/a di serie C o D.

Stimare il numero di precari implica conoscere i meccanismi di accesso al lavoro, ciò che tenderemo di fare tenendo, ove possibile, conto delle differenze di genere.

Tali meccanismi sono relativamente più chiari per i giornalisti, che hanno, al contrario delle programmiste, delle regole di accesso fissate dall'Ordine professionale.

Le vie sono due per essere ammessi all'esame di idoneità alla professione giornalistica:

- la frequenza di scuole di giornalismo riconosciute¹⁰;
- almeno 18 mesi di praticantato.

La prima via è più seguita dalle donne¹¹, la seconda dagli uomini, che secondo l'indagine CENSIS-UCSI (2004) sono pari al 65% e arrivano al 77% nel gruppo non piccolo di chi ha più di 40 anni. Ciò non stupisce, data la maggior propensione e la miglior riuscita delle donne nello studio¹².

L'indagine CENSIS parla di "praticaccia" (*leggi* lavoro semi gratuito) dentro le redazioni: poiché molte aziende considerano il costo del praticantato troppo oneroso, ben un terzo dei candidati all'esame di Stato (soprattutto uomini, meridionali e di mezza età¹³) ha dovuto ricorrere al riconoscimento d'ufficio da parte dell'Ordine. Da questo punto di vista il genere maschile mostra una maggior costanza (o necessità) nel tentare di accedere alla professione.

Dunque la formazione lavoro per diventare giornalisti può essere fisiologica (il praticantato) o lunga e irrispettosa delle regole (la "praticaccia" o praticantato difficile): si tratta comunque di una forma di precariato a cui in genere ne seguono molte altre. Far parte dell'Ordine dei giornalisti è infatti condizione necessaria ma non sufficiente per lavorare in modo stabile nell'informazione.

I giornalisti professionisti così come le programmiste sono in parte assunti/e con *contratto a tempo determinato* (T.D.): si tratta di una forma di precariato "di serie A", a cui si

⁸ Il precariato dei giornalisti non si coglie allo stesso modo in quanto formalmente risultano entrati per chiamata diretta e gli accordi contrattuali sono più recenti.

⁹ Non a caso uno dei pochi casi in cui ci è stata rifiutata un'intervista riguardava un autore testi, la cui compagna lavorava a tempo determinato alla RAI ed era costretto a dichiarare di non conoscerla ogni volta che aveva un nuovo contratto.

¹⁰ Dare un ruolo a una formazione specifica è un passo avanti rispetto alla legge del 3 febbraio 1963, n. 69, che istituiva di nuovo l'Ordine dei giornalisti, sciolto dal fascismo, in cui non era prevista nessuna scuola di giornalismo (Versienti, 1998).

¹¹ Le diplomate sono un po' più dei diplomati dalle scuole di giornalismo riconosciute secondo il *Secondo rapporto sulla comunicazione in Italia*, a cura del CENSIS-UCSI (2003). Anche negli USA i corsi di giornalismo sono più frequentati dalle donne (64% del totale), ma l'incidenza delle giornaliste sul totale dei professionisti attivi è molto più bassa e persino in calo (www.freedomforum.org, citato in Buonanno, 2005, p. 15).

¹² Secondo Mengoli (2006) le donne hanno superato gli uomini nel completamento della scuola secondaria in 14 su 19 paesi europei e le giovani sono più laureate dei giovani. Sono però ancora nettamente meno presenti nelle materie scientifiche e tecnologiche e fanno meno corsi di formazione durante il lavoro. Sulla stessa linea si può leggere il fatto che i titoli di studio di chi si presenta all'esame di Stato sono più elevati tra le donne.

¹³ Circa il 40% ha più di 35 anni d'età e più di 8 anni di servizio.

arriva in genere dopo aver sperimentato non solo il praticantato e ciò che lo precede¹⁴, ma anche altri tipi di precariato o pseudo-lavoro indipendente.

Dunque al precariato di serie A si affiancano altre figure semi-precarie di vecchio tipo, ma in trasformazione (i pubblicitisti) e di nuovo tipo (i *free lance*), che possiamo considerare precari di serie B o C a seconda della posizione contrattuale:

- i *pubblicisti*, circa 50.000, giornalisti retribuiti, che fanno teoricamente altri lavori, ma che stanno divenendo di fatto professionisti surrogati (Buonanno, 2003), dato che il 93% non ha altre fonti di reddito. Le donne sono il 28%, un tasso di femminilizzazione analogo a quello generale.
- i *free lance*, sorta di lavoratori autonomi, che solo in qualche caso sono importanti professionisti, ma più spesso precari, anzi precari di serie C, quando non godono di alcuna protezione pensionistica¹⁵, analogamente.

L'indagine CENSIS offre interessanti conferme sul permanere di differenze di genere (e conseguente segregazione orizzontale) anche tra coloro che stanno entrando all'interno della professione giornalistica quanto a "campi d'interesse" (gli uomini nello sport e nella politica e le donne nella cultura, moda e cronaca, anche in quella nera prima appannaggio maschile) e "tipo di media" (ci sono relativamente più donne che hanno fatto il praticantato nella TV e nella radio, nei settimanali, mentre gli uomini sono più presenti nei quotidiani). Si tratta di differenze che conteranno nelle prospettive future di carriera, dato il carattere elitista (Buonanno, 2005) del nostro giornalismo, con pochi quotidiani locali e solo 6 milioni di lettori di quelli nazionali, dove soprattutto la politica è centrale.

Se le donne rimangono una minoranza tra le nuove leve, almeno fra coloro che fanno gli esami di idoneità, sono però più qualificate: conoscono di più etica e deontologia professionale e più facilmente collaborano con testate internazionali (CENSIS-UCSI, 2003). Buonanno evidenzia il rischio che la consapevolezza di genere si vada perdendo tra le nuove leve, ma la nostra indagine presso la RAI mostra che dopo lunghi anni di precariato essa si riacquista.

3 GIORNALISTI ALLA RAI: PRECARIATO IN CRESCITA E TENTATIVI DI REGOLAMENTAZIONE

Dal 1991 al 2000 l'organico RAI scende da 13.281 a 9.779 dipendenti stabili. Questa "cura dimagrante" dell'azienda, inizialmente utile per diminuire costi e sprechi, ha comportato l'aumento del personale precario: i giornalisti precari sono diventati il 17% nel 2002 (erano solo l'1% nel 1991). Si è verificato un incremento delle donne ed è aumentata l'età media (Vittorini, 2002). Fino al 2002 il personale rimane stazionario e cresce poi lievemente nel 2003 e 2004, ma i giornalisti a tempo determinato crescono ulteriormente, tanto da superare il tetto del 20% del personale stabile, fissato dal contratto nazionale tra azienda e giornalisti¹⁶. Si noti che tale tetto non esiste per le programmiste.

¹⁴ Prima di essere ammessi al praticantato bisogna aver scritto qualche articolo anche minimamente retribuito. Per essere retribuiti, spesso bisogna aver lavorato gratis. Dunque il praticantato è preceduto da una fase più o meno lunga di lavoro semi gratuito, in genere con la qualifica di pubblicista.

¹⁵ Il 10% dei *free lance*, intervistati dal CENSIS al momento dell'esame di Stato, non sono iscritti neppure alla gestione separata IMPGI a cui aderivano 2.845 professionisti e 7.842 pubblicitisti (CENSIS-UCSI, 2004). Nel 2005 il numero dei collaboratori dei giornali, risultante dalla gestione separata INPS, era rimasto pressoché invariato, pari a 10.497 (NIDIL-CGIL, 2006, p. 21).

¹⁶ Nel bilancio RAI 2002 compaiono per la prima volta i dati sul personale a tempo determinato: 1.574 persone che diventano alla fine del 2003 1.668: prevalentemente programmiste, pochi musicisti o artisti e 308 giornalisti. Do-

Già in passato c'erano stati accordi per garantire ai TD con maggiore anzianità l'accesso al lavoro stabile, ma tali accordi riguardavano un numero più limitato di precari: dopo il primo accordo del 1994 per la stabilizzazione di 150 precari, redattori, ma anche programmistesse e artisti, nel 1996 c'è stato un accordo per l'assunzione dei collaboratori con più di 630 gg. e nel 2000 un terzo accordo ha permesso l'assunzione di 17 giornalisti a TD che superavano i 1.160 gg.

Si noti che l'accordo del 1994 è il solo che riguarda l'insieme dei lavoratori della comunicazione: nel 1993 si era costituito un coordinamento precari presso l'Associazione della stampa romana e l'anno successivo tale coordinamento partecipa al congresso della FNSI. Da allora in poi la Federazione nazionale della stampa comincia a considerare il problema del precariato e altrettanto fa il sindacato dei giornalisti RAI USIGRAI, che firmerà gli accordi successivi.

L'accordo siglato il 23 febbraio 2005 tra la RAI e l'USIGRAI dopo oltre due anni di trattative prevede la creazione di un nuovo bacino di reperimento (il quarto o il terzo considerando solo quelli riservati ai giornalisti) per 300 giornalisti a tempo determinato divisi secondo il lavoro in testate nazionali o regionali e in due fasce in base all'anzianità (TAB. 1). L'azienda si impegna ad assumere i 100 più anziani entro il 30 giugno 2009 e gli altri a seguire, ottenendo in cambio l'impegno dei precari a non fare causa per 4 anni.

Tabella 1. Giornalisti precari RAI per anzianità e genere nel 2005

	Donne	Uomini	Totale	D/T %	Anzianità richiesta	Anzianità effettiva
Fascia A solo nazionale	34	36	70	48,5	> 600	> 1.400
Fascia B solo nazionale	74	56	*130	59,2	> 600	> 700
Fascia A+B regionale	37	33	70	52,8	> 500	
Totale A+B	145	125	*270	53,7		

* Mancano 30 soggetti di fascia B solo nazionale, che non lavorano a Roma e di cui non si dispone dei dati per genere.

Fonte: nostre elaborazioni sulle liste nominative conseguenti all'accordo USIGRAI e RAI del febbraio 2005.

I motivi che hanno spinto le parti all'accordo sono, oltre all'ampliamento del numero dei TD, l'allungamento nel tempo della loro anzianità e, conseguentemente, la crescita del numero di cause di lavoro vinte: nel 2003 ciò ha comportato il reintegro di ben 125 lavoratori TD (non solo giornalisti e programmistesse, ma anche altri) a cui si aggiungono 45 assunti per accordi sindacali a fronte di solo 41 assunzioni decise autonomamente dalla RAI (RAI, 2004b). Le assunzioni per via giudiziaria sono state per la prima volta molto superiori a quelle decise dall'azienda. Oltretutto l'USIGRAI lamenta che queste ultime avvengano più che nel passato con chiamate nominative di professionisti esterni, che è sicuramente un modo per togliere spazio ai giovani e a chi nella RAI lavora da tempo sia pure con contratti precari (forse è anche un modo per denunciare un certo clientelismo).

Si noti che nella fascia A delle e dei più "anziani" che lavorano in testate nazionali, co-

po due anni, secondo Montecchi (2005), i giornalisti precari, non solo a tempo determinato, sono 570, pari a circa un terzo del personale giornalistico a tempo indeterminato. Anche limitando l'attribuzione della qualifica di precari ai TD con una certa anzianità (460 con più di 200 giorni di precariato secondo l'USIGRAI), si direbbe che la RAI abbia sfiorato il tetto contrattato arrivando al 25% del personale stabile. Inoltre in alcuni nuovi servizi, come RAI International, i precari sono più numerosi degli interni.

loro che rientrano nel bacino contrattato hanno lavorato a tempo determinato nella RAI per più di 1.400 gg., dunque per almeno 4-5 anni. Quindi, se tutto va bene, dopo un precariato di circa 10 anni, avranno la sospirata assunzione a tempo indeterminato¹⁷.

La presenza dei due generi è quasi paritaria nel gruppo di maggiore anzianità e tra i giornalisti regionali, mentre le donne sono ben il 59% nel gruppo "più giovane". Dunque, se l'accordo verrà attuato, almeno alla RAI si completerà quel processo di trasformazione del giornalismo da una professione decisamente maschile, come era ancora negli anni '70, ad una in cui la presenza dei due generi è quasi paritaria.

4. PROGRAMMISTA ALLA RAI: LAVORO CREATIVO MA CON SCARSE CHANCE DI CARRIERA

Mentre il giornalista appartiene ad un Ordine professionale che lo tutela e ha un contratto di lavoro separato, il lavoro di assistenza e creazione programmi e di regia è regolato dal contratto nazionale di lavoro. Si tratta di un lavoro interessante e creativo, indubbiamente più nuovo di quello del giornalista, in quanto legato ai mezzi audiovisivi (radio e TV), appassionante per chi lo fa, che si svolge in gruppo e in forme poco gerarchizzate. Il rovescio della medaglia è che si tratta di un lavoro con poche possibilità di carriera, come spesso accade ai lavori di qualità scelti dalle donne.

Per quanto riguarda il reclutamento bisogna risalire agli anni '60 per trovare alla RAI una prevalenza di ingressi tramite concorsi (Battistoni, Cattani, 1993). Da allora in poi il reclutamento è diventato sempre più discrezionale e il precariato si è allungato e ampliato. In particolare, negli anni '90 una o più collaborazioni sono indispensabili per essere assunti a tempo indeterminato e fanno parte del percorso di carriera. Già nella fase dell'assunzione si notano differenze di genere: il precariato, in particolare il contratto a tempo determinato, è stato il modo di entrare in Radio RAI per la maggioranza delle donne da noi intervistate, anche con più di 25 anni di anzianità, mentre gli uomini sono entrati più frequentemente per chiamata diretta, tranne quelli con meno di 5 anni di anzianità.

Il percorso di carriera è inoltre molto limitato, dato che non esiste dirigenza artistica e i testi dei programmi vengono acquistati sempre più all'esterno: si può diventare quadri al termine della carriera, più come riconoscimento della professionalità acquisita, che per l'assunzione di reali funzioni direttive. Come ci ha detto un testimone privilegiato programmatista, diventare dirigenti vuol dire cambiare lavoro: si diventa dei passacarte, facendo il direttore di produzione. Tra i nostri intervistati l'11-12% del personale stabile è inquadrato come "F super", è una dirigenza senza poteri, equamente distribuita tra uomini e donne.

Non ci sembra un caso che sia diventato "femminile" un lavoro di qualità che non solo offre meno opportunità di carriera di quello di giornalista, ma che è anche meno ben retribuito e tutelato.

Nonostante l'interesse e l'apprezzamento per i contenuti del lavoro, le programmatiste di Radio RAI risultano le lavoratrici più insoddisfatte¹⁸. È dalla fine degli anni '70 che la RAI usa lavoro precario per produrre programmi, ma il fenomeno si è accelerato negli anni '90.

Dopo il 1° bacino di TD, costituito nel 1994 senza distinzione tra giornalisti e programmatiste, le strade si separano.

¹⁷ C'è anche una sorta di precariato finale: un contratto a termine di durata biennale, prima di essere assunti in pianta stabile.

¹⁸ Ritengono che la loro professionalità non sia riconosciuta (83% incluse le regolari), che lo stipendio sia inadeguato (78%), le possibilità di carriera non buone, pur a fronte di un carico eccessivo di lavoro, che per il 29% arriva fino allo sfruttamento.

Nel 1997 all'Hotel Bologna di Roma si tiene un convegno dei precari RAI non giornalisti. I sindacati sono spinti a contrattare e si concorda un bacino, il primo riservato alle sole programmiste, per chi aveva avuto negli 8 anni precedenti contratti per almeno 960 giorni, con il solito scambio di almeno 9 mesi di lavoro l'anno per i successivi 2 anni, contro l'impegno di non fare causa.

Nel 2000 si raggiunge un accordo per costituire un secondo (o terzo considerando quello misto con i giornalisti) bacino della durata di 5 anni.

Dal 1997 al 2004 è stata fatta una sola selezione per assumere appena 55 persone rientranti in questo bacino. Oltretutto le assunzioni sono state fatte non in base all'anzianità, che è il criterio più giusto per persone che sono già state sottoposte a molte scelte nel tempo, ma tramite una selezione. In una situazione come la RAI in cui le clientele sono particolarmente forti, il criterio dell'anzianità, ottenuto dall'USIGRAI nel 2005, permette sanatorie senza arbitri.

Nel 2004 si istituisce il 3° bacino per le programmiste che abbiano maturato 1.300 giorni di anzianità (4 o 5 anni di anzianità) che si dovrebbe esaurire nel 2008. Contemporaneamente è stato firmato sì un accordo per l'assunzione di tutti i precari rimanenti del 1° bacino, ma entro il 2012, con la possibilità quindi di allungare il precariato fino a 23 anni¹⁹.

Dunque accordi di questo tipo confermano la scarsa attenzione o quanto meno la limitata capacità di difesa dei precari da parte dei sindacati tradizionali, che riescono a tutelare di più chi ha il contratto a tempo indeterminato.

Non stupisce che siano sorte varie aggregazioni spontanee di precari. La prima è "TD Associazione contrattisti RAI", nata nel 1993; nel 2002 è nata "LavoradioTV" che unisce TD e atipici.

L'associazione TD sostiene che ben il 70% della produzione è affidato a chi lavora a tempo determinato. Queste cifre sono esagerate se consideriamo il complesso dei dipendenti RAI, ma abbastanza realiste se ci riferiamo a chi svolge il lavoro di base per la produzione dei programmi. O peggio, ciò era vero fino a 4-5 anni fa. Nel 2005 i TD sono diminuiti al 50%, ma sono aumentate le "scritture", i lavoratori parasubordinati che hanno un accordo individuale con l'azienda, soprattutto gli autori testi che dovrebbero venire solo a consegnare il loro lavoro, ma stanno invece in RAI tutti i giorni 8-9 ore al giorno (Laura). I co.co.pro. hanno ottenuto solo con la Finanziaria del 2007 le poche coperture previdenziali dei TD (malattia e un minimo di contributi previdenziali) e soprattutto possono fare molto meno causa. La RAI (2004) ammette 125 assunzioni per causa; ma secondo l'associazione TD vi sono ancora 500 cause in corso.

Secondo "LavoradioTV", almeno a via Asiago vi sarebbero un 48% di precari, TD e atipici, un 15% di liberi professionisti a fronte di un 37% di interni.

La situazione di chi fa lavoro di programmistà è peggiore per le donne: se nel 2001 la struttura per età era molto ampia, con ultra 45enni che arrivavano fino a 14 contratti a tempo determinato, le donne erano le più anziane e con più contratti TD non scelti (Vittorini, 2002).

¹⁹ È il caso di chi aveva avuto contratti TD negli 8 anni precedenti la costituzione del 1° bacino a cui vanno sommati 15 anni per arrivare al 2012.

5. GIORNALISTI E PROGRAMMISTE: LE VALUTAZIONI DEI SOGGETTI

In un paesaggio lavorativo frammentato, molti/e sperimentano il divario tra rappresentazione sociale delle attività lavorative e il proprio vissuto in quelle attività.

D'altra parte, nella società informazionale, il lavoro presso aziende post-fordiste che operano nella comunicazione, viene considerato, nell'immaginario collettivo, di notevole rilievo. Caricato di significati, in relazione ad alcuni (supposti) attributi (creatività, auto-realizzazione, esposizione sociale, valorizzazione di sé, retribuzione ecc.) che si ritiene possieda, i soggetti (in particolare i giovani) tendono a posizionarlo, nella gerarchia dei lavori, tra quelli più ambiti.

Va da sé che in quest'ambito, l'azienda radiotelevisiva pubblica, la RAI, ricopre una notevole rilevanza di attrazione.

Spesso, però, la realtà si incarica di smentire questa immaginazione.

Le storie di vita lavorative da noi raccolte narrano come nell'azienda radiotelevisiva pubblica si nascondano vicende lavorative ed esistenziali di uomini e donne a cui non solo sono sottratte la sicurezza e la certezza del posto di lavoro che occupano, ma soprattutto il loro futuro.

Le testimonianze raccolte, di alcune precarie, sono al riguardo eloquenti.

In una struttura organizzativa complessa e dispersiva, con sedi disseminate territorialmente, qual è la RAI, con problematiche lavorative differenziate in relazione alle posizioni-ruolo che si occupano nell'organizzazione e alle tipologie di rapporti contrattuali molti a rischio di licenziamento e privi di qualsiasi tutela sindacale, se si vuole salvaguardare i propri diritti collettivi è giocoforza cercare una qualche forma di auto-organizzazione in grado di rappresentare i propri interessi all'interno dell'organizzazione. È il caso delle programmiste registe precarie.

Collocate in una sorta di precariato di "serie b", prive di qualsiasi tutela sindacale, poste dinnanzi al rischio di essere licenziate e di non riuscire a trovare un altro lavoro, si sono auto-organizzate. Il nucleo centrale di questa auto-organizzazione viene costituito da quelle lavoratrici che sono disposte a mettersi in gioco, che sono concentrate nelle principali sedi romane e che vivono le stesse condizioni lavorative. Nel 2000-01, "Lavoradio" nasce come coordinamento di programmiste registe precarie costituito inizialmente da due sole donne! Oggi ne sono iscritti/e 130. Comunque, essere precari/e è sempre uno stigma, un'identità negata.

In un'organizzazione, l'essere precario/a comporta inevitabilmente essere disuguale rispetto a chi non lo è. La valutazione che il/la "regolare" attribuisce a chi lavora in modo precario può produrre e spesso produce non pochi attriti. I lavoratori stabili possono accentuare la diversità tra loro e i precari, percependo e valutando la condizione di quest'ultimi come marginale, inferiore, e conseguentemente svalorizzandone il lavoro svolto dentro l'organizzazione.

È esattamente quello che molte precarie denunciano: tra loro e gli "altri", gli stabilizzati. Si verificano spesso degli attriti, che si manifestano nell'essere trattati come "sottoposti", anche se hanno lo stesso contratto e svolgono la medesima attività lavorativa. Al riguardo, è sintomatico come molte precarie, nel descrivere il loro lavoro, usino parlarne al maschile, quasi che ciò serva a valorizzarlo. In tal modo intendono ribadire (forse inconsciamente) a se stesse e agli altri come il loro lavoro sia da considerare rilevante, nel funzionamento dell'organizzazione, al pari di quello culturalmente codificato e valorizzato al maschile.

Comunque sia, gli attriti tra “regolari” e precari non sono esclusivi dei programmisti registi, ma attraversano anche categorie maggiormente protette sindacalmente, come i giornalisti. Non è un caso che il sindacato maggiormente rappresentativo dei giornalisti RAI, l'USIGRAI, per ben 15 anni sia stato restio a rappresentare anche i giornalisti precari. Nel suo statuto, elaborato nel 1990-91, si permetteva l'iscrizione *solo* ai giornalisti RAI a tempo indeterminato, mentre il precariato, pure se ancora poco presente quantitativamente e qualitativamente, era abbandonato a se stesso. L'espansione, la crescita quantitativa e il peso anche qualitativamente assai più importante che il precariato ha assunto nel giornalismo RAI, si è riflesso nella decisione di modificare il vecchio statuto, cosicché al congresso di Tirrenia, febbraio 2003, si è votato, all'unanimità, un testo col quale si «avviava la possibilità»²⁰ di iscrizione/affiliazione all'USIGRAI anche dei giornalisti precari. Nel variegato mondo del precariato fa differenza appartenere ad una categoria in grado di esprimere un'organizzazione rappresentativa all'interno di una azienda che, con qualche esitazione, ti tutela. E questo riguarda una categoria professionale, all'interno della RAI, “forte” quali i giornalisti. Per gli altri lavoratori precari, delle categorie meno “forti”, come, per esempio, le programmistesse, come si è visto meno tutelate, con una rappresentanza frammentata e di scarso peso, che prospettive ci sono? I processi di esternalizzazione, a cui fa ricorso l'azienda, comportano contratti di collaborazione esterna, che per un verso fanno diminuire la professionalità di garantiti e non garantiti e dall'altro gonfiano il precariato.

Ci sembra ineluttabile che, se non si vuole perdere il contatto con un mondo del lavoro in rapida trasformazione, la tutela dell'altra parte dei lavoratori, quelli precari, diviene improrogabile e ciò, come si è visto, emerge con chiarezza anche in un'azienda come la RAI.

6. IL SOFFITTO DI CRISTALLO DELLE GIORNALISTE ITALIANE

La posizione di giornalista gode nella società italiana di un alto status. Pur trattandosi di una professione prevalentemente maschile, in cui le donne sono entrate in massa solo negli anni '70 (Buonanno, 1994), la femminilizzazione del giornalismo italiano, nonostante non si sia sviluppata come in altri paesi, ha segnato una progressione tale da permettere di parlare di «decisa infrazione del monopolio maschile» (Buonanno, 2005, p. 25). Se nel 1978 su dieci professionisti solo una era donna, oggi sono tre su dieci (ivi, p. IX). Occorre precisare, però, che il transito interno alla professione dalla base ai vertici presenta notevoli criticità: se il *sex typing* dei mestieri è stato caratterizzato dall'entrata delle donne in mestieri maschili, permane comunque una situazione di palese segregazione orizzontale e di difficoltà di sfondare il tetto di cristallo.

Analizzando la situazione delle giornaliste italiane è difficile non adottare una prospettiva di genere. Oggi, infatti, per le donne non si presentano più barriere all'entrata, ma durante l'avanzamento di carriera.

Una recente ricerca EURISKO (Grecchi, 2003) rileva infatti che, secondo i dati dell'Ordine dei giornalisti, tra i direttori di quotidiani vi è una sola donna, pur essendoci stata una certa tendenza ad accogliere sempre più donne nella professione: le donne sono il 30% dei professionisti e dei pubblicisti e il 50% dei praticanti. Sempre secondo tale ricerca, in cui è stato intervistato un panel di dieci giornaliste professioniste e di due direttori di giornali, la relativa femminilizzazione deriva dalla più generale entrata delle donne nelle profes-

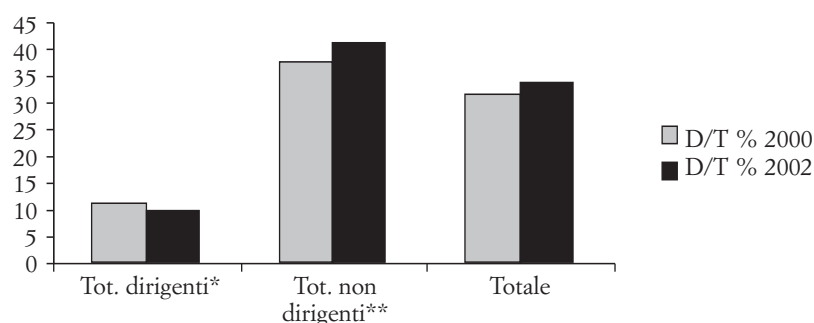
²⁰ Così riferisce, in un'intervista, il segretario dell'USIGRAI. Il corsivo è nostro.

sioni, ma anche da alcune peculiarità femminili adatte al mestiere di giornalista: curiosità, voglia di approfondire, capacità di raccontare. L'entrata delle donne avrebbe comportato anche una certa democratizzazione di una professione tradizionalmente d'élite con uno stile più diretto e una maggiore attenzione agli aspetti umani ed etico-sociali, che si sta facendo strada anche tra gli uomini. Le donne sarebbero più interessate ad avere autorevolezza (facendo l'inviata o l'editorialista) che a raggiungere ruoli di potere; in particolare rifiuterebbero, sempre secondo l'opinione delle e degli intervistati, il ruolo totalizzante del direttore. Più che una forma di auto-esclusione dal potere si tratterebbe però, secondo l'opinione di una nota giornalista, di consapevolezza delle difficoltà di cambiare un ambiente di lavoro in cui gli uomini continuano a far lobby tra loro.

La situazione della radiofonìa sembra abbastanza simile a quella della carta stampata per quanto riguarda le difficoltà di raggiungere posizioni dirigenziali. Il lavoro di giornalista risulta alla radio equamente distribuito tra uomini e donne solo ai bassi livelli, con una tendenza ad accogliere sempre più donne, per poi diventare sempre più maschile man mano che si sale verso i vertici, tanto che non c'è nessuna donna direttore o vicedirettore nel 2000.

La segregazione verticale è particolarmente accentuata a livello dirigenziale, ma anche in generale (FIG. 1).

Figura 1. Tassi di femminilizzazione delle giornaliste alla Radio RAI nel 2000 e nel 2002 (D/T %)



* Nella categoria dirigenti rientrano i direttori e vicedirettori, i capo redattori centrali e i capo redattori.

** Nella categoria non dirigenti rientrano i vicecaporedattori, gli inviati, i capi servizio, i redattori ordinari e i collaboratori.

Fonte: nostra elaborazione su dati annuario RAI (2003).

Le posizioni in cui ci sono più donne alla radio sono, oltre a quella di redattore ordinario, quella immediatamente superiore dal punto di vista gerarchico di capo servizio. Segue l'inviato speciale, uno dei ruoli certamente più faticosi, in cui è molto difficile conciliare lavoro e vita familiare. La presenza di molte inviate, oltre a confermare il desiderio di autorevolezza femminile, sembra smentire il luogo comune che attribuisce le cause della minor carriera femminile alla minor disponibilità ad un lavoro che tiene lontani da casa.

Oggi, dunque, sono decine, attive e "visibili" le donne che operano in settori particolarmente rilevanti dell'informazione, ovvero la cronaca politica e le corrispondenze di guerra (come sottolinea Miriam Mafai nella prefazione del libro della Buonanno, 2005; però, si osserva tuttora che resta alle donne precluso lo spazio, più autorevole, del commento politico e dell'editoriale). Ci troviamo, dunque, in una situazione in cui le donne

hanno “alta visibilità ma scarso potere”. La presenza diffusa delle giornaliste italiane, per esempio, conferisce pubblica visibilità, alimentando una percezione dilatata delle reali dimensioni del fenomeno (Buonanno, 2005, p. 4). Le donne che occupano posizioni al top nelle redazioni giornalistiche di quotidiani, agenzie e radiotelevisioni restano, d’altro canto, in posizioni di netta minoranza; ve ne sono, però, in misura molto più elevata della loro presenza media nella professione, nei ruoli dirigenziali della stampa periodica, in particolare nei periodici femminili (TAB. 2).

Tabella 2. Donne ai vertici delle posizioni redazionali nel 1997 e nel 2005 (% sul totale delle qualifiche)

Qualifica	Quotidiani		Periodici		Agenzie di stampa		RAI ed emittenti radio-TV private	
	1997	2005	1997	2005	1997	2005	1997	2005
Direttore	2,3	2,0	32,3	37,4	0,0	11,8	12,0	8,9
Vicedirettore	2,5	2,1	25,0	36,8	0,0	13,3	5,1	9,1
Capo redattore	7,7	9,7	32,4	44,3	5,1	22,9	12,1	17,3
Vicecaporedattore	10,3	11,2	51,0	56,3	12,5	25,0	21,7	28,9
Capo servizio	12,0	17,1	47,5	55,0	23,8	25,4	52,5	36,2
Vicecaposervizio	18,2	25,1	58,2	48,0	26,9	42,5	35,7	38,7
Redattore ordin.	26,6	34,9	58,2	59,6	40,9	44,7	41,2	47,1

Fonte: nostra elaborazione dati ANSA, Roma.

Ma perché le donne giornaliste non riescono a sfondare il tetto di cristallo? La Buonanno (ivi, p. 32), pur ricordando che occorre dichiarare preliminarmente la natura ipotetica e l’incompletezza delle spiegazioni addotte, parla di fattori strutturali e culturali in grado di rendere parzialmente conto del disequilibrio della ripartizione sessuale dei posti-chiave all’interno della professione giornalistica. Per quanto concerne i fattori strutturali, fa riferimento alla conseguenza di un ingresso ancora recente nel giornalismo delle donne²¹, fattori che si intersecano con quelli culturali che fanno riferimento all’età anagrafica delle giornaliste, nella misura in cui essa è una componente dell’appartenenza generazionale.

In base ad una ricerca svolta sulla radiofonia pubblica, un importante comparto della RAI, risulta che le donne hanno consapevolezza che per loro fare carriera comporta più difficoltà (cfr. Fasano, 2004, p. 108). I meccanismi basati sulla cooptazione sono in generale sfavorevoli alle donne, come ha dimostrato una vasta letteratura (Monaci, 1997; Bianco, 1997) che ha come riferimento il lavoro di Moss Kanter (1988). Nel caso della RAI c’è un’aggravante rappresentata dal fatto che il gruppo dirigenziale è agganciato al sistema politico, nel quale le donne si muovono con molta meno dimestichezza degli uomini.

Se, dunque, dal punto di vista oggettivo è molto difficile per le donne sfondare il soffitto di cristallo, dal punto di vista soggettivo, oltre alla consapevolezza di tale difficoltà (presente anche tra gli uomini, ma in misura minore), emergono altri elementi interessanti, perché meno scontati:

– il fatto che il leader ideale viene dipinto sia dalle donne che dagli uomini con caratteri-

²¹ La grande maggioranza delle donne che oggi sono giornaliste è entrata nella professione negli ultimi dieci o dodici anni: l’ingresso di oltre la metà (55%) delle attuali professioniste risale appena agli anni ’90 (Buonanno, 2005, p. 32).

stiche spesso ritenute femminili: la capacità di comunicare e soprattutto quella di cooperare con i suoi sottoposti;

– uomini e donne, pur avendo (o quanto meno dichiarando) minor fiducia in capi del loro stesso sesso, riconoscono che la mancanza di solidarietà tra donne è tra le principali cause di una scarsa presenza femminile ai vertici aziendali.

Il primo elemento emerso sembra dar ragione, almeno nelle aspettative, a Maddock (1999), che ha parlato della capacità delle donne di inventare un nuovo modo di dirigere, né perdente né omologato alla cultura maschile.

Per quanto riguarda il secondo risultato, stupisce che sia emerso in tempi di individualismo esasperato e sembra indicare che c'è ancora bisogno (e desiderio) di politiche di pari opportunità.

Essere donna, soprattutto con famiglia, può talvolta essere ancora oggi un problema nell'ambito del mondo del lavoro, se si vuole migliorare la propria posizione retributiva e di carriera (Grecchi, 2002).

Per evitare che le posizioni di potere siano considerate adatte solo agli uomini dalla cultura manageriale, con il rischio di perdere la ricchezza che un management con qualità di altro tipo può apportare, negli ultimi anni sono state proposte politiche di *diversity management*, un approccio che, facendo tesoro delle peculiarità femminili, tende a valorizzare tutte le differenze e non solo quella di genere. Le aziende che praticano questa particolare politica di pari opportunità, però, sono ancora poche.

7. LA PRECARIETÀ FAMILIARE

Alla fine degli anni '70 si andava definendo il concetto di "doppia presenza" (Balbo, 1978), in un momento in cui la crescita dell'occupazione si accompagnava allo sviluppo dei sistemi di welfare. L'attuale situazione economica e sociale dà vita a nuove possibilità di lavoro che si pongono però come quasi alternative rispetto alle relazioni familiari (Giannini, 2004). Anche Semenza (2004), inquadrando il problema in un'ottica europea, parla di integrazione diseguale delle donne nel mercato del lavoro e di un nuovo aspetto della segregazione legato al lavoro atipico.

È in quest'ottica che è possibile caratterizzare i casi in cui la doppia presenza risulta difficile se non addirittura impossibile (Bergamante, 2004). Anche i risultati di un'indagine EURISPES (2005) mostrano le forti difficoltà delle lavoratrici atipiche nel crearsi una famiglia. Anche gli ultimi dati del Consorzio interuniversitario AlmaLaurea (2006) indicano un peggioramento nelle possibilità di inserimento delle laureate nel mercato del lavoro, che si accentua a 5 anni dalla Laurea.

Il precariato esaspera la risoluzione dei problemi di pari opportunità e la tendenza a rinviare nel tempo la creazione di nuove famiglie e soprattutto la procreazione.

Confrontando i lavoratori tipici con quelli con contratti "non standard" si evidenzia che fra i secondi vi è un'alta percentuale di persone celibi o nubili. Non solo: sempre fra i precari la percentuale di donne nubili è maggiore di quella degli uomini di oltre 6 punti percentuali. Critico risulta anche il comportamento riproduttivo delle precarie, che solo nel 21,2% dei casi dichiarano di avere almeno un figlio.

Le coniugate o conviventi hanno meno figli del corrispondente gruppo maschile e questo aspetto riguarda più che altro le precarie inserite come giornaliste o programmist-registe.

Tabella 3. Lavoratori della comunicazione per tipo di contratto, stato civile e genere (%)

	Stato civile	Regolari			Precari		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Senza figli	Celibe/nubile	66,7	66,0	66,2	66,7	73,1	70,7
	Conviv./coniug.	33,3	34,0	33,8	33,3	26,9	29,3
	Totale	57,4	61,8	60,2	68,2	78,8	74,5
Con figli	Conviv./coniug.	95,0	62,1	75,5	100,0	57,1	78,6
	Separa./divorz.	5,0	37,9	24,5	0,0	42,9	21,4
	Totale	42,6	38,2	39,8	31,8	21,2	25,5
Totale (v.a.)		100(47)	100(76)	100(123)	100(22)	100(30)	100(52)

Fonte: nostra indagine presso Radio RAI in Rella, Cavarra (a cura di) (2004).

Il condizionamento dell'attività sulle scelte professionali è chiaro a molti intervistati e ad incidere sulle scelte familiari è anche l'orario di lavoro, che spesso per le donne è più lungo (specie quello delle giornaliste che lavorano 44 ore contro una media di 39 dei loro colleghi), ma anche più rigido e distribuito su turni.

A completare il quadro per le donne precarie si sottolinea un rapporto di reciproca "interferenza" tra la famiglia e il lavoro²²; da una parte l'instabilità lavorativa incide sulla scelta di fare figli; dall'altra i carichi familiari hanno influito sulla penalizzazione in azienda e hanno ritardato l'entrata nel mercato del lavoro.

Tale situazione sembrerebbe confermare le tesi (Schizzerotto, Bison, Zoppè, 1995; Rella, Cavarra, 2000) secondo cui gli uomini attraverso la famiglia riescono a trovare un sostegno alle scelte professionali e la ragione di un grande impegno nel lavoro allo scopo di aumentare il contributo economico.

Per le donne, invece, è chiara la difficoltà di conciliazione dei due ambiti e troppo spesso quello familiare viene "eliminato". L'essere precario aumenta le problematiche relative alle garanzie di pari opportunità e pone quindi nuovi ostacoli alla creazione di una famiglia.

Il ritardo nelle scelte riproduttive sono tanto maggiori (fino ad arrivare alla scelta di non avere figli) quanto più il lavoro si caratterizza come interessante e senza garanzie, come è il caso delle giornaliste e delle programmist-registe.

Se confrontiamo i dati disaggregati rispetto a 3 classi d'età (TAB. 4), notiamo che fra i 41 e i 50 anni il 50% delle donne è ancora nubile a fronte del corrispondente 27,3% degli uomini.

Dopo i 40 anni gli uomini, invece, sono prevalentemente sposati e con figli e ciò è la dimostrazione del fatto che è ancora molto forte il divario di genere, ma soprattutto che ancora è molto vivo il modello di famiglia che vede l'uomo come principale percettore di reddito e non troppo coinvolto nelle responsabilità familiari.

In conclusione, possiamo affermare che da una parte la precarietà del lavoro abbia attenuato le differenze di genere e dall'altra abbia invece generato contrapposizioni in relazione alle modalità contrattuali (garantiti *vs* esclusi) indipendenti dall'appartenenza di genere.

²² L'analisi dei dati relativi al rapporto famiglia-lavoro (cfr. Bergamante, 2004) evidenzia ad esempio che il 29% delle precarie trascura la famiglia a fronte del 18,6% delle regolari; non solo, ma le precarie dichiarano più spesso delle regolari (32,3% *vs* 23%) di non porsi il problema dell'influenza del lavoro sulle scelte familiari.

Tabella 4. Precari celibi e nubili per età (% sul totale degli uomini e delle donne)

Età Classi	Precari		
	Celibi	Nubili	Totale
40	71,4	61,5	65,0
41-50	27,3	50,0	40,0
> 50	50,0	50,0	50,0

Fonte: nostra indagine presso Radio RAI (2002).

È inoltre indubbio che il peggioramento delle condizioni lavorative e la mancanza di certezze (aspetti che sostanzialmente caratterizzano e penalizzano maggiormente le donne) incidano sulla trasformazione dei modelli familiari e riproduttivi. La famiglia per le donne precarie interferisce nella vita lavorativa (così come il lavoro influisce sulla vita familiare) e porta alla trasformazione dei modelli familiari e soprattutto riproduttivi. In questa situazione per le donne con contratti atipici non si creano le basi affinché possano verificarsi i presupposti di una “doppia presenza”, dal momento che molto spesso l’ipotesi di costruirsi una famiglia diventa un privilegio e viene accantonata (o abbandonata) a favore della vita professionale.

8. PARI OPPORTUNITÀ E POLITICHE SOCIALI CONTRO IL LAVORO PRECARIO

Le differenze di genere sembrano essersi attenuate, almeno a livello macroscopico, pur rimanendo molte forme di disuguaglianza che tendono a cumularsi e per le quali il percorso risulta ancora lungo. Emergono però nuove forme di disparità fra i sessi, che coinvolgono le scelte e la vita familiare legate alla crescente precarietà.

Come si è visto, gli aspetti di disparità che permangono sono più che altro legati da una parte al permanere del *sex typing* dei mestieri e, dall’altra, alla concentrazione di donne ai livelli intermedi con forti difficoltà allo sviluppo di carriera. Rimane quindi ancora una segregazione orizzontale e difficile risulta per le donne superare il “soffitto di cristallo”.

La situazione è ancor più problematica per le giovani generazioni per le quali l’incremento dell’instabilità lavorativa si trasforma in un peggioramento delle condizioni di lavoro e maggiormente negativi risultano gli effetti sulle possibilità di lasciare la famiglia d’origine e/o crearsi una famiglia.

Di fatto si potrebbe dire che le donne con maggiori successi lavorativi siano quelle che hanno rinunciato alla vita di coppia o anche ai figli; comportamento questo non riscontrabile fra gli uomini, che a volte ritardano l’uscita dal celibato o la procreazione, ma è difficile che possano rinunciarvi.

È per queste ragioni che sembra emergere l’ipotesi della “doppia presenza impossibile”, per cui le donne con contratti di tipo precario non scelgono la famiglia perché non possono permettere che questa interferisca con il lavoro. Il progressivo innalzamento dell’età media di assunzione conduce inoltre a pensare che la stabilità lavorativa spesso arrivi così tardi da non permettere più una scelta per le donne (soprattutto in termini di procreazione).

In questo quadro, il concetto di pari opportunità assume un significato particolarmente forte; accanto alle pari opportunità fra i sessi, emerge una differenza di condizione e di possibilità all’interno dello stesso sesso. Anche per i giornalisti (inseriti in un mercato del

lavoro di nicchia e per alcuni versi fortemente tutelato) e le programmiste si assiste ad una contrapposizione fra donne garantite e donne escluse che non hanno accesso a congedi, ferie e non possono neanche usufruire di una «flessibilità amichevole» (Saraceno, 2003).

Da anni esistono Commissioni per le pari opportunità (si veda la CPO della RAI), ma la loro stagnazione sembra indicare più che inefficienza un'impossibilità all'azione per la mancanza di meccanismi di regolazione del mercato del lavoro, uniti ad un coordinamento delle politiche sociali. In quest'ottica le Commissioni non possono che trovare piccole soluzioni aziendali in relazione a situazioni particolarmente emergenziali.

Attualmente la CPO della RAI e l'USIGRAI si stanno battendo per dividere i posti decisionali in modo eguale fra i sessi e per far sì che le donne siano "tante quanti" sono gli uomini in tutti i ruoli (l'iniziativa è nata a partire dal convegno "Tante quanti: più potere alle donne per cambiare la comunicazione", Roma, 14 marzo 2006).

Le nuove forme contrattuali hanno permesso di far emergere la categoria del lavoro *autonomo economicamente dipendente*, una categoria a metà strada fra il lavoro pienamente autonomo e quello pienamente dipendente per il quale non sempre si ha una precisa caratterizzazione. In alcuni paesi si è giunti a trovare forme definitorie (come ad esempio in Italia nei termini di lavoratori parasubordinati), ma in molti altri non esistono definizioni condivise nonostante vi siano dibattiti sull'opportunità di introdurre misure giuridiche a favore di tali categorie di lavoratori (si veda ad esempio la Francia o i Paesi Bassi).

Questa categoria di lavoro rappresenta in modo forte la sua ambivalenza e ripropone la dicotomia autonomia/dipendenza a cui si può aggiungere quella rischio/sicurezza (Regalia, 2003). Ma più che di dicotomie si può parlare di un *continuum* con diverse possibili forme di tutela e di autonomia e con il rischio, nel caso italiano, di mascherare il lavoro subordinato da lavoro autonomo.

Se non si scioglie questo nodo diventa sempre più difficile strutturare interventi di politica sociale in grado di correggere distorsioni, discriminazioni e soprattutto individuare forme di tutela che possano riequilibrare le differenze di opportunità fra i generi.

La Francia è il paese in cui sembrano maggiori le possibilità di tutela del lavoro economicamente dipendente; tale tipologia lavorativa viene infatti ricondotta al lavoro subordinato e in tal senso vengono applicate tutte le norme del diritto del lavoro e le garanzie in termini di welfare. In particolare *per legge* i giornalisti (accanto alle modelle e agli artisti dello spettacolo) sono considerati lavoratori subordinati. Per i casi in cui si ricade nel lavoro subordinato (quindi anche per i giornalisti) sono applicate norme specifiche contenute in una sezione del codice e integrate dalle disposizioni del «diritto comune del lavoro» (*ibid.*).

Se si parte da questo presupposto sembra dunque risolversi la questione delle tutele, che permetterebbero di godere dei benefici spettanti ai singoli generi, anche se rimane comunque aperto il problema dell'incertezza del reddito che più di tutti influisce sulla possibilità di fare progetti per il futuro.

Nel contesto italiano difficile risulta evidenziare in modo definitivo quale sia la portata normativa del professionismo di fronte ad un variegato e complesso mercato del lavoro. Nel caso di giornalisti a tempo determinato risultano maggiori le potenzialità di tutela, ma le garanzie e l'assistenza risultano non presenti nel caso di *free lance* e collaboratori che svolgono attività giornalistica. Dal punto di vista delle differenze di genere l'appartenenza alla categoria professionale poco sembra poter fare nel superamento del soffitto di cristallo; fattori di diversa natura intervengono a livello strutturale nel mantenimento delle barriere.

Le difficoltà di conciliare la vita lavorativa con la vita familiare non sono mitigate dall'essere giornalista e i fenomeni di "doppia presenza impossibile" risultano quindi trasversali alla collocazione professionale.

In conclusione, neanche le organizzazioni professionali sono in grado di incidere sulle garanzie lavorative tanto da trovare soluzioni a tutte le conseguenze negative della precarietà contrattuale.

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

- AA.VV. (1998), *Per una sociologia dei gruppi professionali*, "Sociologia del lavoro", 70-71.
- AA.VV. (2001), *Il posto. Racconti di giovani meridionali alla ricerca di un lavoro*, Associazione culturale Altrosud, Camigliatello Silano.
- AA.VV. (2005), *Tu quando scadi? Racconti di precari*, Manni, S. Cesario di Lecce.
- BALBO L. (1978), *La doppia presenza*, "Inchiesta", 32.
- BATTISTONI L., CATTAN C. (a cura di) (1993), *I percorsi femminili in RAI*, Rapporto ISFOL per la Commissione Pari Opportunità, Roma.
- BERGAMANTE F. (2004), *La doppia presenza impossibile*, in P. Rella, R. Cavarra (a cura di), *Il genere della Radio. Carriera, famiglia e pari opportunità*, Franco Angeli, Milano.
- BIANCO M. L. (1997), *Donne al lavoro. Cinque itinerari fra le disuguaglianze di genere*, Scriptorium, Torino.
- BUONANNO M. (1994), *Visibilità senza potere*, in P. David, G. Vicarelli (a cura di), *Donne nelle professioni degli uomini*, Franco Angeli, Milano.
- EAD. (2003), *Visibilità senza potere. Le sorti progressive ma non magnifiche delle donne giornaliste italiane*, Liguori, Napoli.
- CENSIS-UCSI (2003), *Secondo rapporto sulla comunicazione in Italia*, Franco Angeli, Milano.
- CENSIS-UCSI (2004), *Terzo rapporto sulla comunicazione in Italia. Giovani & Media*, Franco Angeli, Milano.
- CONSORZIO UNIVERSITARIO ALMALAUREA (2006), *VIII Rapporto sulla condizione occupazionale dei laureati. I laureati di primo livello alla prova del lavoro*, il Mulino, Bologna.
- EURISPES (2005), *Rapporto Italia*, Roma.
- FASANO A. (2004), *Quando le donne comandano*, in P. Rella, R. Cavarra (a cura di), *Il genere della Radio. Carriera, famiglia e pari opportunità*, Franco Angeli, Milano.
- FREIDSON E. (1998), *Metodo e contenuto per uno studio comparato delle professioni*, "Sociologia del lavoro", 70-71.
- GIANNINI M. (2003), *Critica del professionalismo*, "Economia & Lavoro", 2.
- EAD. (2004), *Questioni di genere nel mercato del lavoro*, "Rapporto 2004", a cura della Fondazione Brodolini, *Lavoro e redditi*.
- GIANNINI M., MINARDI E. (1998), *Per una sociologia dei gruppi professionali*, "Sociologia del lavoro", 70-71.
- GRECCHI A. (a cura di) (2002), *Diversity Management. Valorizzare le differenze: nuovi modelli di pari opportunità*, Franco Angeli, Milano.
- EAD. (a cura di) (2003), *Donne e comunicazione*, Franco Angeli, Milano.
- MADDOCK S. (1999), *Challenging Women. Gender, Culture and Organization*, Sage, London.
- MALATESTA M. (2003), *La formazione delle élites professionali in una prospettiva storica*, "Economia & Lavoro", 2.
- MENGOLI P. (2006), *Pari opportunità, inclusione e coesione sociale nei sistemi di istruzione e formazione*, in A. Simonazzi (a cura di), *Questioni di genere, questioni di politica. Trasformazioni economiche e sociali in una prospettiva di genere*, Rapporto 2005-06 della Fondazione Giacomo Brodolini, Carocci, Roma.
- MONACI M. (1997), *Genere e organizzazione. Questioni e modelli interpretativi*, Guerini e Associati, Milano.
- MONTECCHI M. (2005), *Inchiesta. Il villaggio dei "tempi determinati"*, "il Manifesto", 21 giugno.
- MOSS KANTER R. (1988), *Maschile e femminile in azienda. Due culture a confronto*, Olivares, Milano 1977.
- NIDIL-CGIL (2006), *Lotta alla precarietà. Diritti e welfare nel lavoro atipico*, 1° Rapporto osservatorio permanente sul lavoro atipico in Italia, Roma.

- PRANDSTRALLER G. P. (2003), *Professionisti e knowledge workers. Il caso italiano*, "Economia & Lavoro", 2.
- RAI (2003), *Documenti, informazioni e programmi di un anno di attività dell'azienda*, RAI ERI, Roma.
- RAI (2004a), *Annuario 2003. Documenti, informazioni e programmi di un anno di attività dell'azienda*, RAI ERI, Roma.
- RAI (2004b), *Relazioni e Bilanci*, 31 dicembre 2004.
- REGALIA I. (2003), *Lavoro autonomo economicamente dipendente/lavoro parasubordinato. Una ricognizione su tutele e rappresentanza in Europa*, in IRES Lombardia, *Rappresentanza e tutela sociale dei lavoratori autonomi economicamente dipendenti*.
- RELLA P., CAVARRA R. (2000), *Da madri a figlie. Le trasformazioni del ruolo delle donne nella famiglia romana tra persistenti vincoli sociali e nuove aspirazioni professionali*, "La critica sociologica", 135.
- IDD. (a cura di) (2004), *Il genere della Radio. Carriera, famiglia e pari opportunità*, Franco Angeli, Milano.
- SARACENO C. (2003), *La conciliazione di responsabilità familiari e attività lavorative in Italia: paradossi ed equilibri imperfetti*, "Polis", 2.
- SARFATTI LARSON M. (1998), *Le funzioni "nomiche" delle professioni e la fine della modernità*, "Sociologia del lavoro", 70-71.
- SCHIZZEROTTO A., BISON I., ZOPPÈ A. (1995), *Disparità di genere nella partecipazione al mondo del lavoro e nella durata delle carriere*, "Polis", 9.
- SEMENZA R. (2004), *Le trasformazioni del lavoro. Flessibilità, diseguaglianze, responsabilità d'impresa*, Carocci, Roma.
- SIMONAZZI A. (a cura di) (2006), *Questioni di genere, questioni di politica, Trasformazioni economiche e sociali in una prospettiva di genere*, Rapporto 2005-06 della Fondazione Giacomo Brodolini, Carocci, Roma.
- SMITH P. L., SMITS S. J., HOY F. (1998), *Employee Work Attitudes. The Subtle Influence of Gender*, "Human Relations", 51.
- TOUSIJN W. (1998), *Prospettive comparative sul professionalismo: differenze e somiglianze tra realtà nazionali, alla ricerca di una teoria*, "Sociologia del lavoro", 70-71.
- VERSIENTI F. (1998), *Antinomie ed ambiguità nella professione del giornalista*, "Sociologia del lavoro", 70-71.
- VITTORINI A. (2002), *La diffusione dei contratti a tempo determinato*, Tesi di laurea in Scienze statistiche.