

sulla protezione di tutti i lavoratori migranti e dei membri delle loro famiglie, redatta nel 1990 e ricordata come la «convenzione dimenticata», dato che non ha raggiunto la ratifica da parte di almeno 20 paesi.

Dalle riflessioni condotte nell'analisi delle politiche migratorie europee e dai riferimenti a progetti attuati nell'ottica della reciprocità e risultanti da strategie regionali di cooperazione e sviluppo, nonché dai richiami alle esemplificazioni tratte dall'esperienza migratoria italiana all'estero emerge l'importanza di investire in percorsi educativi-formativi: l'indispensabile apporto dell'educazione-formazione alla promozione integrale della persona in mobilità viene inteso avente «obiettivi in grado di offrire forza e punti di riferimento intellettuali capaci di *far comprendere il mondo* – e i *mondi diversi e specifici* in cui questo si sostanzia – e di fare della persona un *attore* responsabile e giusto *del mondo* che lo circonda» (p. 257). Il processo formativo non riguarda, tuttavia, soltanto il migrante, ma anche coloro che appartengono alla società di arrivo dei migranti: in tal senso, l'autore auspica una presa in carico da parte delle istituzioni locali, e in particolare della scuola, dell'autentica opportunità offerta dalle esperienze migratorie, sintetizzabile nella sfida ad una educazione volta alla comprensione e alla cooperazione. L'impegno educativo, oltre che agli obiettivi tradizionali, richiede di essere orientato ad una educazione allo sviluppo, o educazione ad una vocazione internazionale e alla socialità, attraverso il tentativo di contribuire a favorire processi di maturazione della persona basati sulla capacità di confronto tra pluralità di differenze e molteplicità di esperienze.

In ultima analisi, tuttavia, non è soltanto la scuola ad essere chiamata in causa in tale processo formativo, ma la società intera, tanto che l'autore parla di «società educante», nella quale, «oltre al mercato, vi sia tempo e spazio anche per la relazionalità, il gratuito, la reciprocità, i valori, l'etica, la cultura in un'interazione dinamica, co-evolutiva, ecosistemica» (p. 275). Finalità da perseguire attraverso la valorizzazione, primariamente, della persona: tale ripetuta sottolineatura nel testo di Lazzari ci consente di riprendere e affermare che il contatto tra le culture, la definizione delle appartenenze, i processi di mobilità spingono verso la costruzione di una società più interculturale che multiculturali, laddove l'idea del dialogo interculturale implica uno scambio bidirezionale e personale, superando l'approccio – più propriamente multiculturale – della contiguità tra culture che non entrano necessariamente in relazione tra loro pur se ognuna deve vedere riconosciuti i propri spazi di autonomia.

M. MARTINELLI

A. SIGNORELLI, *Genere e generazioni*, F. Angeli, Milano 2000. Un volume di pp. 207.

Il libro coniuga alcuni aspetti della cultura del lavoro, così come si è delineata in Italia negli ultimi trent'anni, con le due variabili cruciali richiamate nel titolo: il genere e l'età. Nell'introduzione, infatti, l'autrice dichiara: «Questo libro è dedicato ai giovani e alle donne. Confluiscono in esso i risultati di studi e ricerche che ho condotto negli ultimi anni sui temi della partecipazione al lavoro e sulle differenze di genere nelle organizzazioni» (p. 9). Molto ricca ed articolata è, infatti, la documentazione empirica da cui prendono avvio le due «anime» del volume: la prima, che esamina le tendenze e le prospettive della partecipazione giovanile e femminile al mercato del lavoro, e la seconda più specificatamente focalizzata sulla componente di genere.

La categoria generazionale, a cui è dedicata tutta la prima parte, è affrontata innanzitutto in prospettiva storica, analizzando le dinamiche del mercato del lavoro giovanile e femminile nel periodo fra il 1968 e il 1998. Sulla base dei dati ISTAT – quelli annuali sulle Forze di lavoro 1968-98 e i censimenti, che, però, come osserva giustamente Signorelli, «sono solo parzialmente confrontabili, tenuto conto dei mutamenti intervenuti nei criteri di rilevazione ed esposizione dei dati nel periodo considerato» (p. 15) – si delineano tre diverse fasi nel mercato del lavoro italiano: una prima, coincidente con gli anni Settanta e Ottanta, in cui si afferma un rilevante processo di femminilizzazione. Le donne, infatti, entrano massicciamente nel mercato del lavoro, concentrandosi soprattutto nel settore dei servizi e della Pubblica Amministrazione ma parallelamente si registra, anche, una consistente riduzione del lavoro giovanile.

Nella seconda fase, corrispondente agli anni Novanta, si assiste ad un fenomeno, in parte, inverso: l'aumento dell'occupazione giovanile connesso a quello della disoccupazione adulta, con l'espansione di forme di lavoro flessibile dipendente. Si diffonde, però, oltre ad un'elevata insoddisfazione, sintomo di uno squilibrio tra caratteristiche dell'offerta e della domanda di lavoro, il lavoro nero, il proliferare delle disuguaglianze, ed un mercato sempre più segmentato. In questo quadro molto dettagliata è l'analisi delle modalità di lavoro flessibili (come il lavoro a tempo determinato, il part-time, il lavoro parasubordinato e il lavoro interinale), che vengono interpretate come destinate principalmente alle fasce deboli, i giovani e le donne, che hanno maggiormente risentito, negli anni Ottanta, delle difficoltà di assorbimento del mercato del lavoro.

Infine, la terza fase «delinea uno scenario futuro fondato sulla riduzione della pressione

giovanile sul mercato del lavoro per motivi demografici e sul miglior assorbimento dell'offerta di lavoro giovanile, grazie alle sue caratteristiche qualitative; ciò potrebbe dar luogo alla nascita di nuove disuguaglianze (anziani, scarsamente alfabetizzati alle nuove tecnologie, disabili, ecc.) o, al contrario, rappresentare l'occasione per una più equa ripartizione delle opportunità di lavoro» (p. 10).

Proprio la duplicità delle prospettive delineate, che potrebbero preludere ad un futuro lavorativo più equilibrato o più discriminante, porta l'autrice a sottolineare l'importanza delle politiche del lavoro, indispensabili per una più bilanciata distribuzione delle occasioni lavorative esistenti. In particolare questo argomento viene affrontato considerando le politiche europee per l'occupazione relativamente ai giovani e alle donne. L'Italia, infatti, come per le questioni economiche, ha accettato di seguire un percorso strategico, comune a tutti i paesi membri, per le politiche a favore dell'occupazione. Questo cammino comune si articola in tre fasi: la prima consiste nell'individuazione di priorità strategiche (o pilastri) relative all'occupabilità, all'imprenditorialità, all'adattabilità e alle pari opportunità, e su cui si modellano linee guida più specifiche. La seconda prevede l'elaborazione di un Piano Nazionale di Azione (PAN) da parte di ogni stato membro per il raggiungimento di tali priorità. Infine, la terza, si compone di una valutazione dei singoli PAN e della stesura di una Relazione comune sull'occupazione e di una Raccomandazione agli Stati per il conseguimento degli *standard* previsti.

Signorelli dedica un ampio spazio all'esposizione dei contenuti della prima Relazione comune sull'occupazione del 1999, in cui si constata un miglioramento globale sulla base dell'aumento del numero degli occupati e della riduzione della disoccupazione. Tuttavia il tasso di occupazione europeo rimane ancora fortemente sottodimensionato rispetto, ad esempio, agli Stati Uniti e al Giappone, soprattutto nel caso delle donne in età adulta non avanzata e delle persone anziane. La disoccupazione dei giovani al di sotto dei 25 anni, invece, pur segnalando un forte calo, varia notevolmente da paese a paese e, in generale, il divario fra la disoccupazione giovanile e quella adulta resta, comunque, molto alto. Relativamente alla situazione italiana, la Relazione segnala «una significativa arretratezza nel campo delle *politiche attive per il mercato del lavoro*, soprattutto nelle fasi di *implementazione, valutazione e monitoraggio* dei dispositivi predisposti a livello legislativo» (p. 64).

La seconda parte del volume, dedicata più nello specifico alle differenze di genere ed articolata sui risultati di interessanti ricerche empiriche, è intitolata in modo curioso ed evocativo: *Le amazzoni nelle organizzazioni: mercati del lavoro*

e *segregazione*. Il riferimento alle «mitiche» amazzoni, che rinunciarono ad una parte della loro femminilità per poter utilizzare l'arco, quindi per svolgere un ruolo maschile, evoca la somiglianza con una generazione di donne, che, come quelle descritte in questo libro, hanno perseguito il successo nel lavoro, identificandosi in modelli culturali maschilini più di quanto non facessero gli uomini stessi. L'autrice ha voluto in particolare approfondire la conoscenza dei processi e delle strutture organizzative che ostacolano la carriera professionale delle donne in riferimento alle due modalità, ormai purtroppo «classiche», della segregazione femminile: quella orizzontale o *sex typing*, cioè la concentrazione delle donne lavoratrici esclusivamente in alcune aree e ruoli specifici, e quella verticale o *glass ceiling*, che corrisponde all'assenza di una presenza femminile significativa nei vertici di tutte le professioni.

I riferimenti empirici si riferiscono a tre ricerche, condotte nella seconda metà degli anni Novanta in contesti lavorativi e con obiettivi molto diversi, a cui, però, sono state applicate procedure metodologiche omogenee di elaborazione dei dati, come lo studio delle distribuzioni di frequenza, l'analisi delle corrispondenze multiple e l'analisi dei *cluster*. A questo riguardo da segnalare è la ben documentata appendice metodologica, riportata alla fine del volume.

La prima indagine, svolta nelle Ferrovie dello Stato (FS) nel 1996 su un campione esclusivamente femminile impiegato in ruoli operativi, ha analizzato gli atteggiamenti, le aspettative e le reazioni femminili in un ambiente fortemente mascolinizzato, cercando di focalizzare in particolare il fenomeno della segregazione orizzontale. Le altre due, svolte parallelamente in ENEA e in Telecom su un campione sia maschile sia femminile, hanno, invece, tentato di indagare più esplicitamente i meccanismi della segregazione verticale, prendendo in considerazione mansioni lavorative diverse: nel caso di ENEA, tutti i ruoli, esclusi quelli dirigenziali, per Telecom solo il livello dei quadri e dei dirigenti.

L'estrema diversità dei campioni contattati e dei contesti organizzativi indagati ha comportato, ovviamente, una lettura separata dei dati, dal momento che solo, in parte, sono confrontabili fra loro. Nonostante queste oggettive differenze, Signorelli non rinuncia, nella parte conclusiva del volume, ad elaborarne una lettura trasversale, enucleandone alcuni tratti comuni significativi. Partendo dalla constatazione della persistenza di diffuse forme di segregazione femminile sia orizzontale sia verticale, «le ricerche hanno confermato la stretta relazione tra interesse, impegno lavorativo, soddisfazione, accettazione dei cambiamenti, e la percezione positiva riferita alle opportunità di carriera»

(p. 167). Il che significa, in altre parole, che se le donne sono meno impegnate nel lavoro e più orientate ai rapporti interpersonali, laddove gli uomini sono più indirizzati al compito e alla professione, questo appare come la conseguenza e non la causa di una minor riuscita femminile nella carriera. Per quanto riguarda la cultura delle relazioni di genere, i dati hanno evidenziato una netta prevalenza di posizioni non stereotipate «anche se le donne sono più facilmente presenti nel gruppo minoritario di chi aderisce a stereotipi; viceversa gli uomini sono sempre più convinti delle loro compagne di lavoro che a queste ultime non interessi la carriera e meno di loro percepiscono differenze e barriere di genere» (ibid.). Infine è interessante osservare come gli atteggiamenti verso le differenze di genere siano strettamente intrecciati alla componente generazionale, il che rappresenta un'esplicita conferma del nesso esistente fra le due variabili richiamate dal titolo dell'opera. Infatti la classe dei più giovani, composta prevalentemente dai trentenni, si dimostra poco sensibile all'esistenza delle discriminazioni lavorative basate sul genere, tendendo anche a negarne la consistenza, nonostante siano, spesso, i più delusi o discriminati. Curiosamente, però, aderiscono più massicciamente ad alcuni stereotipi sulla caratterizzazione di genere delle attività e delle capacità. Al contrario, le donne oltre i cinquant'anni sono quelle maggiormente coscienti dell'esistenza di differenze di genere mentre la generazione intermedia dei quarantenni concentra le proprie energie su proposte concrete di azioni positive, quali, ad esempio, la flessibilità degli orari. Come molto acutamente sintetizza l'autrice, si può osservare che «i risultati hanno confermato l'esistenza di numerose differenze all'interno della differenza di genere: accanto a quelle generazionali, quelle culturali legate all'adesione degli stereotipi di gruppi, sia pure minoritari, sia maschili sia femminili, o anche basate sulla posizione occupazionale e sul ruolo lavorativo» (p. 168). Da qui l'invito della Signorelli a lasciare da parte, nell'affrontare queste tematiche, le interpretazioni dicotomiche, che favoriscono soluzioni unilaterali ed estreme, invocando o un'assoluta uguaglianza, che spesso sfocia nell'appiattimento delle diversità e in un'otusa burocrazia, o un'esaltazione delle specificità, che, però, ponendosi come assoluta ed intangibile, impedisce qualunque sforzo di comunicazione e di contatto. È sicuramente più produttivo e rispettoso delle pluralità esistenti richiamarsi ad altri approcci: Signorelli, nelle ultime righe del suo libro, accenna alla categoria della cittadinanza di genere, elaborata da Chiara Saraceno (1989) e ripresa da Silvia Gherardi (1998) come esempio di una prospettiva più equa, in grado di perseguire un'effettiva uguaglianza, al di là degli slogan politici o delle affer-

mazioni di principio, «anche se le ambiguità di un simile percorso sono nella pratica ancora tutte da esplorare» (p. 169).

In sintesi si può affermare che questo testo rappresenta un'occasione stimolante per rendersi conto di quale complessità e pluralità deve nutrirsi una nuova cultura del lavoro e delle differenze di genere che si faccia interprete delle dinamiche e dei processi in atto nella nostra società, aspetti che Signorelli ha generosamente indagato, cercando di dar voce e visibilità a coloro che troppo spesso ne sono gli attori più deboli: i giovani e le donne.

C. LUNGHU

O. IANNI, *L'era del globalismo*, ed. it. di F. Lazzari, Introduzione di S. Sassen, Cedam, Padova 1999. Un volume di pp. 256.

Quando Foucault propose, in uno dei suoi corsi degli anni Settanta al Collège de France, di giocare ad immaginare un'istituzione terrificante in grado di controllare gli uomini e le donne in essa racchiusi, ci lasciò penserosi. E quando alcuni luminari seppero che quella istituzione non era altro che la fabbrica, pensarono sì alla fabbrica come utopia capitalista trionfante e cinica, ma difficilmente sarebbero riusciti a pensare ad una fabbrica globale. Ed invece, l'*habitat* attuale è diventato proprio quella fabbrica.

*L'era del globalismo*, il volume dell'italo-brasiliano Octavio Ianni di recente pubblicazione in lingua italiana, restituisce l'immagine di questa realtà, delle sue differenti espressioni, della sua intricata formazione, della sua attualità e delle resistenze che genera. Appartiene appunto a quegli scritti e pensieri imprescindibili per quelli che comprendono che non è possibile catturare la realtà semplicemente come si presenta, e soprattutto per coloro che sanno quanto sia necessaria una metodologia.

Un metodo che permetta di scoprire quel qualcosa di casuale che nasconde la razionalità dello scacchiere mondiale, e allo stesso tempo, quella parte di civiltà, di calcolo, che sta dietro ogni morte, anche apparentemente banale; ma soprattutto le interrelazioni tra tutte queste componenti.

L'opera di Ianni si suddivide in nove capitoli a cui va ad aggiungersi, nella edizione italiana, l'ottima presentazione (nel senso di introduzione alla tematica e di relazione logica con quanto segue) del giovane sociologo Francesco Lazzari, che ha anche tradotto il libro dal portoghese. Lazzari, nella presentazione, riprende i punti centrali dell'opera arricchendola con un'evidente competenza della tematica del globalismo. Tra le sue riflessioni avanza la proposta di pen-