

a cura di Anna M. Ponzellini

Quando si lavora con le tecnologie

Donne e uomini nelle professioni
dell'Information & Communication Technology

EDIZIONI LAVORO

SOMMARIO

Introduzione 7
di Anna M. Ponzellini

PARTE PRIMA

**Le professioni Ict tra innovazione tecnica
e organizzativa, relazioni di lavoro
e dimensione di genere**

**1. Che genere di lavoro è? La partecipazione
delle donne al lavoro nelle nuove professioni Ict** 19
di Lidia Greco

Paradigmi mutevoli: burocrazie, organizzazioni ad alta intensità di
conoscenza e lavoro delle donne, p. 21 - La partecipazione delle
donne al mercato del lavoro dell'Ict: tra opportunità e vincoli, p. 24
- Conclusioni, p. 29 - Riferimenti bibliografici, p. 30

**2. Modelli organizzativi e carriere delle donne
nella produzione di software** 33
di Silvana Greco

L'evoluzione del mercato dell'It in Italia, p. 35 - I modelli di orga-
nizzazione del lavoro e la cultura organizzativa nelle «software
house», p. 40 - La regolazione dei rapporti di lavoro, p. 48 - La se-
gregazione occupazionale nelle professioni It, p. 50 - I percorsi di
carriera delle professioniste It tra opportunità e vincoli, p. 53 - Os-
servazioni conclusive, p. 57 - Riferimenti bibliografici, p. 59

© copyright 2006
Edizioni Lavoro Roma
via Lancisi 25

copertina di Fausto Bonasera

editing e impaginazione Typo, Roma
finito di stampare nel novembre 2006
dalla tipolitografia Empograph
Villa Adriana (Roma)

3. Organizzazione del lavoro e dimensione di genere nelle professioni Ict: una tesi ottimista
di Anna M. Ponzellini 63

Nuovi modelli di organizzazione del lavoro nelle Ict, p. 65 - Le professioni Ict: una prospettiva di genere, p. 70 - L'influenza del genere sull'organizzazione del lavoro e sui cambiamenti del mercato del lavoro, p. 83 - Sfatata alcune credenze e costruire una «cittadinanza di genere» nella new economy, p. 87 - Riferimenti bibliografici, p. 92

4. Storie di vita di donne nelle professioni Ict nel Sud Italia
di Rita Palidda 95

Il profilo socio-biografico, p. 95 - L'accesso al lavoro, p. 102 - Il lavoro, p. 110 - Donne e lavoro nell'Ict al Sud: un amore contrastato, p. 120 - Riferimenti bibliografici, p. 126

5. Donne nelle professioni Ict: il modello «Dai margini a un mondo di opportunità» nel confronto tra Austria e Italia
di Andrea Birbaumer, Adele Lebaño, Anna M. Ponzellini, Marianne Tolar, Ina Wagner 127

Il metodo dell'intervista biografica, p. 128 - I modelli di storie di vita individuati, p. 131 - «Dai margini a un mondo di opportunità»: descrizione di un modello, p. 133 - «Dai margini a un mondo di opportunità»: esperienze e metafore, p. 149 - Riferimenti bibliografici, p. 154

PARTE SECONDA
Donne e uomini nelle professioni Ict: le storie di vita

6. Donne e uomini nelle Ict in Italia: una selezione delle storie di vita raccolte al Nord e al Sud
di Susanna Badessi 159

Le storie di vita e di carriera delle donne, p. 160 - Le storie di vita e di carriera degli uomini, p. 206

INTRODUZIONE
di Anna M. Ponzellini

Lo sviluppo delle professioni legate alle tecnologie informatiche e della comunicazione offre interessanti spunti per la comprensione dei più generali cambiamenti in corso nelle organizzazioni e nei mercati del lavoro della produzione post-industriale e mette in luce alcuni modelli emergenti di partecipazione al lavoro. Fornisce il quadro di sfondo a questo volume un'ampia ricerca realizzata in Europa, che ha come oggetto il lavoro delle donne e degli uomini nei settori e nelle professioni dell'informatica, dell'editoria multimediale e del web.¹ La ricerca – il cui obiettivo iniziale era quello di analizzare le ragioni del *gender gap* nel settore Ict – è stata condotta attraverso più percorsi metodologici che includono un'analisi della letteratura, un'indagine statistica sulla diffusione delle occupazioni Ict svolta in 7 paesi, 28 studi di caso di aziende del settore e 140 interviste biografiche a uomini e donne che lavorano a livello medio-alto in queste professioni.

¹ La ricerca *Widening Women Work in Information & Communication Technology* (<http://www.ftu.namur.org/www.ict>), finanziata nell'ambito del programma T1 2 IST-2001-34520 dalla Commissione europea, si è svolta in 7 paesi (Belgio, Regno Unito, Austria, Francia, Portogallo, Irlanda, Italia) ed è stata coordinata da Fondation Travail et Université de Namur (Belgio), partner italiano Fondazione regionale Pietro Seveso (Milano).

2. MODELLI ORGANIZZATIVI E CARRIERE DELLE DONNE NELLA PRODUZIONE DI SOFTWARE

di Silvana Greco*

In anni recenti la produzione e l'occupazione dell'Information Technology (It) e in particolare quella del software e dei servizi sono cresciuti in Italia in linea con molti altri paesi europei a tassi sostenuti. Sebbene il settore It abbia visto una crescente femminilizzazione della sua forza lavoro (Gherardi, Poggio 2003), l'ambiente di lavoro nella produzione It è ancora prevalentemente maschile. Detto altrimenti, la presenza delle donne occupate nelle professioni It rimane ancora minoritaria rispetto a quella degli uomini (Valenduc e altri 2004).

Di conseguenza, l'obiettivo di questo contributo è quello di approfondire in che modo i modelli organizzativi e la cultura di genere nelle organizzazioni operanti nella produzione del software e dei servizi, che rappresenta una quota consistente dell'intero mercato dell'Information Technology (quasi il 70%), sostengono oppure ostacolano la partecipazione delle professioniste It¹ nel mercato del lavoro e i loro percorsi di carriera.

* Silvana Greco è docente di scienze umane all'Università di Milano.

¹ In questo breve saggio si è voluto utilizzare il termine di «professionisti It/professioniste It» e non quello di «lavoratori It/lavoratrici It» per sottolineare una differenza concettuale tra i «tradizionali» lavoratori/trici alle dipendenze di un'organizzazione di stampo fordista-taylorista con i lavoratori delle organizzazioni post-fordiste, quali quelle delle *software house* dei no-

Le riflessioni che seguiranno oltre a basarsi sulla letteratura sociologica rinviano a una parte dei risultati emersi dalla ricerca empirica sociologica realizzata nell'ambito del progetto di ricerca europeo intitolato *Widening Women Work in Ict* che si è interrogato circa il *gender gap* esistente nelle professioni Ict, e anche in quelle dell'It.

Più precisamente, i risultati cui ci si riferisce riguardano l'analisi di due *software house* (*case studies* nell'accezione di Creswell 1998) di soluzioni applicative di grandi e medie dimensioni, operanti una nel Centro-Nord Italia e l'altra nel Sud Italia durante il biennio in cui si è svolta la ricerca.²

Va precisato però che, sebbene ci si soffermi in prevalenza sui fattori inerenti alla sfera organizzativa nell'approfondire la partecipazione nel mercato del lavoro delle donne professioniste It, non si sottovalutano gli assetti istituzionali, tantomeno il ruolo della famiglia e i relativi modelli di coppia del nucleo familiare che contribuiscono a definire le condizioni e il contesto in cui l'offerta di lavoro femminile si realizza (Bernardi 1999; Bernardi, Ballarino 1997).

Il seguente contributo, dopo queste brevi note introduttive, si articola in cinque paragrafi cui seguiranno alcune osservazioni conclusive.

Nel primo si intende brevemente ripercorrere l'evoluzione del mercato e dell'occupazione It in Italia dalla fine degli anni Novanta del secolo scorso ad oggi.

Nel secondo si descrivono i modelli organizzativi e la cultura di genere emersi dall'analisi dei nostri studi di caso sottolineando analogie e differenze nei due ambiti territoriali.

stri studi di caso che rimandano a sistemi produttivi centrati sulla conoscenza (Butera, Donati, Cesaria 1997; Rullani 2004). Essi debbono essere intesi come «lavoratori della conoscenza», termine coniato da Drucker (1993), ovvero quei lavoratori che posseggono uno specifico livello di istruzione e un *know-how* professionale in questo caso nel campo informatico capaci di lavorare in modo autonomo ma che fanno parte di una «comunità occupazionale» (Van Maanen, Barley 1984), ovvero un gruppo formato di persone impegnate nello stesso lavoro da cui traggono identità, codici di condotta e valori comuni (Bonazzi 2002, p. 198).

² I criteri per la scelta dei *case studies* di caso era la loro rappresentatività sulla popolazione totale delle *software house* operanti sul territorio. Il

Nel terzo si delinea succintamente lo sviluppo delle relazioni industriali nella definizione dei rapporti di lavoro nell'It.

Nel quarto si descrive la segregazione occupazionale sia orizzontale sia verticale emersa dall'analisi dei nostri studi di caso analizzando i fattori che possono spiegare i processi segregativi.

Infine, nel quinto si intende far luce sulle determinanti che facilitano oppure ostacolano il percorso di carriera delle professioniste It nelle *software house* analizzate.

L'evoluzione del mercato dell'It in Italia

Nel 2004 il mercato dell'Information Technology rappresentava quasi un terzo (31,6%) dell'intero mercato dell'Information Communication and Technology (Ict) – composto dal mercato It e da quello Tlc (telecomunicazioni), destinati in futuro a convergere verso un'unica realtà (Assinform 2005; Fti 2002b, p. 300; Anasin, Assinform, Federcomin 2002).

A sua volta, l'attuale mercato dell'informatica (It) nel contesto italiano è costituito dal comparto hardware (il 26,5% del totale mercato It), dall'assistenza tecnica del hardware che comprende la manutenzione del comparto hardware e i servizi di assistenza pre e post-vendita (il 4,8% del totale It) e, infine, dal comparto software e dei servizi (il 68,7% del totale It) – si veda Assinform 2005.

Il criterio chiave è stato quello della dimensione dell'impresa in termini di addetti. Si è scelto di concentrarsi sulla media-grande dimensione che come si è detto nel testo sono una quota significativa delle imprese operanti nel settore. I metodi e le tecniche utilizzati nella raccolta dei dati per la realizzazione di entrambi gli studi di casi sono state le seguenti: interviste semi-strutturate al responsabile risorse umane; intervista semi-strutturata e in profondità con un project manager del centro R&S; intervista semi-strutturata con un capoprogetto (solo per il caso del Centro Nord) *focus group* con tre progettisti e programmatori del software di cui due donne e un uomo per entrambi gli studi di caso (la distinzione tra progettista e programmatore non è più così netta, spesso entrambe queste figure professionali coincidono in una sola); intervista in profondità telefonica con una controllore delle soluzioni software realizzate (solo nel caso del Sud Italia); intervista in profondità con un rappresentante sindacale (solo per il caso del Centro-Nord Italia); alcune osservazioni partecipanti del luogo di lavoro.

Il mercato dell'It in Italia, a differenza di altri settori produttivi, è fortemente cresciuto a partire dai primi anni Novanta fino al 2000, dove la crescita è stata massima (del 13,7%, secondo fonte Assinform 2003, p. 108), soprattutto per via della crescita del comparto del software e dei servizi (del 15%) grazie a una domanda interna e internazionale sostenuta con tassi di crescita al di sopra della media europea ma più contenuti rispetto a quelli mondiali.

Detto ciò, in Italia la spesa It sul prodotto interno lordo rimane decisamente più bassa rispetto agli Stati Uniti (quasi la metà), ma anche rispetto ad altri paesi europei. Più precisamente, nel 2002 la spesa percentuale sul Pil in Italia raggiungeva il 2% rispetto al 3,2% della Francia, al 3,1% della Germania e del Regno Unito (Assinform 2003, p. 41).

Va inoltre sottolineato come l'andamento della crescita del mercato It non ha seguito la nota disparità territoriale tra Nord e Sud del paese, bensì una crescita non troppo disomogenea nelle diverse aree del paese, come si evince dalla figura 1. Si noti però come il calo nel Mezzogiorno è stato più ampio rispetto alle altre aree del paese (Amodio, Carbone 2002; Palmieri 2002).

A partire invece dalla fine del 2000 il mercato dell'It subisce un'inversione di rotta in linea con le tendenze mondiali, salvo per i mercati asiatici (soprattutto per la Cina) in forte espansione, raggiungendo per la prima volta nel 2002 tassi di crescita negativi (-4,7%) per poi riprendersi nei tre anni successivi (Assinform 2003; Assinform 2005). Va precisato come la flessione nei tassi di crescita del mercato It è soprattutto attribuibile al forte calo nel comparto del hardware rispetto al software e dei servizi che registrarono tassi di crescita positivi, seppur più contenuti rispetto a quelli registrati prima del 2002, come si evince dalla figura 2.

I fattori che maggiormente spiegano l'attuale rallentamento dei tassi di crescita del mercato dell'It in Italia sono attribuibili da una parte a un peggioramento della congiuntura economica non solo italiana ma mondiale che ha determinato una compressione generalizzata dei salari e, quindi, della domanda di prodotti di consumo ad alta tecnologia. Dall'altra parte, il rallentamento del mercato It è dovuto alla contrazione degli investimenti in It da parte delle imprese e delle amministrazioni pubbliche, sia in seguito all'esaurimento del ciclo di investimenti dopo il 2000 realizzati per affrontare l'entrata nel nuovo millennio e l'introdu-

zione dell'euro (Assinform 2003, p. 29), sia per l'implementazione di strategie aziendali di breve periodo basate sulla razionalizzazione dei costi di impresa piuttosto che sull'investimento in tecnologia a sostegno della produttività del lavoro nel medio-lungo periodo, in seguito alla situazione di incertezza del mercato europeo e di quello mondiale.

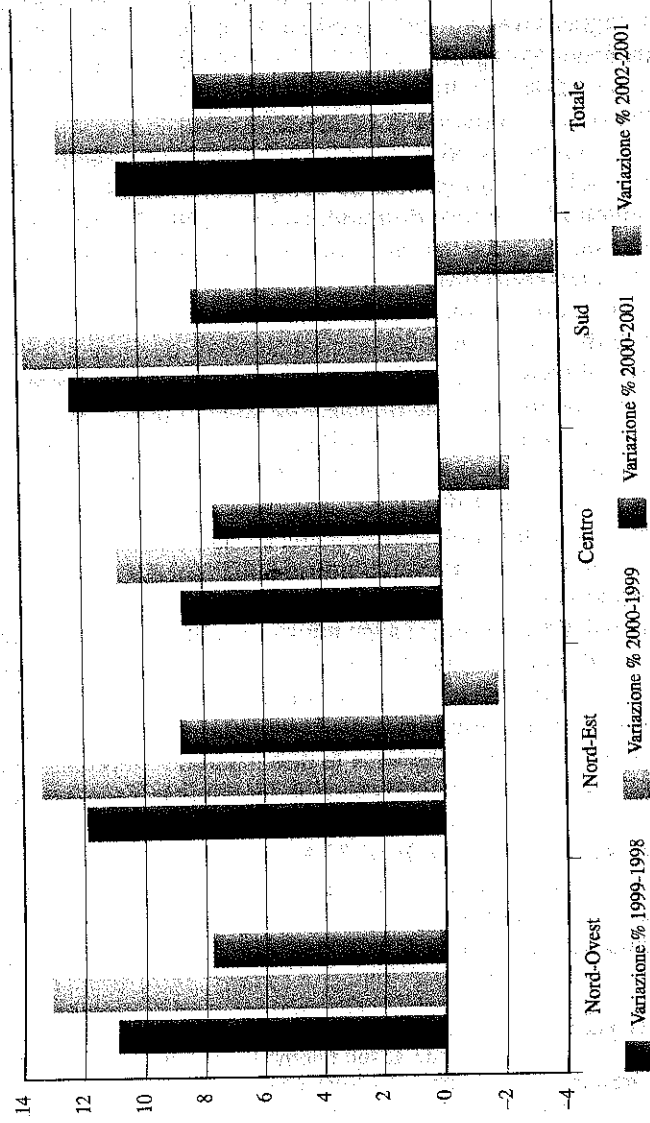
Per quanto riguarda la composizione del mercato dell'It nei diversi comparti produttivi secondo la dimensione delle imprese, essa è molto disomogenea. Se complessivamente nel mercato It prevalgono le imprese di grandi (sopra i 250 addetti) e di medie dimensioni (51-250 addetti), il comparto del software e dei servizi è caratterizzato invece dalla presenza di poche imprese di medio-grandi dimensioni e da una pleora di piccole (meno di 50 addetti) e di piccolissime (sotto i 10 addetti), che rende il sistema italiano piuttosto vulnerabile all'attuale competizione internazionale, in quanto la ridotta dimensione delle imprese e del loro fatturato non permettono quegli investimenti necessari per offrire soluzioni software innovative (Fti 2002a).

Le conseguenze del rallentamento della crescita dell'It negli ultimi 4 anni si sono riflesse anche sui tassi di occupazione del mercato It, che sono cresciuti fino al 2002 (del 3,9%) ben al di sopra rispetto alla media nazionale, subendo poi un notevole calo. A partire dal 2002, infatti, si sono registrate in Italia le chiusure di alcuni stabilimenti di grandi imprese multinazionali del settore Ict, che hanno comportato l'esubero per centinaia di professionisti Ict e profonde ristrutturazioni in molte imprese medio-grandi dell'It.

Infine, per quanto riguarda la distribuzione tra donne e uomini nell'occupazione della produzione It (codice Nace 72),³ emerge come le donne rappresentino ancora una parte minoritaria sul totale dell'occupazione It (il 33% nel 2001). Detto ciò, è bene sottolineare come le percentuali delle donne occupate sul totale dell'occupazione It abbiano superato nel quinquennio 1997-2001 la media europea, come si vede nella tavola 1.

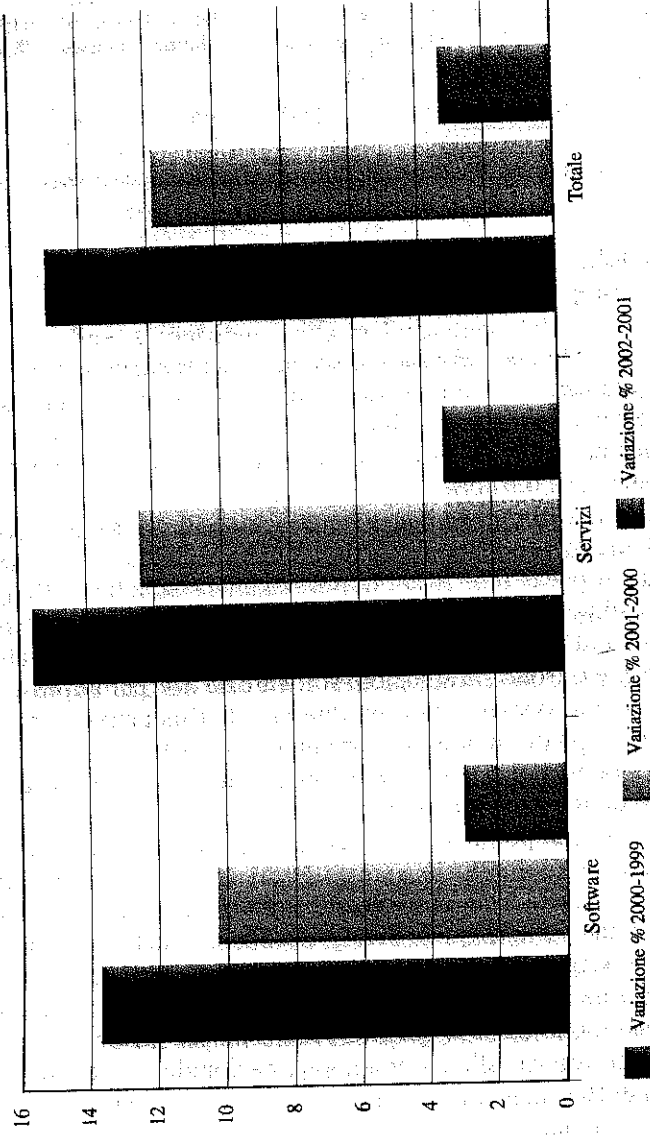
³ Il codice Nace 72, «Informatica e attività correlate» (Computer and Related Activities), comprende al suo interno le seguenti attività produttive: 72.1 hardware e consulenza; 72.2 software e servizi; 72.3 elaborazione dati; 72.4 gestione banca dati; 72.5 mantenimento e riparazione degli uffici, contabilità e elaborazione elettronico; 72.6 altre attività legate all'informatica.

Figura 1. L'andamento del mercato dell'IT nelle macroregioni



Fonte: Fù (2002, p. 363) su dati Assinform/Netconsulting e Assinform (2003, p. 113).

Figura 2. L'andamento del mercato del software e dei servizi



Fonte: Assinform (2003, p. 130)

Tavola 1. Andamento occupazionale del mercato It tra donne e uomini (in migliaia). Anni 1997-2001

	1997			2001		
	donne	uomini	% donne	donne	uomini	% donne
Italia	39,4	82,1	32	67,3	135,5	33
Ue 15	279,9	727,1	28	531,5	1.387,3	28

Fonte: Eurostat su dati della Labour Force Survey, in Valenduc e altri (2004), p. 16.

I modelli di organizzazione del lavoro e la cultura organizzativa nelle «software house»

Ora che abbiamo delineato lo scenario del mercato dell'It, si intende delineare le caratteristiche salienti dei modelli di organizzazione del lavoro e della cultura organizzativa nelle *software house* emerse dai nostri studi di caso, sottolineando analogie e differenze nei diversi territori.

Si tratta di due *software house* – una di grandi dimensioni (610 addetti) fondata all'inizio degli anni Settanta nel Centro-Nord del paese (che d'ora in poi chiameremo Alfa) e l'altra di medie dimensioni (72 addetti) nata all'inizio degli anni Ottanta al Sud (che d'ora in poi chiameremo Beta) – costituite da più imprese che offrono sia soluzioni software *ad hoc* per imprese operanti nei più svariati settori produttivi – dall'industria ai servizi – con lo scopo di migliorare i loro processi gestionali e organizzativi sia servizi di consulenza per manutenzione e per l'aggiornamento delle stesse soluzioni.

Sebbene la produzione e i servizi collegati delle due *software house* siano molto simili, si riscontrano differenze sostanziali nel tipo di clientela a cui si rivolgono: Alfa (Centro-Nord) si rivolge soprattutto a una clientela di imprese operanti nel settore privato, mentre Beta (Sud) si rivolge principalmente alla Pubblica amministrazione locale. Questo comporta che i mercati It in cui operano sono molto distinti: quelli di Alfa sono più maturi e maggiormente sottoposti alla competizione nazionale e internazionale, quelli di Beta sono meno saturi e competitivi, nonché meno esposti alle fluttuazioni della competizione nazionale e internazionale.

I modelli di organizzazione del lavoro, che emergono dall'analisi in entrambi i contesti territoriali, si discostano dalla tradizionale concezione organizzativa razional-strumentale degli assetti produttivi tayloristi-fordisti. Essi rinviano invece a modelli organizzativi che nella letteratura vengono definiti come «organizzazioni-rete» (Butera 1990, 1999). Infatti, la realizzazione delle diverse soluzioni software è il frutto della stretta collaborazione e interdipendenza delle differenti unità produttive all'interno della stessa *software house*, dato che ciascun team di lavoro si specializza su una determinata fase del processo produttivo necessaria per la realizzazione dell'intera soluzione software. Inoltre, laddove la casa madre non è in grado di produrre ogni componente della soluzione, si avvale in prima istanza delle altre aziende del gruppo. Infine, a contribuire alla realizzazione della soluzione software è il proficuo scambio con l'ambiente esterno, più precisamente tra i professionisti It e la clientela che richiede la realizzazione di specifiche soluzioni software in base ai propri bisogni.

Pertanto, i modelli organizzativi sono ben lontani dall'essere autonomi, chiusi rispetto all'ambiente esterno e fortemente gerarchici come avveniva invece nell'organizzazione scientifica del lavoro di stampo taylorista. Infatti, l'organizzazione interna della comunità occupazionale dei professionisti It si basa principalmente sul principio di competenza piuttosto che sul principio di autorità, soprattutto nello studio di caso del Centro-Nord rispetto allo studio di caso del Sud Italia, che ha come conseguenza di diminuire le distanze gerarchiche.

Le pratiche di lavoro ricorrenti in ciascuna unità produttiva sono quelle del lavoro in team composti da 6 fino a un massimo di 12 professionisti It coordinati da un capoprogetto. Il lavoro in team favorisce l'affiatamento e la solidarietà tra i componenti del gruppo di lavoro, che rappresentano elementi cruciali per la realizzazione di soluzioni software innovative.

In entrambi gli studi di caso quasi tutti i professionisti It sono assunti con contratti a tempo pieno e a tempo indeterminato. Rari sono i casi di ricorso a professionisti It esterni con contratti a progetto, salvo per alcuni interventi specifici e autonomi al processo di costruzione di una soluzione software – come ad esempio i percorsi formativi –, e rari i casi di assunzione con contratti a tempo parziale.

Software house Alfa (nel Centro-Nord)

Produzione: soluzioni informatiche (spesso *ad hoc*) per la gestione e il controllo dei processi organizzativi compresi i servizi di consulenza pre-post vendita

Clientela: prevalenza di imprese private di medie e grandi dimensioni operanti in svariati settori produttivi (dall'industria al terziario)

Numero totali di addetti: 610
di cui uomini: 374
di cui donne: 236

Numero totale di professionisti It: 72
di cui uomini: 52 (72,2%)
di cui donne: 20 (27,8%)

Nelle posizioni apicali delle professioni It

Forma di lavoro e di impiego prevalente:
90% a tempo pieno e a tempo indeterminato
6% part-time
4% con contratto di telelavoro

Livello di istruzione dei professionisti It: prevalenza di laureati in informatica o in ingegneria

Modello organizzativo: imprese a rete e composta da tre altre imprese operanti nel settore

Cultura organizzativa di genere: piuttosto paritaria

Numero rsu: 15, di cui solo 2 fanno parte della Filcams Cgil

Il part-time viene accordato con una certa facilità per esigenze specifiche – come ad esempio per il rientro dalla maternità o per l'attività di cura dei parenti –, ma per periodi brevi (al massimo per 6-9 mesi). Il telelavoro da casa invece è una modalità contrattuale utilizzata unicamente nello studio di caso del Centro-Nord per alcune figure professioniste specifiche, come i documentaristi (coloro che realizzano la manualistica relativa per le soluzioni software realizzate dall'organizzazione) e, talvolta, i programmatori analisti.

Per quanto riguarda lo studio di caso Alfa, che si rivolge in prevalenza a una clientela del settore privato dell'economia, il primo principio che guida il modello organizzativo è la «qualità», da intendersi da una parte nei confronti del cliente in termini di soddi-

Software house Beta (nel Sud)

Produzione: soluzioni informatiche (spesso *ad hoc*) per la gestione e il controllo dei processi organizzativi compresi i servizi di consulenza pre-post vendita

Clientela: si concentra nella pubblica amministrazione

Numero totali di addetti: 73
di cui uomini: 67
di cui donne: 6

Numero totale di professionisti It: 70
di cui uomini: 66 (94,3%)
di cui donne: 4 (5,7%)

Nelle posizioni apicali delle professioni It

Forma di lavoro e di impiego prevalente:
95% a tempo pieno e a tempo indeterminato
1,5% part-time
2,5% con contratto formazione lavoro

Modello organizzativo: imprese a rete, composta da tre altre imprese operanti nell'It

Cultura organizzativa di genere: di matrice patriarcale poco *women friendly*

Numero rsu: 1 non affiliato ad alcuna confederazione sindacale

sfazione dei suoi bisogni, dall'altra in termini di qualità delle soluzioni software realizzate. Il secondo principio del modello organizzativo, che è strettamente legato al primo, è la flessibilità, sia in termini orari (ovvero nei tempi di lavoro) che spaziali (mobilità territoriale del luogo di lavoro), che permette di reagire velocemente alle richieste del mercato e quindi a quelle del cliente (cfr. Bifulco 2002, pp. 108-109).

Infatti, la gestione del tempo di lavoro dei professionisti It viene gestita in modo flessibile a seconda delle esigenze del cliente, piuttosto che in base a modelli standard e predefiniti in termini di orari di inizio e di fine delle attività lavorative. Infatti, esiste una «banca del tempo» per cui nel caso in cui un professionista It debba lavorare più delle otto ore contrattuali queste non vengono riconosciute e retribuite come straordinari bensì conteggiate e poi ricompensate con momenti di tempo libero. A questa frequente flessibilità dei tempi di lavoro soprattutto nei

momenti in prossimità della scadenza dei lavori, si aggiunge anche quella spaziale relativa al luogo di lavoro. Infatti, i professionisti It spesso debbono spostarsi dal proprio luogo di lavoro per incontrarsi nelle sedi lavorative dei loro clienti per meglio definire e chiarire le esigenze aziendali del cliente per la realizzazione della soluzione software.

Di conseguenza, i ritmi e i tempi di lavoro sono molto incalzanti, lunghi e imprevedibili rendendo così difficile la conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare. Infatti, dalle interviste in profondità alle capoprogetto e alle analiste programmatrici e progettiste con impegni familiari legati alle attività di cura dei propri figli, in quanto inserite in modelli di coppia tradizionali (o di doppia presenza come definiti in questo contributo),⁴ emerge una grande difficoltà nel poter garantire la loro presenza sul luogo di lavoro soprattutto quando è necessario lo spostamento presso la sede lavorativa del cliente o quando gli orari di lavoro superano quelli del lavoro standard. Infatti, si noti come solo il 25% delle donne professioniste It in posizione apicale in Alfa, è sposata con figli, mentre le altre sono single (famiglie monofamiliari), come si metterà in luce nel paragrafo successivo.

Anche per quanto riguarda Beta troviamo come il modello organizzativo del lavoro è incentrato sulla qualità delle soluzioni software prodotte intese in termini di innovazione, ma a differenza della *software house* Alfa la figura del cliente è meno centrale. Infatti, nello studio di caso del Sud Italia il cliente principale è la Pubblica amministrazione che, come si è detto poc'anzi, è meno

⁴ In questo contributo la tipologia di modelli di coppia (idealtipi in senso weberiano) eterosessuali (nessuna coppia omosessuale è stata intervistata) costituiti dalle professioniste It che sono rilevati sono tre, che variano al grado di partecipazione alle attività domestiche e di cura da parte del coniuge o convivente: il modello di coppia *paritario*, caratterizzato da una paritaria distribuzione dei carichi familiari (attività domestiche e di cura) tra i coniugi/conviventi; il modello di coppia *collaborativo*, in cui il coniuge/convivente collabora alle attività familiari ma in misura minore rispetto alla coniuge; il modello di coppia *tradizionale o di doppia presenza*, che rinvia al concetto di doppia presenza teorizzato da Balbo (1978), è quello in cui il coniuge/convivente non collabora alle attività familiari per cui l'intero carico delle attività domestiche e di cura sono a carico della coniuge/convivente ovvero, nel nostro caso, della professionista It.

sottoposta alla competizione del mercato. Di conseguenza, la sua domanda non è solo meno esigente rispetto alla clientela del settore privato ma è anche più stabile e prevedibile nel tempo. Questa differenza nella centralità del cliente si riflette anche nella flessibilità soprattutto oraria dell'organizzazione del lavoro, che è molto meno accentuata rispetto a quello dello studio di caso del Centro-Nord.

Di conseguenza, i regimi orari nello studio di caso del Sud Italia seguono il modello standard del lavoro dipendente di matrice fordista. Lo spostamento invece dei professionisti It nei luoghi di lavoro dei propri clienti viene richiesta anche in questa *software house*.

Sebbene non vi siano donne professioniste It in posizioni apicali a causa della cultura organizzativa di genere che fino a pochi anni fa non ha volutamente assunto donne professioniste It, i regimi orari di lavoro più vicini al regime orario standard facilitano la conciliazione dell'attività lavorativa con quelle extralavorative sia formative sia quelle legate all'attività di cura dei figli. Infatti, dalle interviste in profondità con gli analisti programmatori (sia uomini che donne) in procinto di terminare gli studi universitari emergeva come la conciliazione tra attività formativa e lavorativa seppur faticosa sia possibile grazie ai ritmi di lavoro non troppo incalzanti e pianificabili. Inoltre, dall'intervista in profondità con la professionista It che controlla le soluzioni software emergeva come le difficoltà nella conciliazione delle attività lavorative con quelle di cura del figlio in tenera età non fossero particolarmente sentite, grazie all'aiuto sia dei servizi pubblici alla prima infanzia sia della collaborazione (seppur esigua) del coniuge alle attività di cura.

Per entrambi i contesti territoriali, i professionisti It non vanno solo dai clienti per implementare la nuova soluzione software ma vi si recano anche dopo per la manutenzione o l'aggiornamento della stessa. La frequenza delle trasferte dipende dal tipo di progetto che viene realizzato: si può trattare di una mezza giornata alla settimana o al mese per i clienti che risiedono nella regione dove ha sede la *software house*, fino a 2-3 giorni alla settimana o al mese per i clienti fuori sede. Si noti come le trasferte dai clienti non vengono richieste a tutti i professionisti It coinvolti nella produzione della soluzione software, come ai ricerca-

tori o ai software documentaristi (coloro che redigono la manualistica delle soluzioni software prodotte).

Una profonda differenza nei due contesti lavorativi emerge anche nella cultura di genere con cui intendiamo i «sistemi di significati e ai valori che orientano le interazioni organizzative» (Bifulco 2002, p. 55) e, di conseguenza, il pensiero e le relazioni di genere.⁵

Dalle interviste in profondità con la dirigenza e i professionisti It nella *software house* Alfa del Centro-Nord emerge una cultura organizzativa di genere che può essere definita tendenzialmente paritaria, come confermato peraltro anche da altre recenti ricerche empiriche nel mondo informatico (Gherardi, Poggio 2003, p. 130), ovvero una cultura che in linea di principio non discrimina tra uomini e donne in quanto esprime un nucleo valoriale incentrato sul merito e sul raggiungimento dei risultati indipendentemente dall'appartenenza di genere. Detto ciò, è bene sottolineare come indirettamente la discriminazione tra professionisti e professioniste It avvenga in quanto la valutazione della performance non tiene conto dell'incidenza dei diversi contesti relazionali e ruoli sociali in cui i soggetti sono situati in base alla loro diversa identità di genere sulle stesse performance.

Infatti, dalle interviste in profondità con le analiste programmatrici che hanno costituito modelli di coppia tradizionali (o di doppia presenza) con figli a carico, hanno maggiori vincoli nella gestione del loro tempo dovuti agli impegni familiari. Questa minore disponibilità e presenza professionale impedisce il raggiungimento di importanti risultati professionali capaci di promuovere la loro carriera. A questo riguardo, si pensi come il rientro dal periodo di maternità (di 6 mesi) di un'analista programmatrice intervistata, che verrà analizzato nel prossimo paragrafo, si è rivelato gravoso in quanto la professionista al suo rientro dalla maternità non è più stata in grado di reinserirsi a pieno titolo e ritmo nel team di lavoro in quanto le mancavano alcune informazioni e

⁵ Come è stato messo in luce da molte studiose le culture organizzative «si differenziano a seconda del modo in cui concepiscono il pensiero di genere e, di conseguenza, a seconda di quali assetti danno alle relazioni di genere» (Gherardi 1998, p. 4). Cfr. anche Acker 1990; Gherardi, Poggio 2003; Alvesson, Due Billing 1997.

competenze tecniche per poter procedere in autonomia nel proprio lavoro per la realizzazione di una nuova soluzione software. Le conseguenze sulla sua carriera sono state prevedibili: nessuna promozione di carriera, tantomeno un aumento di stipendio che molte sue colleghe, invece, hanno ricevuto una volta che il progetto è stato realizzato.

Laddove invece la disponibilità temporale e la presenza delle professioniste It è maggiore in quanto gli impegni familiari sono minori, vuoi perché hanno costituito famiglie mononucleari o vuoi perché hanno costituito un modello familiare più paritario nella distribuzione nelle attività domestiche e di cura tra i coniugi, emerge come il raggiungimento delle performance lavorative che ottengono un riconoscimento in termini di carriera e intermini retributivi sia più facile.

La cultura di genere nello studio di caso Beta, invece, è stata per molto tempo – dall'anno della sua fondazione fino a metà degli anni Novanta – ostile nei confronti della forza lavoro femminile in generale e, in particolare, nei confronti delle professioniste It che non vennero assunte fino alla metà degli anni Novanta.

L'ostilità e la discriminazione verso le donne da parte della dirigenza erano (e in parte sono tuttora) il frutto di una cultura di genere di stampo patriarcale, basata su una concezione del maschile e del femminile che vede le donne principalmente attive nella sfera della riproduzione sociale (famiglia), nel ruolo di moglie e di madre con un ruolo molto marginale nella sfera produttiva dove svolgono professioni tradizionalmente definite «femminili» (quelle legate soprattutto alle competenze sociali, relazionali e di *caring*), come percettrici di reddito secondario soprattutto nel Sud Italia (Ruspini 2003, p. 84). Gli uomini invece debbono essere attivi nella sfera produttiva, nelle professioni considerate «maschili» (quelle che richiedono competenze tecnologiche, capacità razionali e logiche, indipendenza nell'agire e autonomia gestionale) come principali procacciatori di reddito per il nucleo familiare. Da questa rappresentazione sociale emerge chiaramente come fosse impensabile per la dirigenza assumere donne professioniste It ritenute inadatte in quanto professioni tipicamente «maschili». Infatti, secondo questa concezione delle identità di genere femminili, a detta del dirigente intervistato in profondità, sarebbero state le stesse donne a rifiutarsi di essere

trasferite dal cliente per non doversi allontanare dal loro nucleo familiare, in modo da poter assolvere al meglio ai loro obblighi «naturali» di mogli e di madri. Inoltre, la dirigenza di Beta temeva che l'assunzione della forza lavoro femminile avrebbe comportato un incremento dei costi di gestione nel caso in cui le donne fossero andate in maternità.

Con il passare del tempo, questa cultura di genere ha evidenziato elementi di cambiamento diventando un po' più *women friendly*, quando a metà anni Novanta iniziarono le prime assunzioni della forza lavoro femminile: prima furono assunte le donne per le posizioni di segretarie e poi anche per le professioni It che furono percepite inizialmente come «intruse» nell'accezione di Gherardi (1996). Esse dovevano dimostrare in continuazione le loro abilità professionali per ottenere l'accettazione e il riconoscimento sociale dai propri colleghi e dalla dirigenza.

A scalfire ulteriormente questa cultura di genere verso una rivisitazione delle identità di genere fortemente stereotipate sono state sia le buone performance professionali ottenute dalla professioniste, It sia le identità stesse delle professioniste It che si discostavano molto dalle identità femminili tradizionali. Si trattava di donne molto motivate dal loro lavoro, professionalmente competenti, pronte e desiderose di viaggiare per andare a trovare i loro clienti, poco assenti per motivi familiari. Sebbene sia avvenuta una trasformazione culturale all'interno della *software house* Beta, dalle interviste in profondità con i professionisti e le professioniste It emerge invece come una tale cultura persista nel più ampio contesto lavorativo in cui ha sede Beta. Le programmatrici e analiste del software vengono spesso non riconosciute nel loro ruolo lavorativo fino ad essere scambiate come segretarie da parte degli stessi clienti.

La regolazione dei rapporti di lavoro

La regolazione dei rapporti di lavoro nel comparto It, come in tutto il settore Ict, è stata fino ad oggi gestita in prevalenza individualmente e non collettivamente. Infatti, in Italia la rappresentanza sindacale dei lavoratori Ict è molto frammentata non essendoci un accordo collettivo settoriale per tali lavoratori fatto salvo

per il settore delle telecomunicazioni che è stato siglato nel maggio 2000. Nella maggioranza dei casi i lavoratori nel comparto del hardware (circa il 27% dell'intero mercato It nel 2004) si rifanno agli accordi collettivi del settore metalmeccanico, mentre quello del comparto del software e dei servizi si rifà in prevalenza a quello del commercio, ma anche quello del metalmeccanico e dell'artigianato (EIRObserver 5/01).

Molteplici sono i fattori che possono spiegare le cause di questa mancanza di rappresentanza soprattutto nel comparto del software e dei servizi: la piccola dimensione delle imprese e la loro recente costituzione (ci vuole tempo per l'instaurarsi delle negoziazioni strutturate); l'autorappresentazione sociale dei professionisti It, lavoratori di solito con medio-alti livelli di istruzione e qualifiche professionali, è quella di «liberi professionisti», riluttanti nel farsi rappresentare da un sindacato che preferiscono negoziare da soli i propri rapporti di lavoro; le organizzazioni datoriali non sono particolarmente favorevoli alla negoziazione, soprattutto perché si tratta spesso di multinazionali dove l'influsso della cultura aziendale americana è molto forte.

Il sindacato italiano sembra però essere piuttosto fiducioso circa un ulteriore sviluppo della contrattazione collettiva nel settore Ict sebbene non si escludano momenti conflittuali (EIRObserver 5/01). D'altro canto, invece, sono molte le aziende che non vengono rappresentate dalle maggiori associazioni industriali del settore che non si occupano di relazioni industriali (Ballarino 2002, p. 10).

Dall'analisi dei nostri studi di caso emerge come Alfa applichi il contratto collettivo nazionale del commercio, mentre Beta il contratto collettivo nazionale degli artigiani.

Va ricordato come Alfa, a differenza di Beta, nell'ultimo anno ha dovuto far ricorso alla Cigs per 60 lavoratori, in seguito alle recenti ristrutturazioni aziendali ritenute necessarie per riuscire a rimanere competitivi in un mercato dell'informatica molto maturo e per fronteggiare la propria crisi economica e finanziaria. Le ristrutturazioni hanno comportato una razionalizzazione dei settori lavorativi (accorpamento di diversi comparti aziendali in un'unica sede) e l'esternalizzazione di alcune attività come quelle legate al marketing.

In seguito alle recenti ristrutturazioni aziendali le rappresentanze sindacali unitarie in Alfa sono cresciute fino a diventare 15,

di cui due sono stati indicati dalla Filcams Cgil e iscritti alla stessa, mentre in Beta c'è una sola rappresentanza sindacale che non è indicata da alcuna federazione sindacale. Il ruolo giocato dalle rsu nel sostenere il miglioramento delle condizioni lavorative e retributive dei professionisti It è stato esiguo in Alfa fino alla crisi aziendale iniziata due anni fa, mentre rimane alquanto marginale in Beta.

La segregazione occupazionale nelle professioni It

In questo paragrafo si intende descrivere e analizzare la segregazione occupazionale sia orizzontale sia verticale all'interno delle *software house* nelle professioni It da quanto emerge dai nostri studi di caso.

Sebbene negli ultimi anni il settore dell'informatica abbia conosciuto una rapida femminilizzazione soprattutto nel comparto del software e dei servizi (Gherardi, Poggio 2003, p. 130), dall'analisi degli studi di caso emerge innanzitutto come la presenza femminile rispetto a quella maschile nelle professioni It (e in generale nella *software house*) sia più contenuta rispetto a quella maschile (36% donne professioniste It sul totale dei professionisti nello studio di caso del Centro-Nord e solo 6% in quello del Sud).

La presenza più contenuta delle donne professioniste It può essere attribuita ai processi di socializzazione che influiscono sulla scelta del percorso formativo. Infatti, la teoria della socializzazione viene ancora confermata anche dai recenti studi sulla formazione in Italia dove emerge come le donne tendano a scegliere percorsi di studio ancora in prevalenza umanistici rispetto a quelli tecnico-scientifici preferiti invece dai giovani uomini (Bagnasco, Barbagli, Cavalli 1997, p. 365). Infatti, in entrambe le *software house* emerge come le candidature degli uomini rispetto a quelle delle donne che arrivano ai responsabili delle risorse umane per la selezione iniziale dei professionisti It sono decisamente più numerose.

In secondo luogo, si registra una segregazione occupazionale sia orizzontale sia verticale tra professionisti It in entrambe le *software house* analizzate, come si evince dalla tavola 2, sebbene ci siano alcune differenze da sottolineare.

Tavola 2. Segregazione occupazionale per sesso in Alfa e Beta (valori percentuali)

	Alfa		Beta	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Capiprogetto	16,4	23,6	0,0	7,6
<i>Ricerca</i>				
Direzione ricerca	- ¹	-	0,0	1,5
Ricercatori e sviluppatori del software	-	-	-	17,0
<i>Applicazione, sviluppo e controllo del software</i>				
Analista programmatore e sviluppatori del software	48,4	32,7	75,0	60,4
Ingegnere del software	0,8	0,0	-	6,0
Controllore delle soluzioni software	0,0	0,0	25,0 ²	0,0
<i>Architettura e design del software</i>				
Programmatore sistemista	0,0	10,9	-	-
Architetto del software	1,0	2,7	-	-
Sistemista	0,0	0,5	-	-
<i>Consulenza e vendita</i>				
Consulenti	32,8	29,1	0,0	6,0
<i>Banche dati</i>				
Amministratori di banche dati	0,0	0,5	-	-
<i>Documentazione per i software</i>				
Documentaristi	-	-	0,0	1,5
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

¹ Professioni non segnalate.

² Il controllore di *software house* fa anche il consulente It.

Fonte: dati forniti dalla dirigenza delle due *software house* analizzate.

Per quanto concerne la segregazione occupazionale orizzontale, emerge come in entrambi gli studi di caso sia uomini sia donne si concentrano soprattutto nelle professioni di analisti programmatori e sviluppatori del software It, con una prevalenza della componente femminile della forza lavoro. Nel caso di Alfa le donne sono inoltre molto presenti nella professione di consulenti It, mentre invece non sono presenti nelle professioni né di programmatori sistemisti né in quella di architetti sistemisti, professioni tra le più complesse e articolate all'interno delle professioni It. Per quanto riguarda le professioni di coordinamento e di maggiori responsabilità come quella di capoprogetto le donne sono ben presenti (16,4%), sebbene con una in meno rispetto agli uomini. Anche nel caso di Beta le donne professioniste It sono presenti nella professione di consulenti per l'applicazione delle soluzioni informatiche, nonché come controllori delle soluzioni software, mentre sono assenti in tutte le altre professioni It. Inoltre, nessuna donna è capoprogetto.

Pertanto, dall'analisi dei studi di caso emerge come le donne si concentrino soprattutto in determinate professioni It, ovvero quelle di analiste programmatrici, sviluppatori di software, consulenti It e controllori delle soluzioni informatiche, mentre la loro presenza è marginale o addirittura assente nelle professioni It che richiedono capacità progettuali più complesse (come, ad esempio, quella dei sistemisti) e con maggiori responsabilità direttive. Per quanto riguarda quest'ultima competenza, è importante sottolineare la differenza tra Alfa del Centro-Nord e Beta del Sud Italia. Infatti, come si è detto poc'anzi, in Beta non esistono donne capoprogetto.

Per quanto concerne la segregazione occupazionale verticale, invece, in Alfa il 27,8% dei capiprogetto sono donne, mentre il 72,2% sono uomini. Pertanto, la segregazione occupazionale verticale è rilevante nelle professioni It, ma meno accentuata rispetto a molte altre professioni nel settore produttivo privato, come emerge da alcune recenti ricerche empiriche tra cui quella realizzata dalla Commissione pari opportunità della presidenza del Consiglio, dove le donne in posizioni apicali in alcuni settori e professioni si aggirano intorno al 7-10% (il 7,2% nei trasporti ferroviari, il 10,7% nella Banca d'Italia).

Nello studio di caso del Sud, invece, la segregazione verticale è massima, in quanto nessuna donna si trova in posizioni apicali.

Accanto ai processi di socializzazione sopra richiamati, che spiegano in parte la bassa presenza delle donne nelle professioni It e, di conseguenza, in parte la segregazione occupazionale, sono almeno altri due i fattori che spiegano la persistente segregazione occupazionale nelle professioni It.

In Alfa, che compete soprattutto nel settore privato ormai saturo, rappresentano forti barriere a una distribuzione occupazionale più equa tra uomini e donne: la presenza sul luogo di lavoro in orari non standard e le soventi trasferte dal cliente soprattutto per le professioniste It con forti carichi familiari. Mentre in Beta è stata soprattutto la cultura di genere di stampo patriarcale poco *women friendly* a evitare l'assunzione di donne professioniste It.

I percorsi di carriera delle professioniste It tra opportunità e vincoli

In questo penultimo paragrafo si intende approfondire i fattori strutturali legati all'organizzazione del lavoro relativi alla produzione delle soluzioni software, per comprendere meglio i processi segregativi cui si accennava nel paragrafo precedente, ma anche quelli che offrono opportunità alle professioniste It per raggiungere le posizioni lavorative apicali, più prestigiose, meglio retribuite e con maggior potere decisionale e autonomia lavorativa.

Si vedrà come la presenza sul luogo di lavoro, cui si accennava nel paragrafo precedente per spiegare i processi segregativi, si intreccia con un altro fattore cruciale: quello relativo alla capacità di realizzare «capitale intellettuale». Come si vedrà nel proseguo, questi fattori sono solo in parte correlati positivamente tra di loro.

Come si è visto precedentemente, la pratica lavorativa ricorrente per la produzione delle soluzioni software è il lavoro in team coordinato da un capoprogetto. Più precisamente, la realizzazione di una soluzione software è il frutto sia del lavoro in team di professionisti It, sia del lavoro tra i professionisti It e la clientela. Infatti, nella maggioranza dei casi la soluzione software non è un prodotto standardizzato, ma nasce in base alle specifiche esigenze del cliente che emergono dalla stretta collaborazione e interazione sociale tra cliente e professionista It. Il cliente espri-

me le proprie specifiche esigenze e i propri obiettivi in termini di strategie aziendali mentre i professionisti It (soprattutto gli analisti programmatori, gli architetti sistemisti ecc.) si prefiggono di realizzare una soluzione software *ad hoc* che possa soddisfare gli obiettivi del cliente.

Pertanto, la capacità di realizzare nuove soluzioni software che rappresentano il «vantaggio organizzativo»⁶ delle organizzazioni in base alle richieste di mercato, nasce dall'opportunità di scambiare, di combinare e di trasferire informazioni e *know-how* tecnologico o capitale intellettuale⁷ tout-court tra i gruppi di professionisti It da una parte e i clienti dall'altra.

A partire da queste considerazioni ci si può interrogare quali siano le condizioni per generare una nuova soluzione software che ci permetta poi di rispondere al quesito di partenza del nostro contributo circa le opportunità e i vincoli per la carriera delle professioniste It.

Per rispondere a tali interrogativi si rinvia al modello di derivazione colemaniana (1988) elaborato dagli studiosi Ghosphal e Nahapiet (1998), che teorizza una stretta connessione tra il capitale sociale che si crea all'interno di un'organizzazione e alcune condizioni necessarie per la creazione del capitale intellettuale.

Le condizioni che essi ipotizzano per la creazione del capitale intellettuale inteso nella sua dimensione sociale come quella conoscenza che risulta dall'interazione dei singoli componenti di un gruppo, sono le seguenti:

- a. l'opportunità di combinare e scambiare il bagaglio tecnologico posseduto dai singoli componenti del gruppo (accesso al gruppo);
- b. l'anticipazione dei valori e delle aspettative dell'organizzazione in modo da ottenere una combinazione e uno scambio proficuo delle risorse messe in campo da ciascun attore;

⁶ Molti studiosi di teoria dell'organizzazione hanno teorizzato come l'origine del «vantaggio organizzativo» nelle società post-industriali debba appunto essere ricercato nella capacità da parte dell'organizzazione di creare, condividere e trasferire conoscenza, termine il cui contenuto varia a seconda delle prospettive teoriche adottate. Si veda anche Blacker (1995), Drucker (1993), Kogut, Zander (1996), Ghosphal, Nahapiet (1998), Grant (1996).

⁷ Si precisa che per capitale intellettuale si intende «quella conoscenza che risulta dall'interazione dei singoli componenti di un gruppo» (Ghosphal, Nahapiet 1998).

c. una forte motivazione personale nel volere combinare e nello scambiare le proprie conoscenze;

d. la capacità di saper combinare le diverse risorse del gruppo.

Secondi i due studiosi queste condizioni sono sostenute e influenzate dal capitale sociale, definito da loro come «l'insieme delle attuali e potenziali risorse embedded nelle reti di relazioni, derivanti e ottenibili tramite le stesse nonché possedute sia individualmente che socialmente» (Ghosphal, Nahapiet 1998, p. 243).

Da questa definizione del concetto di capitale sociale, che comprende sia le reti di relazioni sia le risorse derivanti dalle stesse, gli autori individuano tre dimensioni del capitale sociale, concettualmente e analiticamente distinguibili, ma nella pratica strettamente interconnesse: la dimensione strutturale, relazionale e cognitiva. Le prime due si basano sulla distinzione delle diverse dimensioni di *embeddedness* individuate da Granovetter (1985). Il capitale sociale «strutturale» si riferisce alle proprietà del sistema sociale e delle reti di relazioni nel loro complesso e alle risorse derivanti dalle stesse. Il capitale «relazionale», invece, rinvia al tipo di relazioni personali che le persone sviluppano durante la loro vita relazionale e alle risorse che ne derivano, tra cui la fiducia, gli obblighi, le norme (Coleman 1988). Infine, la dimensione cognitiva del capitale sociale rinvia all'insieme delle risorse capaci di offrire rappresentazioni e interpretazioni comuni del sistema di significati tra i componenti del gruppo (Ghosphal, Nahapiet 1998, p. 244). In altre parole, ci si riferisce al linguaggio e ai codici linguistici e di simbolici comuni.

L'introduzione di questo modello è particolarmente utile per la comprensione circa le opportunità ma anche i vincoli per i percorsi di carriera delle professioniste It.

Dall'analisi delle nostre *software house*, soprattutto in quella del Centro-Nord (Alfa), emerge come l'avanzamento di carriera di alcune analiste programmatrici, poi diventate project manager (ovvero responsabili di una specifica soluzione software o di un pezzo specifico della soluzione software), si debba attribuire alla loro motivazione e alla loro capacità di voler scambiare le proprie conoscenze tecnologiche all'interno dei gruppi di professionisti in vista della creazione di una nuova soluzione. Questo scambio era facilitato dai forti legami che si erano creati negli anni tra gli stes-

si professionisti, dalla fiducia instauratasi, dalle informazioni e le reciproche obbligazioni. Inoltre, grazie ai legami fiduciari e linguaggi comuni che si erano creati tra le professioniste It e i propri clienti, si erano potute realizzare delle soluzioni software così innovative da essere adottate anche per altri clienti. Fu proprio questo il motivo della promozione di un'analista programmatrice a responsabile di una soluzione software al rientro dal periodo di maternità. Va detto che l'analista programmatrice era molto motivata nel suo lavoro e sostenuta nella sua carriera dal marito con cui aveva instaurato relazioni di genere di stampo paritario.

Per contro, laddove invece le diverse forme di capitale sociale – informazioni, fiducia, obbligazioni, linguaggi – vengono a mancare o si affievoliscono, diventa più difficile che si creino le condizioni per la formazione di nuovo capitale intellettuale e quindi di nuove soluzioni software. Questo è stato il caso di un'analista programmatrice al rientro del periodo di maternità. Infatti, un'analista programmatrice ancora prima di entrare in maternità fino a qualche mese dopo il suo rientro, in quanto non più inserita nel gruppo di lavoro, aveva lentamente perso tutte le risorse e i vantaggi derivanti dalle diverse forme di capitale sociale (informazioni, fiducia ecc.). Non solo era stata lentamente messa ai margini all'interno del proprio gruppo di lavoro, ma inesorabilmente allontanata dalle diverse reti di relazioni con altri gruppi di lavoro all'interno dell'organizzazione e anche con quella dei clienti che il suo gruppo seguiva. In seguito al mancato inserimento nell'insieme di queste reti sociali, non ebbe l'opportunità di costruire nuove relazioni con colleghi e di essere in contatto con nuovi clienti. Infine, il veloce cambiamento tecnologico non le permise di decifrare i nuovi linguaggi tecnici e i suoi codici, mettendola in estrema difficoltà se non nell'impossibilità di partecipare attivamente alla creazione del capitale intellettuale all'interno del suo gruppo di lavoro e al vantaggio organizzativo. La sua minore produttività lavorativa ebbe poi un riflesso negativo sul suo livello retributivo: non ricevette l'aumento di stipendio come gli altri professionisti It del suo team di lavoro.

Pertanto, in conclusione, si può affermare come la presenza sul luogo di lavoro oltre agli orari di lavoro standard e la mobilità territoriale richiesta per andare a trovare i clienti diventano fattori cruciali per spiegare la difficoltà di carriere nelle professioni It

laddove si coniugano con un'incapacità di creare capitale intellettuale e, quindi, nuove soluzioni software. Questo vale soprattutto come per le *software house* che si rivolgono in particolar modo alla clientela privata come Alfa. Inoltre, la maggiore disponibilità temporale delle professioniste It dipende in maniera decisiva dal tipo di modello di coppia che hanno costituito – più o meno collaborativi – nonché dal sostegno per le attività di cura da parte dei servizi pubblici o del privato sociale che è bene menzionare, ma che in questa sede non vengono approfondite. Infine, a giocare un ruolo decisivo, come si è visto precedentemente, è anche la cultura organizzativa di genere più o meno *women friendly* a sostenere o meno il percorso di carriera delle professioniste It.

Osservazioni conclusive

Questo contributo, dopo aver ripercorso l'evoluzione del settore del software e dei servizi in Italia che ha visto fino al 2002 una rapida crescita su tutto il territorio nazionale e una femminilizzazione della forza lavoro, si è concentrato sui risultati emersi dall'analisi di due studi di caso (*software house*) una nel Centro-Nord e l'altra nel Sud Italia, realizzati all'interno della ricerca europea WWW-Ict.

I maggiori risultati che emergono è che in entrambi i casi la presenza femminile delle professioniste It è ancora minoritaria rispetto a quella maschile (il 27,8% in Alfa e solo il 5,7% in Beta), attribuibile in buona parte ai processi di socializzazione che influenzano in modo diverso le scelte formative (permane una preferenza per gli studi umanistici da parte delle donne rispetto a quelli tecnico-scientifici) e poi quelle lavorative (alla selezione del personale per le professioni It si presentano meno donne rispetto agli uomini).

Inoltre, la segregazione occupazionale tra uomini e donne nelle professioni It si evidenzia in entrambi gli studi di caso (le donne si concentrano soprattutto nelle professioni di analiste programmatrici e consulenti It). Per quanto riguarda invece la segregazione occupazionale verticale, emerge una segregazione occupazionale verticale marcata ma meno accentuata rispetto a molti

altri settori produttivi per Alfa, mentre è massima in quella di Beta (nessuna professionista It occupa posizioni apicali).

Si aggiunga come la maggioranza delle professioniste It nelle posizioni apicali formano famiglie mononucleari (sono single) o hanno costituito modelli di coppia paritari che rendono la conciliazione tra vita lavorativa e familiare meno faticosa.

Di conseguenza, la produzione software rimane un ambito lavorativo ancora prevalentemente maschile, dove le professioniste It faticano a raggiungere le posizioni lavorative più prestigiose e ambite (quelle apicali).

I fattori che spiegano questi percorsi di carriera ancora difficoltosi sembrano essere alquanto diversi per le due *software house* prese in esame.

Per Alfa, che si rivolge a una clientela del settore privato in un mercato It già molto saturo e fortemente esposto alla competitività (nazionale e internazionale), i fattori segregativi sono soprattutto legati al modello organizzativo, nonché alle pratiche e condizioni di lavoro. Infatti, un modello organizzativo connotato da una cultura di genere paritaria e basato sul principio della centralità del cliente e della qualità delle soluzioni informatiche offerte in un mercato competitivo, richiede spesso ritmi e tempi del lavoro che superano quelli del lavoro standard ma anche molte trasferte nelle sedi lavorative del cliente. Questa forte flessibilità oraria e mobilità spaziale che vengono richieste ai professionisti e alle professioniste It, sono spesso le prime barriere per la carriera delle professioniste It specie per quelle professioniste It gravate maggiormente da impegni familiari dovuti a modelli di coppia tradizionali (o di doppia presenza). Detto ciò, un altro fattore rilevante nella spiegazione dei percorsi di carriera delle professioniste It soprattutto delle analiste programmatrici è la capacità di «creare capitale intellettuale» che spesso è correlato ma non sempre con possibilità di garantire un'assidua presenza nel luogo di lavoro (sia nella *software house* sia nella sede lavorativa del cliente).

Per Beta invece, che opera in un mercato It meno saturo e che si rivolge in prevalenza alla Pubblica amministrazione, sebbene il modello organizzativo è anche in questo caso fortemente incentrato sul cliente, è caratterizzato da ritmi e tempi di lavoro che ricalcano il lavoro standard di matrice fordista.

Di conseguenza, sono maggiormente i fattori culturali che spiegano la bassa presenza delle donne nelle professioni it e la loro assenza nelle posizioni apicali.

Infatti, la cultura di genere prevalente in Beta, che è stata per molto tempo di stampo patriarcale e poco *women friendly*, ha subito solo negli ultimi anni una leggera apertura verso le donne e, in particolare, nei riguardi delle professioniste It, grazie alle buone performance professionali dimostrate dalle stesse professioniste che sembrano lentamente scalfire gli stereotipi di genere di tale cultura organizzativa.

Riferimenti bibliografici

Alvesson M., Due Billing Y.D. (1997), *Understanding Gender and Organization*, Sage, Londra.

Acker J. (1990), *Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organization*, in «Gender & Society», vol. 4, n. 2.

Amodio N., Carbone O. (2002), *Il settore dell'Information & Communication Technology: una opportunità di sviluppo per il Mezzogiorno d'Italia*, in Fti (2002), *Verso la e-society. VIII Rapporto sulla Tecnologia dell'Informazione e della Comunicazione in Italia*, Franco Angeli, Milano.

Anasin, Assinform, Federcomin (2002), *Rapporto sull'occupazione e sulla formazione nel settore dell'Informatica e delle Telecomunicazioni in Italia*, Promobit, Milano.

Assinform (2003), *Rapporto sull'informatica e le telecomunicazioni 2003*, Promobit, Milano.

Assinform (2005), *Rapporto sull'informatica e le telecomunicazioni 2005*, Promobit, Milano.

Bagnasco A., Barbagli M., Cavalli A. (1997), *Corso di sociologia*, Il Mulino, Bologna.

Balbo L. (1978), *La doppia presenza*, in «Inchiesta», n. 32.

Ballarino G. (2002), *The Crisis of the New Economy and Industrial Relations*, in «EIRObserver», n. 3.

Ballarino G., Bernardi F. (1997), *Sociologia ed economia del mercato del lavoro*, in «Stato e mercato», n. 1.

Bifulco L. (2002), *Che cos'è un'organizzazione*, Carocci, Roma.

Blacker F. (1995), *Knowledge, Knowledge Work and Organizations: An Overview and Interpretation*, in «Organization Studies», vol. 16, n. 6.

- Bonazzi G. (2002), *Come studiare le organizzazioni*, Il Mulino, Bologna.
- Butera F. (1990), *Il castello e la rete*, Franco Angeli, Milano.
- Butera F. (1999), *L'organizzazione a rete attivata da cooperazione, conoscenza, comunicazione, comunità: il modello 4C nella Ricerca e Sviluppo*, in «Studi organizzativi», n. 2.
- Butera F., Donati E., Cesaria R. (1997), *I lavoratori della conoscenza*, Franco Angeli, Milano.
- Coleman J. (1988), *Social Capital in the Creation of Human Capital*, in «The American Journal of Sociology», vol. 94.
- Commissione europea-Direzione generale occupazione e affari sociali (2000), *Oltre il tetto di cristallo. Donne e carriera: la scalata difficile*, a cura di Brancati, D., Bergantino, E., *I libri del Fondo sociale europeo*, Roma.
- Creswell J.W. (1998), *Qualitative Inquiry and Research Design. Choosing Among Five Traditions*, Sage, Londra.
- Drucker P. (1993), *Post-capitalistic society*, Butterworth-Heinemann, Oxford.
- EIRObserver (2001), *Industrial Relations in the Information and Communication Technology*, in «Supplement», n. 5.
- Forum per la Tecnologia della Informazione (Fti) (2002a), *Verso la e-society. VIII Rapporto sulla Tecnologia dell'Informazione e della Comunicazione in Italia*, Franco Angeli, Milano.
- Forum per la Tecnologia della Informazione (Fti) (2002b), *Le dinamiche del mercato Ict*, in Fti (2002), *Verso la e-society. VIII Rapporto sulla Tecnologia dell'Informazione e della Comunicazione in Italia*, Franco Angeli, Milano.
- Gherardi S. (1998), *Il genere e le organizzazioni*, Cortina, Milano.
- Gherardi S., Poggio B. (2003), *Donna per fortuna, uomo per destino*, Etas, Milano.
- Gherardi, S. (1996), *Gendered Organizational Cultures: Narratives of Women Travellers in a Male World*, in «Gendered Organizational Cultures», vol. 3, n. 4.
- Ghoshal S., Nahapiet J. (1998), *Social Capital, Intellectual Capital and the Organizational Advantage*, in «Academy of Management Review», vol. 23, n. 2.
- Granovetter M.S. (1985), *Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness*, in «American Journal of Sociology», n. 91.
- Grant R.M. (1996), *Knowledge, Strategy and the Theory of the Firm*, in «Strategic Management Journal», n. 17.

- Kogut B., Zander U. (1996), *What Firms Do? Coordination, Identity, and Learning*, in «Organization Science», vol. 7, n. 5.
- Palmieri S. (a cura di, 2002), *Il rapporto sul mezzogiorno. Scenari, dinamiche del lavoro e delle imprese*, Ediesse, Roma.
- Rullani E. (2004), *Economia della conoscenza*, Carocci, Roma.
- Ruspini E. (2003), *Le identità di genere*, Carocci, Roma.
- Van Manen J., Barley S. (1984), *Occupational communities: Culture and control in organizations*, in «Research in Organizational Behaviour».
- Valenduc G. e altri (a cura di, 2004), *Synthesis report*, Fondation Travail-Université, Namur.