



Il personale contrattualizzato in Unifi  
note e idee da cui partire per un'analisi  
di genere e un movimento dal basso

**Alessandra Pantani**  
**Dipartimento DAGRI-Unifi**



### **Articolo 3**

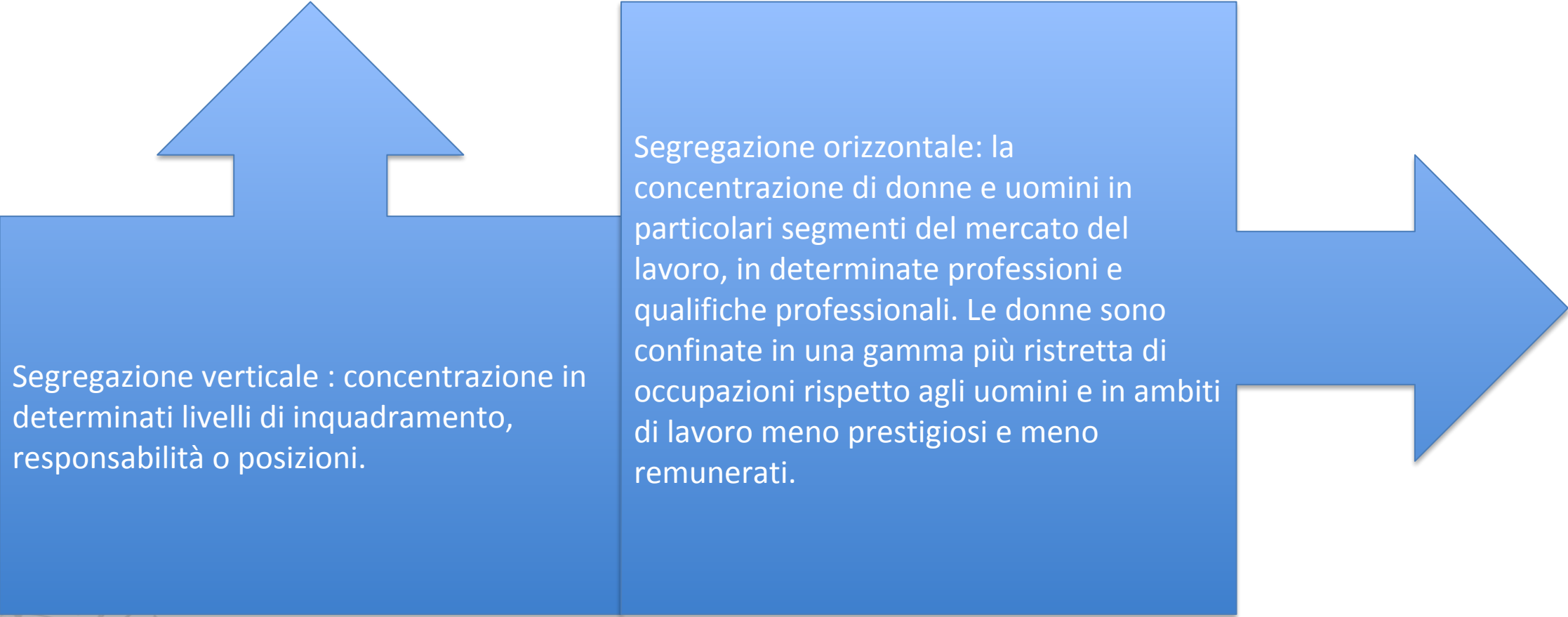
*Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale [cfr. XIV] e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso [cfr. artt. 29 c. 2, 37 c. 1, 48 c. 1, 51 c. 1], di razza, di lingua [cfr. art. 6], di religione [cfr. artt. 8,19], di opinioni politiche [cfr. art. 22], di condizioni personali e sociali. E' compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese.*

### **Articolo 51**

*Tutti i cittadini dell'uno o dell'altro sesso possono accedere agli uffici pubblici e alle cariche elettive in condizioni di eguaglianza, secondo i requisiti stabiliti dalla legge [cfr. artt. 56 c. 3, 58 c. 2, 84 c. 1, 97 c. 3,104 c. 4, 106, 135 cc. 1, 2, 6, XIII c. 1]. A tale fine la Repubblica promuove con appositi provvedimenti le pari opportunità tra donne e uomini.*

# Definizioni

## segregazione occupazionale



Segregazione verticale : concentrazione in determinati livelli di inquadramento, responsabilità o posizioni.

Segregazione orizzontale: la concentrazione di donne e uomini in particolari segmenti del mercato del lavoro, in determinate professioni e qualifiche professionali. Le donne sono confinate in una gamma più ristretta di occupazioni rispetto agli uomini e in ambiti di lavoro meno prestigiosi e meno remunerati.

# Fenomeni delle dinamiche segreganti:

- Soffitto di cristallo Barriera invisibile (trasparente come il vetro) per la quale le donne non riescono ad accedere a livelli più alti e/o di vertice nella vita professionale, sociale e politica.
- Pareti di cristallo fattori di marginalizzazione (laterale) delle donne dalle dinamiche decisionali (smoking rooms)
- Pavimento appiccicoso fattori che determinano l'immobilità delle donne nei contesti organizzativi

## PASSIAMO A NOI

personale TA degli Atenei entrambi i termini di *segregazione orizzontale* ma anche *verticale*

siamo in un settore ad alto tasso di femminilizzazione, Sebbene essendo un lavoro pubblico tutte noi e tutti noi entriamo attraverso un concorso, ma spesso il concorso per Tecnico Amministrativo è un «ripiego» determinato da molti fattori che intervengono più frequentemente nella vita di una donna.

All'interno dell'Ateneo e tra i TA le donne guadagnano come gli uomini, ma ci sono altri dati da verificare ed a cui fare attenzione.



Personale TA a tempo	indeterminato	F	M	determinato	F	M
Dipartimenti	567	363	204	28	17	11
Scuole	72	64	8	4	4	0
Amministrazione Centrale	770	502	268	33	29	7
Altre strutture	29	20	9	5	2	3
<b>TOTALE</b>	<b>1438</b>	<b>949</b>	<b>489</b>	<b>70</b>	<b>52</b>	<b>21</b>

**Analisi del personale in Unifi (n.9 bollettino di statistica – settembre 2018) – DIVISIONE PER GENERE**

**Queste sono le unità di personale part-time:**

<b>percentuale</b>	<b>100,00</b>	<b>83,33</b>	<b>66,66</b>	<b>50,00</b>	<b>33,33</b>
<b>personale</b>	<b>1184</b>	<b>168</b>	<b>50</b>	<b>31</b>	<b>5</b>

**Purtroppo non ci sono dati di genere sul part-time ma incrociando i dati sul genere divisi per strutture e aree organizzative si possono fare alcune considerazioni ad esempio:**

**Scuole: il personale femminile è la quasi totalità si riscontra un 30% circa di personale part-time**

**Dipartimenti di Area Tecnologica: il personale è meno sbilanciato la percentuale scende al 12,25%.**

**Tutto questo ovviamente necessita di analisi molto più approfondite e soprattutto volte a comprendere le motivazioni che portano all'utilizzo di questo istituto.**



## Una attenta analisi di genere sul personale è indispensabile per proporre strumenti di conciliazione vita-lavoro efficaci e miglioramento del benessere organizzativo

### Benefici sia per il Dipendente che l'Amministrazione

- garantisce un aumento delle redditività fra il 2,5% e il 5%
- ridurre i costi psicosociali delle sindromi da lavoro
- nel 2002 il costo economico annuale dello stress legato all'attività lavorativa dell'unione Europea è stato calcolato pari a 20 miliardi di euro più le perdite in produttività  
(Comm. Eur. Salute e Sicurezza sul lavoro)







## personale in appalto in Unifi

Preparando questo breve intervento ho voluto anche riflettere su questo personale per molti di noi quasi invisibile:

Sono circa **350 persone** che lavorano in Ateneo in maggioranza donne hanno un contratto multiservizi per pulizia e portierato.

oltre ad un contratto da poco tempo aperto per guardie giurate e servizio fiduciari allo scopo di tenere aperte le biblioteche in orario serale.

Siamo in settori in cui il valore economico del lavoro svolto, strettamente connesso al valore sociale attribuito a questi lavori, prevede basse retribuzioni.

Forse per fare un bilancio dovremmo partire anche da questo.

Mi piacerebbe nel prossimo bollettino vedere anche questi dati.



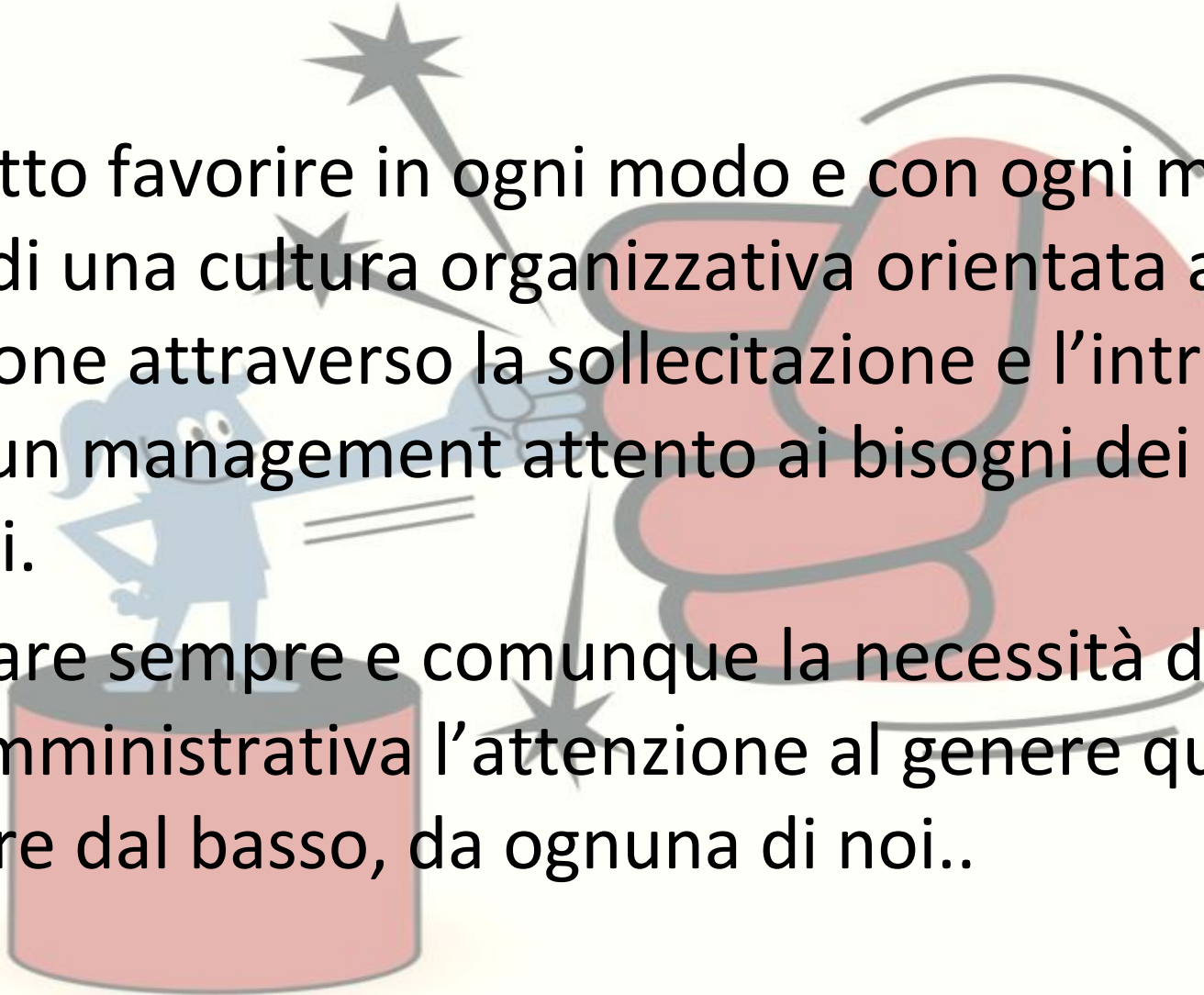
# personale in appalto in Unifi

Personale in appalto	Centro e a Novoli (2° e 3° livello)	Careggi e Sesto (2° livello)	Altro
<b>Totali (tempo determinato e indeterminato)</b>	<b>146 (*)</b> 109F 37M	<b>120</b>	(*) La maggioranza assunti dal 2012
<b>portierato</b>	87 donne 70%	80 donne 80%	Età media 45 anni
<b>pulizie</b>	59 donne 85%	40 donne 90%	Età media 45 anni
<b>Tempo pieno</b>	9 unità (3 M)		
<b>Da 81% a 96%</b>	31 unità (10 M)		
<b>Dal 51% al 70%</b>	64 unità		

(dati RSA)



- I dati da cui sono partita per la mia relazione fotografano di un mondo del lavoro e un'organizzazione sociale che ancora utilizza e si muove su un sistema binario, contrapponendo due sessi: Uomo/Donna, come se si trattasse di due categorie fissate e fisse, ignorando, volutamente, che invece si tratta di relazioni, linee di confine, di pratiche, di identità e immagini create nel corso dei processi sociali!
- Il genere è un processo sociale! Quindi sempre in movimento e in definizione, ha un carattere storico ed è soggetto al conflitto e al cambiamento che dipende anche da noi.

- 
- A background illustration featuring a large red hand with a white outline, pointing upwards. To the left, a blue cartoon character with a ponytail is holding a white rectangular object. A red cylindrical object is at the bottom. Several grey stars are scattered around the scene, with lines connecting them to the hand and the character.
- A. Innanzitutto favorire in ogni modo e con ogni mezzo lo sviluppo di una cultura organizzativa orientata alla conciliazione attraverso la sollecitazione e l'introduzione di azioni di un management attento ai bisogni dei lavoratori e lavoratrici.
  - B. Sottolineare sempre e comunque la necessità di inserire nella pratica amministrativa l'attenzione al genere questo processo può partire dal basso, da ognuna di noi..



# A. Nonostante i tempi alcune norme sono dalla nostra parte

2002

- Accordo quadro europeo sul telelavoro

2014

- I Proposta di Legge sullo smartworking (proposta Mosca)

2015

- Riforma PA Madia

2016

- Il Proposta di Legge a firma Sacconi

2017

- Legge n.81 del 22/05/2017

Benefici degli strumenti di conciliazione vita-lavoro

## B.

Perché il rapporto di potere tra i sessi cambi in senso veramente paritario si deve anzitutto acquisire

- consapevolezza delle varie forme in cui la disparità viene mantenuta.
- La lingua che si usa quotidianamente è il mezzo più pervasivo e meno individuato di trasmissione di una visione del mondo nella quale trova largo spazio il principio dell'inferiorità e della marginalità sociale della donna.

## Infatti (griglia per posto di ricercatore):

- Settore Concorsuale: \_\_\_\_\_
- SSD: \_\_\_\_\_
- Il Ricercatore dovrà svolgere attività di ricerca, di didattica, di didattica integrativa e di servizio agli studenti per il settore concorsuale e scientifico disciplinare oggetto della selezione.
- In particolare il Ricercatore dovrà svolgere:
- attività di ricerca nell'ambito di \_\_\_\_\_;
- attività didattica, didattica integrativa e di servizio agli studenti nell'ambito di \_\_\_\_\_;
- \_\_\_\_\_;
- Titolo di studio richiesto: \_\_\_\_\_
- Numero massimo di pubblicazioni: \_\_\_\_\_ (non meno di 12)
- E' richiesta la conoscenza della lingua \_\_\_\_\_.

# Un aneddoto

[...] Altra domanda che molti si fanno, e che i dizionari al solito non risolvono: un sindaco in sottana è una sindachessa o resta sindaco? Un avvocato che si chiama Maria o Maddalena resta avvocato o si tramuta in avvocatessa? Ricordo le chiacchiere che si profusero quando, per la prima volta al mondo (almeno così credo), fu nominato come ambasciatore americano a Roma una donna, la squisita signora Clara Boothe Luce. Nessuno osava chiamarla ambasciatrice; ma tutti “l’ambasciatore Clara Luce” e allora venivan fuori cosette davvero amene, come quella volta che un giornale, nel resoconto di una serata di gala, avvertì compiaciuto che l’ambasciatore americano era intervenuto indossando “un superbo abito di seta color malva molto scollato”, e un altro giornale parlò imperterrito del “marito dell’ambasciatore americano a Roma”, alludendo all’editore Henry Luce, coniuge di Clara. Di fronte a queste baggianate, la logica e la grammatica ebbero alla fine la meglio; e finalmente si sentì dire e si vide stampato l’ambasciatrice Clara Luce.

*(Si dice o non si dice di Aldo Gabrielli (Milano, Mondadori, 1976, pp. 93-96)*



Grazie per l'attenzione!

