www.adapt.it, 27 settembre 2011

Giovani professionisti e donne: aspetti sociologici

di Maria Petio

L'accesso alle professioni da parte delle donne è stato un processo lungo e combattuto, storicamente collegato con concezioni che rendevano impossibile l'esercizio di una attività professionale, anche laddove non ve ne fosse un divieto esplicito.
Si trattava di preconcetti di tipo morale, che adducevano quale impedimento all'accesso alla professione:

- la scarsa capacità delle donne verso gli studi teorici;
- la vanità che impediva loro di concentrarsi;
- e, anche qualora vi fossero riuscite, il conseguente eccesso di fatiche che poteva indebolirle

e impedire loro di procreare, fino a raggiungere il culmine con le asserzioni relative ai rischi che avrebbero corso i malati che si fossero fatti curare da medici donne, dimenticando il fatto che l'assistenza quotidiana di tipo infermieristico a malati e moribondi era, però, demandata quasi completamente a donne.
La svolta inizia con l'apertura al mondo degli studi universitari, che avviene nel 1875, con il regolamento Bonghi; pertanto, le prime laureate sono Ernestina Paper che si laurea nel 1877 in Medicina a Firenze, Enrichetta Girardi che consegue il titolo in Lettere all'Università' di Napoli nel 1879 e Lidia Poët che nel 1881 ottiene a Torino la prima laurea in giurisprudenza con il massimo dei voti.
Ma proprio la storia personale della Poët dimostra che l'ottenimento della laurea non coincide con la possibilità effettiva di esercitare la professione.
Come racconta Angela Frulli Antioccheni, in un suo intervento sulle donne avvocato, giudice e notaio, "ottenuta l'iscrizione come praticante forense e frequentate le udienze dei tribunali in qualità di uditrice, chiese l'iscrizione all'albo degli avvocati di Torino.
L'ordine degli avvocati il 09 agosto 1883 accolse la sua richiesta, avendo la richiedente tutti i requisiti previsti dalla legge […], ma la Corte d'Appello di Torino, su ricorso del Pubblico Ministero, revocò l'iscrizione" adducendo come motivazione che <<sarebbe disdicevole e brutto veder le donne discendere nella forense palestra, agitarsi in mezzo allo strepito dei pubblici giudizi, accalorandosi in discussioni che facilmente trasmodano, e nelle quali anche loro malgrado potrebbero essere tratte oltre i limiti che al sesso più gentile si conviene di osservare>>. Si notava, inoltre, che <<la toga o il tocco dell'avvocato, sovrapposti ad abbigliamenti strani e bizzarri che non di rado la moda impone alle donne, e ad acconciature non meno bizzarre>> avrebbero perso la loro solennità e ne sarebbero rimasti discreditati. Si sosteneva anche che l'avvocatessa avrebbe potuto innamorarsi dei propri clienti o far innamorare i giudici, ci si richiamava all'incostanza e passionalità del comportamento femminile, al suo umore imprevedibile e si temeva infine che la donna, divenuta avvocato, potesse poi diventare pretore, giudice e persino consigliere d'Appello o di Cassazione, prospettando un futuro incerto, scandaloso, minaccioso." (Angela Frulli Antioccheno, "*Le libere professioni. Le donne avvocato. Le donne notaio e giudice*", su medea.provincia.venezia.it)
La Poët ricorse allora in Cassazione, ma anche la Cassazione rigettò l'ammissibilità di iscrizione alla professione forense, poiché quella dell'avvocato "era <<una funzione pubblica>> e, come tale,

preclusa alle donne <<per ragioni d'indole morale e sociale, non meno che per l'interesse della famiglia, che è la base della società>>"(Ibidem).
L'ammissione delle donne "a pari titolo degli uomini, a esercitare tutte le professioni ed a coprire i pubblici impieghi" avvenne nel 1920 con la legge Sacchi, sebbene il successivo regolamento del 1920 mantenesse il divieto di accesso alle carriere direttive dello Stato.
Per il primo notaio donna bisogna attendere il 1930 e per l'ammissione delle donne alla magistratura il 1963.
Approfondendo l'analisi delle professioni forensi ho scoperto, però, che esisteva un'unica eccezione a questo divieto generalizzato, di particolare interesse per i Consulenti del Lavoro, ossia che dal 1893 le donne, in quanto membri del Collegio dei Probiviri, detenevano il potere di giudicare nelle controversie di lavoro, in deroga alla riconosciuta incapacità generale delle donne all'ufficio arbitrale.
Per quanto attiene le altre professioni gli studi sulle donne architetto dei primi del Novecento mostrano un dualismo aperto tra concezione ufficiale, asserita con vigore in primis da Mussolini, sull'incapacità delle donne ad essere razionali, e sui successi riportati dalle progettiste italiane alle Esposizioni nazionali e internazionali, fino anche all'aggiudicazione di alcuni concorsi voluti proprio dal Regime Fascista.
Non potendomi dilungare, per ragioni di tempo, sulle varie figure femminili, voglio citare solo la tarantina Luisa Lovarini, classe 1900, che progettò ed arredò interamente la "Casa del dopolavorista" esposta prima alla IV Biennale delle Arti decorative e Industriali di Monza del 1930 e in seguito alla V triennale di Milano nel 1933 e definita da una commentatrice dell'epoca un "piccolo gioiello di praticità, di buon gusto e di prezzo minimo" (Gisella Bassanini, "*Le madri dell'architettura moderna: alcuni ritratti nel panorama italiano e straniero*", su "Parametro 257 Le architettrici", www.parametro.it.).
Venendo alla storia più recente e alla situazione attuale, a partire dagli anni Ottanta del Novecento si manifesta un notevole incremento della presenza delle donne nelle professioni; ecco alcuni dati percentuali di questa presenza nei primi anni del Duemila:

- architetti – 33%;
- ingegneri – 6%;
- farmacisti – 61%;
- notai – 23%;
- psicologi – 75%

per arrivare ad alcuni dati attuali: nel giugno di quest'anno le donne iscritte all'ordine dei commercialisti sono circa il 30%, a detta di Giulia Caminiti, presidente Comitato Pari Opportunità del Cndcec.
Nell'Ordine dei Consulenti del lavoro, se nel 2000, su circa 19000 iscritti, la percentuale delle donne era del 36,24%, nel 2010 passa al 45,29% su un dato complessivo di 26.836 iscritti (con un trend generale in ulteriore aumento, visto che alla fine del primo semestre 2011 gli iscritti sfioravano quota 28.000). E nelle fasce anagrafiche più basse la percentuale femminile è ancora più alta al punto di avere già concretizzato il sorpasso (Rapporto sui consulenti del lavoro presentato al Festival del lavoro 2011 di Treia).
In provincia di Taranto su 410 iscritti effettivi, 203 risultano donne, pari al 49,5%, quindi maggiore della media nazionale.
Per le Consulenti del Lavoro un altro dato positivo in un'ottica di genere è dato anche dalla rappresentatività all'interno della categoria, dato che il Presidente del Consiglio Nazionale è una donna e che la stessa Marina Calderone è anche presidente del CUP (COMITATO UNITARIO PROFESSIONI) e del Club europeo delle professioni.
Il dato relativo ad una presenza sempre crescente di donne nelle professioni segnala evidentemente una scelta di tipo lavorativo, le cui ragioni vorrei ora cercare di approfondire.
Negli ultimi due decenni abbiamo assistito ad una crescita tumultuosa di una forza lavoro femminile sempre più qualificata, caratterizzata da alcuni fattori distintivi quali:

- permanenza maggiore (in termini di continuità) nel mercato del lavoro;
- maggiori investimenti (con risultati mediamente superiori a quelli maschili) in percorsi formativi anche non tradizionali;
- forti aspettative nei confronti del lavoro, visto come elemento fondante della propria identità e parte essenziale del proprio vissuto;
- maggiore peso assunto dalle competenze trasversali all'interno delle organizzazioni e nell'assunzione/attribuzione di ruoli e mansioni "aziendali".

La crisi economica ha invertito la tendenza positiva del tasso occupazionale femminile e ha, altresì, portato all'accrescersi dei fenomeni di precarietà/precariato nel mondo del lavoro, al protrarsi dei periodi di disoccupazione e ricerca di prima occupazione, all'incremento del gap tra competenze possedute e posizioni di lavoro offerte dalle aziende (la c.d. overqualification), che si fa spesso ancora più evidente nel caso delle donne, le cui possibilità di carriera sono purtroppo ancora oggi inferiori a quelle degli uomini nella maggior parte dei contesti lavorativi, come dimostra il fatto che il numero delle donne laureate anche in materie tecniche è in crescita, ma non altrettanto il numero delle donne dirigenti di impresa.

Pertanto molte donne giovani, che hanno costruito un proprio portfolio di competenze sia professionali che trasversali, decidono di giocarsi la carta del lavoro autonomo, che presenta maggiori rischi, ma è in grado di garantire anche notevoli soddisfazioni personali.

Come ben descritto da una ricerca del 2004 sulle donne nelle libere professioni, promossa dalla Commissione Pari Opportunità della Regione Lombardia, in stretta sinergia con la Consigliera regionale di Parità, "<<Libera professione>>, nel contesto socio-economico moderno, vuol dire svolgere una attività di lavoro, in piena libertà ed autonomia, con una struttura organizzata in proprio, con una personale strumentazione di lavoro, nei tempi e nei modi soggettivamente ritenuti più confacenti, utilizzando innanzitutto risorse e capacità personali caratterizzate da competenze tecnico-scientifiche di grado intellettualmente elevato, anche organizzando propri collaboratori."("*Donne nelle libere professioni: discriminazioni e opportunità*", Commissione Pari Opportunità della Regione Lombardia, 2004)

Soprattutto nella fase iniziale di avvio dell'attività di studio in maniera autonoma, la professionista si trova ad affrontare delle sfide che definirei di "marketing", quali:

- riconoscimento delle capacità e del ruolo da parte dei clienti potenziali;
- conquista della loro fiducia;
- fidelizzazione dei clienti acquisiti.

Sin dal momento della scelta da parte del cliente molte professioniste evidenziano le prime difficoltà e le prime discriminazioni in relazione al riconoscimento delle capacità di una donna, in quanto tale, a svolgere un determinato ruolo, soprattutto se esso è tradizionalmente legato alla figura maschile.

Probabilmente nella scelta del consulente del lavoro donna, piuttosto che uomo, questo "dilemma" è meno sentito di quanto possa esserlo nei confronti di un ingegnere, perché tradizionalmente la gestione delle risorse umane è vista come un ambito di attività femminile -anche nelle aziende medio-grandi- per le capacità di mediazione e composizione dei conflitti, orientamento e formazione, che solitamente sono riconosciute alle donne. E quindi le donne consulenti del lavoro, come accade anche alle psicologhe -per loro stessa ammissione- rispetto a determinati ruoli di counselling, possono risultarne avvantaggiate.

Ma gli step successivi sono comuni a tutte le professioniste, che, in quanto donne, "esaltando alcune delle specificità di genere a loro proprie, si pongono nei confronti dei loro clienti, non solo come professioniste attente, serie, preparate, ma come figure in grado di conferire un ulteriore valore aggiunto a quel rapporto "fiduciario" che sempre dovrebbe instaurarsi tra cliente e professionista" (Ibidem), tanto da arrivare talora a parlare dei propri clienti in termini "affettivi".

Proprio sulla base di queste forti spinte motivazionali rispetto alla propria professione, una volta conquistata la fiducia del cliente, la libera professionista è disposta anche a grandi sacrifici personali pur di mantenerla.

E qui entra in gioco quello che è il secondo (in ordine di analisi, ma non di importanza) fattore motivazionale che spinge le donne a scegliere la libera professione, ossia la possibilità di conciliare tempi di vita e di lavoro.
Il lavoro autonomo, visto in opposizione al lavoro subordinato, garantisce maggiore libertà, e quindi anche, almeno nelle aspettative iniziali della professionista, maggiore tempo per se stessa; non ci sono regole o orari imposti dall'esterno, ma la possibilità di autoregolamentarsi sulla base delle effettive esigenze lavorative (tenendo nella giusta considerazione scadenze, consegne, appuntamenti, riunioni).
Questa tipologia di lettura sociologica del lavoro autonomo rientra in quel fenomeno identificato per primo da Sergio Bologna, alla fine degli anni Novanta del Novecento, e definito "domestication of job" (Sergio Bologna, "*La percezione dello spazio e del tempo nel lavoro indipendente*", da "*Il lavoro autonomo di seconda generazione*" a cura di Sergio Bologa e Andrea Fumagalli, Feltrinelli, 1997), che consiste nella ricollocazione culturale/mentale del lavoro in ambiti di vita privata, che rispecchiano il ciclo e i tempi della vita privata e familiare, indipendentemente dalla collocazione materiale del luogo del lavoro.
Ma questa possibilità di gestire meglio e insieme lavoro e vita privata ossia lavoro, casa e famiglia (con particolare riferimento alla cura di figli e anziani) finisce con l'incrementare a dismisura il peso delle incombenze che spettano alle donne, le quali per "farcela" (ossia per riuscire con il successo che si aspettano e pretendono) assumono su di sé un carico enorme di responsabilità, spesso con poche possibilità di delegare su altri sia i doveri familiari che professionali.
Dall'esigenza ("obbligata" e ancor più forzata dalle carenze dei servizi di supporto) di "interpretare" ruoli diversi, con diverse valenze emozionali, sociali e professionali, derivano una serie di problematiche, che differenzierei in:
- storiche, nel senso di note e comunemente riconosciute, ossia: conciliazione delle esigenze della maternità, incluse le sospensioni o riduzioni temporali della vita lavorativa, le eventuali sostituzioni e i relativi costi, i rientri al lavoro e i rischi connessi all'esclusione temporanea dal mercato del lavoro;
- e in nuove, forse meno riconosciute, quali:
• estensione del tempo del lavoro oltre qualsiasi normale orario di lavoro (rischio presente e vissuto anche dai professionisti maschi e da tutti i lavoratori autonomi che, pur di incrementare le proprie possibilità di permanenza sul mercato del lavoro, pur di ottenere maggiori incarichi e/o maggiori retribuzioni, e in vista di un rischio di fuoriuscita sempre presente, finiscono per lavorare tantissimo e in orari impossibili, togliendo spazio a tutto il resto);
• non riconoscere la discriminazione di genere (perché consapevoli del proprio valore anche sociale e molto titubanti a voler accettare anche la sola ipotesi di prevaricazione maschile) – che talvolta assume l'aspetto di scelta obbligata, tipo la scelta di dedicarsi al diritto di famiglia anziché al penale per le donne avvocato, oppure al design invece che alla direzione lavori per le donne architetto (*" Lavorare a casa*", report redatto da Sandra Burchi, all'interno di un progetto FSE co-finanziato dall'Unione Europea - Fondo Sociale Europeo, dal Ministero del Lavoro, dalla Provincia autonoma di Bolzano, e realizzato dal Centro Documentazione e Informazione della Donna di Bolzano; novembre 2010, www.donne-lavoro.bz.it.);
• non acquisire consapevolezza del proprio lavoro inteso nella sua interezza di progettualità, promozione e comunicazione commerciale, struttura di studio, e non solo come produzione o come risultati / prodotto della prestazione (in altri termini una minore capacità di costruire modelli organizzativi e di guardare al futuro (Ibidem)...) che può tradursi in stress lavoro correlato e in risvolti negativi per lo stesso sviluppo professionale (essenzialmente incapacità di ampliarsi, gestire i cambiamenti professionali).
Quindi la sfida delle giovani professioniste oggi è costruirsi nuovi modelli di riferimento che facciano proprie le peculiarità positive del pensiero femminile (adattabilità, flessibilità, capacità di gestione delle relazioni interpersonali, etc) per costruire forme di collaborazioni all'interno degli studi professionali e delle professioni di appartenenza, ma anche all'esterno (per esempio,

partecipando, in sinergia con le istituzioni preposte, a progetti finalizzati alla gestione o al miglioramento dei servizi all'infanzia), in una logica di costituzione della "rete" che sappia far fronte alle esigenze comuni.

Maria Petio
Esperta politiche del lavoro
Fondazione Cultura del lavoro "G. Colucci"