

Università degli Studi di Bologna
Dipartimento di Sociologia

Dottorato di ricerca in
Sociologia

Coordinatore Prof. Pierpaolo Donati
XIX ciclo

**LA DONNA NEL MERCATO DEL LAVORO:
RAPPRESENTAZIONI, ESPERIENZE E PRATICHE DI
WORK-LIFE BALANCE**
**Una indagine empirica in alcune realtà aziendali emiliano-
romagnole**

Tesi di Dottorato del candidato: Dott.ssa Mila Sansavini

Settore scientifico-disciplinare: SPS/09
Sociologia dei processi economici e del lavoro

Il coordinatore:
Chiar.mo Prof. Pierpaolo Donati

Il tutor:
Chiar.mo Prof. Michele La Rosa

Anno Accademico 2005-2006

*Un ringraziamento sentito
al mio Tutor, Prof. Michele La Rosa,
al Prof. Roberto Rizza, per la disponibilità costante ed il prezioso aiuto,
e al Prof. Vando Borghi, per gli utili consigli e il tempo dedicatomi.*

INDICE

<i>Premessa</i>	7
-----------------	---

Parte I – Quadro di riferimento

CAPITOLO 1 – La divisione di genere del lavoro: l'arduo incontro fra donne e mercato

1.1 Introduzione	15
1.2. La divisione di genere del lavoro come prodotto del processo storico di industrializzazione	18
1.3. Le spiegazioni sociologiche classiche e moderne della divisione sessuale del lavoro	24
1.3.1. <i>La distinzione fra pubblico e privato come distinzione fra i generi: il contributo dei classici</i>	25
1.3.2. <i>Le peculiarità della cultura femminile nella visione simmeliana</i>	32
1.3.3. <i>La teoria dei ruoli sessuali</i>	35
1.3.4. <i>I limiti teorici ed euristici del mito delle sfere separate: la riflessione teorica dei Gender Studies sul rapporto fra lavoro, welfare e responsabilità familiari</i>	38
1.4. Alcune considerazioni conclusive	46

CAPITOLO 2 – La partecipazione femminile al mercato del lavoro: principali tendenze e modelli interpretativi

2.1. Introduzione	51
2.2. Il lavoro e le donne: trasformazioni e cambiamenti	53
2.2.1. <i>Oltre la casalinghit� a tempo pieno: il lavoro femminile tra le ipotesi della funzione di riserva e dell'offerta marginale</i>	55
2.2.2. <i>I profili femminili di transizione fra lavoro non retribuito e retribuito: il paradigma della doppia presenza</i>	59
2.2.3. <i>Il processo di femminilizzazione della forza lavoro: cambiamenti e contraddizioni</i>	62
2.3. Il lavoro femminile nella teoria economica e sociologica	68
2.3.1. <i>Le teorie di impianto neoclassico</i>	69
2.3.2. <i>Le teorie sulla segmentazione del mercato del lavoro</i>	73
2.3.3. <i>La prospettiva sociologica: due teorie interpretative a confronto</i>	77
2.4. Alcune considerazioni conclusive	83

CAPITOLO 3 – Il lavoro femminile nei diversi modelli di welfare capitalism: il problema della conciliazione nel sistema italiano

3.1. Introduzione: l'occupazione femminile come fenomeno sociologico complesso	87
--	----

3.2. Il sistema famiglia-lavoro e le criticità connesse alla “doppia presenza” _____	89
3.3. I regimi di welfare capitalism in una prospettiva di genere _____	94
3.3.1. <i>Conciliazione e welfare regimes</i> _____	102
3.3.2. <i>La connotazione familista del modello italiano e la debolezza della donna nel mercato del lavoro</i> _____	106
3.4. La donna nel discorso pubblico e sociale: madre/moglie o lavoratrice? _____	115
3.4.1. <i>Le politiche a sostegno della partecipazione femminile al mercato del lavoro</i> _____	116
3.4.2. <i>Le politiche di conciliazione</i> _____	123
3.5. La dimensione culturale tra vecchi e nuovi stereotipi _____	129
3.6. Alcune considerazioni conclusive _____	132

***CAPITOLO 4 – Il problema della conciliazione e le organizzazioni lavorative* _____ 137**

4.1. Introduzione _____	137
4.2. L’ordine simbolico di genere nelle organizzazioni di lavoro: discorsi, rappresentazioni e pratiche condivise _____	139
4.3. Le politiche di <i>work-life balance</i> : quale ruolo delle organizzazioni lavorative? _____	146
4.4. Il dilemma della cittadinanza di genere nelle organizzazioni _____	152
4.5. Alcune considerazioni conclusive _____	160

Parte II - La ricerca sul campo

***CAPITOLO 5 – La ricerca empirica: oggetto, obiettivi, metodologia e strumenti di indagine* _____ 165**

5.1. Introduzione _____	165
5.2. Oggetto e obiettivi conoscitivi della ricerca _____	166
5.3. Disegno della ricerca e scelte metodologiche _____	171
5.3.1. <i>Gli strumenti impiegati: il questionario e l’intervista in profondità</i> _____	173
5.3.2. <i>Le caratteristiche strutturali del campione quantitativo</i> _____	177
5.3.3. <i>L’organizzazione e l’analisi dei dati</i> _____	181

***CAPITOLO 6 – Il contesto della ricerca: la regione Emilia-Romagna e le quattro realtà organizzative considerate* _____ 185**

6.1. Introduzione _____	185
6.2. Partecipazione delle donne al mercato del lavoro: dinamiche e caratteristiche principali _____	186
6.3. Peuliarità del modello di welfare regionale _____	200
6.4. Alcuni cenni sulle quattro realtà organizzative considerate _____	204

CAPITOLO 7 – Vita lavorativa e vita personale: esigenze, problemi e strategie conciliative _____ **207**

7.1. Introduzione	207
7.2. Il lavoro da dimensione puramente strumentale a fonte di riconoscimento sociale	212
7.3. Lavoro e vita: quali equilibri?	231
7.4. La conciliazione fra vita lavorativa e vita familiare: bisogni ed esperienze	246
7.5. ... principali ostacoli ed ipotetiche soluzioni	250
7.6. La conciliazione fra opportunità e rinuncia	254

CAPITOLO 8 – Prove pratiche di conciliazione: verso una cittadinanza di genere nelle organizzazioni lavorative? _____ **255**

8.1. Introduzione	256
8.2. Quali le pratiche di <i>work-life balance</i> avviate?	264
8.3. Il clima organizzativo verso le pratiche di <i>work-life balance</i>	285
8.4. Brevi cenni conclusivi: clima organizzativo, pratiche di <i>work-life balance</i> e “cittadinanza di genere”	289

CAPITOLO 9 – Note conclusive _____ **295**

Bibliografia generale di riferimento _____ **311**

APPENDICE METODOLOGICA

Allegato 1– L’intervista semi-strutturata per i testimoni qualificati	313
Allegato 2 - Il questionario	315
Allegato 3 - L’intervista in profondità	321
Allegato 4 - Elaborazione dati del questionario attraverso SPSSperWindows13.0	325

Premessa

In una società soggetta a rapidi e profondi mutamenti, le persone ricercano un equilibrio sempre più fragile, fra una vita lavorativa fluida e sottoposta a rischi di instabilità ed un contesto familiare esigente e di non semplice gestione. Il conciliare in modo equilibrato diviene allora uno dei principali problemi che gli individui si trovano a dover affrontare all'interno di contesti socio-economici contraddistinti da una progressiva scomparsa dei confini spazio-temporali fra lavoro e famiglia. Al punto tale che il tema della promozione di misure di *work-life balance* ha suscitato un crescente interesse nelle istituzioni pubbliche e private, in virtù di una serie di fattori, tra cui ricordiamo, il drastico calo della natalità e il persistente incremento della popolazione anziana, ma soprattutto l'aumentata partecipazione femminile al mercato del lavoro. Sono principalmente le donne, verso le quali si rivolgerà pertanto la nostra attenzione, a doversi confrontare con la quotidiana ossessiva ricerca del giusto equilibrio, nelle vesti di acrobate sempre in bilico – a volte senza alcuna rete di protezione – tra lavoro professionale e lavoro familiare, costrette talvolta alla difficile scelta fra il ruolo di madre-moglie e/o quello di lavoratrice.

Tenendo sullo sfondo questo quadro problematico, la nostra trattazione trae origine dalla concezione secondo la quale il genere è il risultato di una costruzione sociale, laddove centrali risultano le categorizzazioni, le convenzioni condivise e gli stereotipi collettivi concernenti le differenze di origine sessuale. Riprendendo una proposta teorica di Pierre Bourdieu (1980) ci soffermeremo sul concetto di *habitus*, quale sistema di disposizioni strutturate e strutturanti, apprese attraverso la pratica ed orientate verso l'azione pratica, la cui inerzia si esprime nella perpetuazione del tradizionale modello familiare, che propugna l'esclusione della donna dall'universo degli affari pubblico-economici e la sua relegazione entro le mura domestiche, in una posizione inferiore e

subalterna, contribuendo così alla cristallizzazione del cosiddetto “dominio maschile” (1998). Le rappresentazioni discorsive, le retoriche e gli stereotipi che operano sul riconoscimento dei ruoli e delle competenze femminili saranno da noi approfondite adottando una prospettiva interpretativa istituzionalista, la quale focalizza la analisi sulle modalità di definizione della posizione sociale femminile, della sua collocazione nella sfera produttiva e della problematica questione della conciliazione: i fenomeni, infatti, “non hanno un’esistenza indipendente dai modi socialmente istituiti di definirli e trattarli, in quanto questi stessi modi esplicano un potere generativo” (de Leonardis, 2001). L’idea di fondo è pertanto quella che le stesse norme ed istituzioni sociali svolgano un’azione complessa che non si limita ad incidere sui calcoli strategici e razionali dei singoli individui, ma ne influenza contemporaneamente le preferenze, i comportamenti, le pratiche e le esperienze quotidiane.

In quest’ottica, ripercorreremo le categorie sociologiche costruite per esplicitare e descrivere il ruolo sociale femminile, cogliendone continuità e discontinuità nel processo evolutivo, e l’estrinsecarsi del suo rapporto con la sfera produttiva. Per un lungo periodo, a dominare il pensiero scientifico occidentale, le speculazioni filosofiche e la riflessione sociologica è stato il cosiddetto “mito delle sfere separate”, la rigida e netta contrapposizione fra pubblico e privato, fra la dimensione della ragione e quella dei sentimenti, fra la logica economicistica del calcolo e quella altruistico-affettiva del dono e della reciprocità. Una contrapposizione questa che, sostenuta dai contributi di alcuni dei principali maestri della sociologia, ha portato alla teorizzazione della subalternità ed inferiorità del femminile rispetto al maschile, trovando una esplicita definizione con l’avvento dell’era industriale, quando la costituzione del profilo della casalinga *full time*, completamente orientata alla sfera privata e disinteressata al competitivo mondo del mercato, ha contribuito ad ampliare le differenze di genere e consolidare ulteriormente la dicotomia donna-riproduzione/uomo-produzione.

A partire da simili premesse mostreremo come il rapporto tra la figura femminile e l’attività lavorativa extradomestica sia rimasto a lungo a margine del dibattito politico, economico e sociale, privo di visibilità, celato dalla naturale dedizione della donna per le responsabilità di cura ed assistenza (e di conseguenza, dal suo prioritario ruolo all’interno delle mura domestiche). Cercheremo pertanto di ricostruire, almeno per quanto riguarda il caso italiano, le principali tappe evolutive che il concetto di lavoro

femminile ha conosciuto, così come le principali categorie sociologiche utilizzate per descriverle e caratterizzarle. Dall'idea di una debolezza e marginalità della donna lavoratrice, la cui attività remunerata risultava di seconda qualità, accessoria e complementare rispetto a quella maschile, si passa alla metafora della *doppia presenza* (Balbo, 1978), che enfatizza la capacità femminile di assemblare piani esperienziali differenti, in passato percepiti come antitetici ed auto-esclusivi, sino ad arrivare al concetto di segregazione occupazionale (verticale ed orizzontale). Concetto che si afferma in concomitanza al processo di femminilizzazione della forza lavoro che, pur garantendo un massiccio ingresso delle donne nella sfera della produzione, tuttavia non elimina quella "sorta di diffidenza anticipata" nei confronti della componente femminile propria dei contesti di lavoro. Si concretizza in questo modo il passaggio da una concezione in cui è centrale l'archetipo di una presunta inferiorità della donna rispetto all'uomo, ad una nuova immagine che trova fondamento nell'idea della differenza, laddove l'elemento costitutivo diviene la funzione materna, elemento a cui si richiamano gli stessi processi di marginalizzazione, più o meno esplicita, della forza lavoro femminile in atto nel '900.

Se dunque sostanziali cambiamenti hanno interessato il ruolo sociale ed economico della donna - per la quale il lavoro remunerato è progressivamente divenuto una parte sempre più integrante dell'esistenza -, immutabile risulta la divisione del lavoro familiare, attribuito pressoché esclusivamente alle componenti femminili, costrette pertanto a dover tener conto delle interferenze, se non di veri e propri conflitti, fra le attività lavorative e quelle familiari. Il processo evolutivo che verremo a descrivere si delinea cioè all'interno di un *milieu* socio-culturale, di un quadro politico ed istituzionale ancora profondamente legato alla rigida separazione tra le sfere pubblica e privata, pertanto non ancora completamente propenso ad accettare la complessità dell'identità femminile.

In questa prospettiva ci soffermeremo sui discorsi pubblici e sociali, sulle pratiche politiche e legislative concernenti la figura della lavoratrice femminile e la questione della conciliazione, nella consapevolezza che essi giocano un ruolo fondamentale nell'incoraggiare o nel dissuadere la partecipazione lavorativa delle donne, così come nel promuovere una, più o meno, equilibrata armonizzazione fra vita e lavoro. In effetti, le politiche ed i discorsi pubblici concorrono a creare con il loro linguaggio categorie

sociali, attribuendovi al contempo valore o disvalore, nonché a vincolare i comportamenti considerati normali e pertanto accettati. Ma le stesse politiche ed i discorsi pubblici sono modellate sulla base di pregiudizi, stereotipi, archetipi e prodotti dell'immaginario collettivo che in merito alle tematiche in oggetto continuano a riproporre contraddizioni ed ambivalenze, sostenendo un'asimmetria nei rapporti di genere. Proprio per questo riteniamo che debbano essere tenuti in considerazione quegli stessi meccanismi e rappresentazioni discorsive che sottendono le politiche pubbliche e sociali, così come le modalità attraverso le quali essi influenzano i comportamenti e le pratiche quotidiane delle persone. Ancora oggi, infatti, possiamo osservare l'azione congiunta di un duplice messaggio rivolto alla componente femminile: da un lato, la richiesta di adesione all'universale criterio normativo d'azione che identifica nell'attività produttiva svolta sul mercato la fonte primaria di definizione di un'identità individuale autonoma; dall'altro lato, l'attribuzione di una centralità nell'adempimento delle responsabilità di cura, ossia un criterio d'azione differente dal primo, ad esso alternativamente sovraordinato e parallelo (Bimbi, 2000). Tende pertanto a prevalere una cultura ancora tradizionalmente familista, quasi indifferente alle profonde trasformazioni che hanno interessato le biografie esistenziali e lavorative, così come il più vasto contesto socio-economico, che associa al paradigma della *doppia presenza* una immagine spesso distorta della conciliazione. Ambito quest'ultimo, che privilegeremo nella nostra analisi, in cui non mancano ambiguità ed incoerenze di fondo, quali il suo profondo radicamento in una concezione fordista del lavoro, che presume una radicale separazione fra la vita privata della famiglia e quella pubblica del lavoro, nonché una rigida divisione di genere delle responsabilità e delle attività.

Seguendo la stessa linea interpretativa, ci caleremo nel più circoscritto ambito delle realtà organizzative di lavoro che, in quanto permeabili al contesto societario circostante, riflettono al loro interno un ordine simbolico di genere ancora prevalentemente fondato sull'archetipo della netta separazione tra ciò che è maschile e ciò che è femminile (Gherardi, 1998). Storicamente l'organizzazione del lavoro ha fatto riferimento ad una figura idealtipica maschile, priva di quelle responsabilità familiari e di cura, considerate invece prerogativa della controparte femminile, contribuendo così a consolidare la tradizionale divisione delle responsabilità. Ci soffermeremo così sulle regole, le procedure, le prassi e le azioni che contraddistinguono le organizzazioni

lavorative. Si tratta di pratiche discorsive e materiali dalla natura profondamente sessuata, esplicitazione di una cultura maschile ancora oggi dominante nella vita organizzativa, nonostante l'aumentata partecipazione femminile al mercato del lavoro. Una logica omologante ha dunque prevalso e tuttora tende a prevalere nei contesti organizzativi, laddove la diversità e la soggettività sono ignorate o esorcizzata, rimandando all'esterno dell'ambiente di lavoro, ovvero all'interno delle mura domestiche, quella difformità di aspettative, carichi di responsabilità ed attività familiari e di cura. In tema di conciliazione tra lavoro remunerato e familiare, centrale nella nostra analisi, sono dunque i principi dell'ordine sociale fondato sul "dominio maschile" (Bourdieu, 1998) e dell'ostilità verso un pieno riconoscimento della "cittadinanza di genere" (Gherardi, 1998) a dominare la cultura organizzativa.

A partire da questo quadro interpretativo, nell'indagine empirica - condotta mediante una metodologia composita che assembla strumenti di natura quantitativa e qualitativa (quali il questionario e l'intervista in profondità) - la nostra attenzione si rivolgerà principalmente verso le pratiche e gli stili conciliativi adottati dalle lavoratrici all'interno di realtà lavorative che hanno avviato misure di *work-life balance*, nella convinzione che alla base della definizione di queste stesse strategie si collochino una serie di opinioni, costrutti, assunti ideologici personali concernenti il valore della maternità, il significato attribuito all'esperienza lavorativa, l'interpretazione dei ruoli familiari e la condivisione dei compiti di cura. Questi aspetti inevitabilmente sono influenzati da quelle pratiche discorsive e da quelle retoriche vigenti nei molteplici ambiti della vita collettiva e sociale, compresi gli stessi contesti organizzativi di lavoro. E' proprio il tentativo di ricostruire tali mappe cognitive e concettuali, che ci porta a sottolineare come non sempre l'introduzione e la formalizzazione nelle organizzazioni lavorative di interventi di conciliazione garantiscano la fattibilità e l'effettività della costruzione di una pratica di "cittadinanza di genere", affinché questo si realizzi è altresì necessario un processo di apprendimento sociale, un più vasto cambiamento culturale che orienti l'organizzazione al riconoscimento e alla valorizzazione delle diversità, così come alla promozione del benessere e della qualità della vita dei lavoratori coinvolti.

Parte I

Quadro di riferimento

Capitolo primo

Il divisione di genere del lavoro:

l'arduo rapporto tra donne e mercato

“Il lavoro – come è pensato, strutturato e come insegnato a praticarlo – è molto singolare, perché dovrebbe, diversamente dalle altre esperienze della vita, non suscitare emozioni, non mescolarsi con i sentimenti e non agire la sessualità. Questa qualità del lavoro organizzato è poco praticabile nella realtà, tuttavia essa è alla base del paradigma che ha governato in questo secolo e che tuttora prevale nei sistemi di lavoro.”

P. Piva,

Il lavoro sessuato. Donne e uomini nelle organizzazioni

1.1 Introduzione

Il lavoro, nelle sue diverse forme, articolazioni e valenze simboliche, ha contrassegnato la storia e l'evoluzione dell'umanità. Tale pratica ed il concetto ad essa associato ha assunto differenti significati nelle diverse società, ma solo nei secoli più recenti è parso all'uomo di potersi realizzare attraverso la propria attività operosa ed il proprio slancio verso un impegno atto a produrre beni materiali tecnicamente perfezionati. Nel mondo moderno, infatti, il lavoro diviene uno dei fattori essenziali e costitutivi dell'identità: vissuto come strumento di trasformazione dell'ambiente fisico e sociale circostante, come occasione di “trascendenza” rispetto all'esistente, o ancora, come diritto e dovere allo stesso tempo. A partire da questi fattori esso acquisisce un ruolo di integrazione sociale, di strumento d'accesso alla cittadinanza e promotore della considerazione collettiva e dell'autostima individuale. Ciononostante, in quanto valorizzato in un'epoca storica in cui scontate risultano la struttura patriarcale della famiglia e la vocazione domestica della donna, ne è derivata un'idea che ha collocato al centro del mondo lavorativo il maschio capofamiglia, mentre il rapporto tra questa dimensione e la componente femminile è rimasto a lungo tempo marginale e sfumato. La storia del pensiero filosofico-scientifico occidentale appare infatti lacunosa su tale questione, avendo tradizionalmente fatto riferimento ad un “ideale maschile universale”

in base al quale la donna, in quanto negativo dell'uomo e pertanto sentimentale ed irrazionale, veniva esclusa dall'ambito d'analisi e ricerca (Ruspini, 1999). Disattenzione e superficialità hanno pertanto contraddistinto la riflessione di matrice sociologica la quale, assimilando gli stereotipi sociali all'epoca ricorrenti, ha considerato il mondo del lavoro come un luogo di soggetti neutri, asessuati, implicitamente considerati come maschili. Si parla in effetti dell'*homo oeconomicus*, logico, razionale, oggettivo, che agisce esclusivamente sulla base dei suoi bisogni materiali, astraendosi da qualsiasi caratteristica ambientale, così come da ogni dinamica relazionale.

Una simile trascuratezza rispetto alle caratteristiche di genere risulta analogamente riscontrabile in ambito organizzativo: l'organizzazione scientifica del lavoro di stampo taylorista, infatti, si limita a considerare la netta contrapposizione tra "programma ed esecuzione, tra soggetto pensante e lavoro oggettivato, tra azione e sentimenti provocati dall'azione", senza entrare minimamente nel merito delle differenziazioni di genere (Piva, 1994: 26). La cultura aziendale orientata esclusivamente alla massimizzazione dell'efficienza e alla risoluzione delle problematiche emergenti per via ingegneristica, percepisce la diversità e la soggettività come fonti di disturbo, limitanti la gestione scientifica e razionale del lavoro, anziché come risorse da valorizzare e potenziare nella loro specificità (Dall'Agata, 1995). Allo stesso modo, la scuola delle Relazioni Umane seguita a rimanere impermeabile alla variabile femminile; d'altronde, come afferma emblematicamente Piva (1994: 29), lo stesso fattore umano, sulla cui rilevanza in ambito lavorativo hanno richiamato l'attenzione Mayo e la sua équipe, "continua ad essere declinato al neutro singolare". Una logica omologante risulta quindi dominare anche all'interno degli studi sociologici di stampo più prettamente organizzativo.

Le differenze tra uomini e donne sono state storicamente ricondotte a due distinte dimensioni, quella afferente al sesso, come modalità naturale e biologica che contraddistingue diversamente i soggetti in virtù della loro funzione riproduttiva, e quella concernente il genere che, invece, richiama l'intervento della cultura umana ed ha più propriamente a che fare con le differenze socialmente costruite. Quest'ultima dimensione trova piena affermazione in ambito scientifico e sociologico solo in anni più recenti, più precisamente a partire dagli anni '70, grazie alla produzione di matrice femminista. Al contrario, prima di questo periodo si presupponevano differenze anatomiche e fisiologiche tra i sessi - date per esempio dai differenti apparati

riproduttivi, tratti sessuali secondari e corredi cromosomici - in grado di garantire l'allontanamento delle donne dall'ambito pubblico e del potere, in base alla loro funzione affettiva e procreativa. Una simile impostazione è rinvenibile già nella visione aristotelica della società politica, in cui oltre a delinearsi la coincidenza tra la distinzione vita privata/vita pubblica e quella tra dimensione domestica/dimensione politica¹, trova una chiara espressione il rapporto di dominio sociale dell'uomo sulla donna, la quale, al pari di schiavi e ragazzi, viene descritta come priva delle capacità deliberative. In linea con queste considerazioni nel saggio *Politica* il pensatore afferma che “non è la stessa temperanza d'una donna e d'un uomo, e neppure il coraggio e la giustizia [...], ma nell'uno c'è il coraggio del comando, nell'altra della subordinazione, e lo stesso vale per le altre virtù”.

Per un lungo periodo, quindi, il pensiero scientifico occidentale, così come i miti² e le speculazioni filosofiche, è stato contrassegnato dalla rigida e netta contrapposizione tra la sfera privata e quella pubblica, tra la dimensione dei sentimenti e dell'affettività e quella della ragione e del calcolo economico. Una contrapposizione che ha portato alla teorizzazione della subalternità ed inferiorità del femminile rispetto al maschile. In linea con queste osservazioni si collocano gli apporti di alcuni principali sociologi classici e moderni che, pur non addentrandosi in maniera specifica sull'argomento, hanno tuttavia contribuito a riproporre ed in parte rafforzare la natura patriarcale dell'ordine sociale, nonché il cosiddetto mito delle sfere separate.

Se antiche risultano le origini di questo modello e della conseguente divisione sessuale del lavoro, solo con l'avvento dell'era industriale essi acquisiscono una esplicita definizione, andando a contribuire alla costituzione del profilo della casalinga e del lavoro domestico. Si può dunque chiaramente affermare, che il passaggio alla modernità abbia contribuito ad ampliare le differenze di genere, determinando una separazione sempre più netta tra mondo dei rapporti familiari e mondo nei rapporti economici, tra

¹ Già nell'Atene classica, mentre gli uomini appartenevano alla vita pubblica, la *polis*, risultando pertanto connotati da attributi di uguaglianza e libertà, le donne relegate alla sfera privata dell'*oikos* apparivano contraddistinte oltre che dalla preminenza del ruolo riproduttivo, da disuguaglianza e necessità.

² A titolo esemplificativo nel racconto della Genesi, caratteri quali la seduzione, la curiosità e la falsità vengono attribuiti ad Eva, donna nata dalla costola del primo uomo e pertanto a lui successiva. Alla sua disobbedienza dell'ordine divino si deve l'ingresso nella vita umana di sensazioni come la fatica e il dolore, in particolare per quanto riguarda la vita delle donne la fatica e il dolore derivanti dalla maternità. Viene così enfatizzata la funzione riproduttiva femminile, nonché la differenza tra i sessi, in cui si coglie una esplicita connotazione negativa della donna.

economia domestica ed economia aziendale (Ruspini, 1999). E così, riprendendo le parole di Saraceno (1992: 48), per un lungo periodo di tempo l'essere donna si è espresso esclusivamente “per appartenenze a luoghi privatissimi: il corpo e la famiglia”.

A partire da simili premesse si possono comprendere le motivazioni per cui il rapporto tra la figura femminile e l'attività lavorativa extradomestica sia rimasto a lungo al margine del pensiero scientifico e sociologico, nonché del dibattito politico, economico e sociale, offuscato dal prioritario ruolo della donna all'interno delle mura domestiche e riesumato solo in anni più recenti, sotto la spinta dei movimenti di liberazione femminile sviluppatasi negli Stati Uniti ed in Europa a partire dagli anni '70. Si deve infatti alle analisi delle studiosse femministe un simile cambiamento di rotta, attraverso un approccio che privilegia “l'interrogazione sulla presunta naturalità con cui economisti, legislatori, politici, sindacalisti dell'epoca hanno affrontato la differenza di funzioni tra uomini e donne nella società e la questione della lavoratrice, fino a problematizzare la stessa divisione sessuale del lavoro” (Saraceno, 1988).

Scopo di questo capitolo è dunque quello di sottolineare la complessità e l'ambiguità dell'incontro tra donna e mercato del lavoro, offrendo una panoramica dei principali contributi sociologici classici e moderni che, seppure da prospettive e con livelli di approfondimento differenti, hanno trattato la tematica della divisione sessuale del lavoro.

1.2 La divisione di genere del lavoro come prodotto del processo storico di industrializzazione

Nelle società preindustriali, mentre la divisione del potere risultava rigidamente patriarcale, la differente attribuzione dei ruoli di uomini e donne in merito all'attività lavorativa appariva piuttosto fluida: la produzione era organizzata su base familiare, casa e luogo di lavoro spesso coincidevano e tutti coloro che facevano parte dell'aggregato domestico erano congiuntamente impegnati in attività produttive, non particolarmente differenziate per sesso ed età (Mingione, 1997a; 1997b). Lo svolgimento del lavoro in casa o nei campi ad essa adiacenti rendeva agevole la combinazione tra attività produttive e riproduttive, permettendo alle donne sposate di adattare “il loro tempo alle esigenze della produzione nell'interesse dell'economia familiare” (Tilly, Scott, 1981:

276). Non esisteva una forte specializzazione dei ruoli, tanto che, contrariamente ai moderni stereotipi di genere, spesso gli uomini si dedicavano ad attività quali la tessitura e la filatura, mentre donne e bambini partecipavano a lavori pesanti. A scandire il lavoro erano i ritmi fissati dal clima, dalle stagioni e dalle tradizioni locali, anziché le tappe del ciclo di vita individuale e familiare. Le figure femminili, quindi, seppur sovraccaricate della responsabilità di cura, partecipavano contestualmente alla produzione delle risorse di sussistenza dell'unità domestica, non risultando pertanto esenti dalla quotidiana fatica di ricercare la maniera per garantire il mantenimento di se stesse e dei propri cari.

Una situazione non dissimile persiste anche nella fase iniziale della Rivoluzione Industriale quando viene introdotto il sistema di lavoro a domicilio: la fabbricazione di prodotti mediante l'impiego di macchinari avviene comunque all'interno dell'abitazione e tutti i familiari lavorano a cottimo sotto la direzione ed il controllo diretto degli uomini, in qualità di capifamiglia (Lorber, 1995). Diversamente, l'acuirsi del processo di industrializzazione determina un progressivo spostamento dell'attività produttiva dall'aggregato domestico alle officine e alle fabbriche. Si delinea quella che le storiche Tilly e Scott (1981) definiscono "economia familiare basata sul salario", nel cui ambito - sebbene permanga una distribuzione sessuata del lavoro domestico - le donne sposate appartenenti ai ceti popolari e proletari, in caso di necessità economica, cominciano ad essere impegnate in un'attività produttiva lontana da casa, spesso al costo di condizioni di vita difficili e disagiati. Con queste parole le autrici sopra citate (1981: 276) descrivono l'alternanza tra famiglia e lavoro propria delle figure femminili popolari dell'epoca: "quando guadagnare era necessario alla sussistenza, il tempo di una donna non era investito esclusivamente nella cura dei figli e nell'attività domestica. Ma anche le necessità domestiche e riproduttive della famiglia, esigevano molto del suo tempo. Così il suo lavoro tendeva ad essere saltuario e irregolare". Comunque, nonostante nel corso della loro esistenza le donne spesso alternassero attività produttiva e riproduttiva, durante la maggior parte loro vita coniugale si trovavano ad adempiere alla funzione di "specialiste" nell'allevamento dei figli e nelle attività riproduttive necessarie per il sostentamento delle loro famiglie.

Nel momento in cui il processo di industrializzazione e di diffusione tecnologica garantisce un incremento della produttività tale da consentire ad un solo lavoratore di mantenere in maniera dignitosa l'intera unità familiare, "le donne - da sempre

impegnate nei campi, nelle botteghe artigiane, nel lavoro manifatturiero a domicilio, ma anche nelle officine industriali delle origini – si vedono relegate fra le mura domestiche. Nelle classi elevate assumono il ruolo di ‘padrone di casa’ a imitazione delle vecchie aristocrazie, nelle classi medie e basse si trasformano in lavoratrici domestiche prive di salario e della dignità piena di cittadinanza. E così il sopravvento dell’industria ha fatto perdere legittimazione al lavoro delle donne, cui per lungo tempo si è fatto allora ricorso per ricoprire temporaneamente i posti lasciati vacanti dagli uomini impegnati nei conflitti bellici” (Bianco, 1997: 10). L’avvento dell’era industriale ha coinciso dunque con la strutturazione di nuove modalità di regolazione del ciclo delle vite lavorative e della divisione di genere del lavoro, nonché con il consolidamento di un particolare sistema societario, caratterizzato da una struttura produttiva orientata alle economie di scala e fondata su un’organizzazione centralizzata e burocratica (Mingione, 1997a, 1997b; Trigilia, 1998). Gli aspetti fondanti di questo modello organizzativo sono rappresentati dalla produzione di massa di prodotti standardizzati in un contesto ad elevata meccanizzazione e dall’occupazione salariale, ossia il contratto di lavoro dipendente a tempo indeterminato, compensato da garanzie di stabilità e di sicurezza sociale. A tal proposito, Castel (1995) ha coniato il concetto di “società salariale”, le cui caratteristiche di base sono rinvenibili in:

- 1) una netta separazione tra coloro che lavorano regolarmente e i soggetti, parzialmente o completamente inattivi, da cui consegue una rigida strutturazione del mercato del lavoro, delimitata da confini ben definiti ed irreversibili;
- 2) una fissazione del lavoratore al suo posto di lavoro ed una razionalizzazione del processo lavorativo, dalle quali deriva un’immagine di lavoratore privo di professionalità, in quanto dedito ad un’attività che, a causa della scomposizione taylorista delle mansioni in operazioni sempre più semplici ed elementari, non richiede competenze specifiche, ma semplicemente manualità e ripetitività;
- 3) una possibilità per il lavoratore di accedere, come utente e tramite la mediazione del salario, al consumo della produzione di massa, nonché come attore sociale alla partecipazione della proprietà sociale e dei servizi pubblici disponibili in società (assistenza sanitaria, istruzione, copertura pensionistica, formazione professionale, ecc.);
- 4) un passaggio dalla natura individuale a quella collettiva del rapporto salariale, quindi il riconoscimento del lavoratore come membro di un collettivo dotato di uno statuto

sociale. In nome di questa appartenenza ad una collettività, il rapporto tra datore di lavoro e lavoratore risulta regolato ed inquadrato in una normativa di carattere generale.

Sulla base di queste premesse, specialmente quella afferente la netta distinzione tra percettori di reddito e non percettori o percettori invisibili, nel corso del ciclo storico intensivo³ (Mingione, 1997b) viene a delinearsi un chiaro squilibrio tra i membri della famiglia, così come una rigida separazione tra sfera pubblica e privata, innovativa rispetto alla situazione precedente, che ha contribuito all'offuscamento e all'invisibilità del rapporto di stretta interdipendenza tra dimensione domestica ed economica, come se fra esse non esistesse alcun legame. La famiglia perde quel carattere di unità produttiva che l'aveva contraddistinta in un passato non molto lontano, per divenire semplicemente luogo deputato agli affetti, ai sentimenti, o come esplicitato chiaramente nella trattazione parsonsiana (1974), adibito alla socializzazione primaria. Le modalità di regolazione delle biografie lavorative subiscono così un duplice mutamento: da un lato, la posticipazione dell'avvio della vita lavorativa, anche a seguito dell'affermarsi di una legislazione che proibiva il lavoro minorile, e, dall'altro, l'accentuazione della divisione di genere delle attività, con il delinearsi del profilo della casalinga, completamente dedicata agli impegni domestici e di cura.

Ne *La società del rischio* (2000: 159) Beck individua quale fondamento e prodotto della società industriale proprio "l'antagonismo tra i sessi", locuzione con cui l'autore intende mettere in evidenza come "nel XIX secolo le sfere e le forme della produzione e della famiglia sono separate e *create*. Nello stesso tempo, le risultanti condizioni di uomini e donne scaturiscono da *attribuzioni* assegnate fin dalla nascita". Ecco allora che, proprio in virtù del conferimento di specifici compiti e responsabilità in base alle origini ed al sesso, la società industriale viene definita come una "moderna società cetuale", dipendente da una netta disegualianza nelle condizioni di uomini e donne, da una rigida divisione tra ruoli maschili e femminili, che risultano quindi predeterminati ed immutabili, indipendentemente dalla volontà dei singoli.

³ Il concetto di ciclo storico intensivo si deve alla proposta di Mingione (1997b) di interpretare le trasformazioni delle società capitalistiche in termini di una successione di cicli storici, lunghi o brevi, contraddistinti da potenzialità espansive e periodi critici. Il momento iniziale del ciclo è dunque il risultato di un particolare equilibrio di regolazione sociale che, con il passare del tempo, si viene a logorare dando avvio ad un periodo di crisi, nonché al delinearsi di una nuova fase con leve espansive diverse da quella precedente.

L'identità sessuale sembra pertanto conservare, almeno nella prima modernità, una natura binaria ed ascrivibile, senza la quale si andrebbe a minare la stabilità del tradizionale nucleo familiare, dimensione fondamentale per l'esistenza stessa della società industriale con i suoi tipici modelli di lavoro e di vita. "L'immagine della società industriale borghese – scrive Beck (*Ibidem.* 157) - si basa su un adattamento incompleto o, meglio, *dimezzato* delle capacità lavorative umane al mercato". Proseguendo in questa esposizione, l'autore mette in evidenza come il lavoro retribuito e la produzione per il mercato presuppongano il lavoro domestico, ossia tutte quelle attività di cura e riproduzione svolte in forma gratuita dalla donna nell'ambito della famiglia, e conclude evidenziando il doppio volto del processo di modernizzazione, che viene a saldare insieme due distinte epoche, la modernità e la moderna contro-modernità, con principi organizzativi e sistemi di valore antitetici. Due epoche che si integrano, si contraddicono e si condizionano vicendevolmente, riflettendosi nella diversità e complementarità dei ruoli maschili e femminili.

Il processo di separazione tra dimensione della produzione e della riproduzione trova così rafforzamento nei classici stereotipi concernenti le personalità maschili e femminili: le donne, tradizionalmente più sensibili e propense alle relazioni interpersonali ed al mutuo aiuto, si occupano del mondo della reciprocità e degli affetti, mentre gli uomini, più razionali e calcolatori, ben si adattano allo spietato mondo del mercato (Crouch, 2001). Possiamo pertanto affermare, riprendendo le parole di Giddens (1995: 35), che nel corso dell'Ottocento l'abitazione diviene "un ambiente separato dal lavoro e, in contrasto con la natura strumentale dell'ambiente lavorativo, è, almeno in teoria, lo spazio nel quale gli individui possono sperare di ricevere appoggio affettivo". Sempre in quest'ottica, riportiamo l'immagine antitetica proposta da Mancina (2002) della donna privata quale ombra o *alter ego* dell'uomo pubblico.

Questo breve *excursus* mette in evidenza come il percorso storico del lavoro abbia da sempre presentato un esplicito carattere di genere (Bianco, 1997). Il passaggio dalla produzione fondata sulla famiglia e destinata principalmente ad un uso interno, alla produzione in fabbrica effettuata sotto il controllo dei capitalisti, ha concorso a privatizzare e svalire il lavoro domestico che, proprio in virtù di questa svalorizzazione, è stato percepito pubblicamente come riservato alle donne sposate (Lorber, 1995). Indubbiamente, il processo di individualizzazione, che contraddistingue l'odierna

società del rischio, potrebbe rappresentare, come sostiene Beck, un possibile punto di svolta verso l'affrancamento delle donne dalle tradizionali attribuzioni di femminilità, il cui realizzarsi è strettamente connesso alla presenza di cinque condizioni. In primo luogo, l'allungamento delle prospettive di vita, che presuppone una biografia femminile non più esclusivamente centrata sulla procreazione e la crescita dei propri figli. In seconda e terza istanza, la ridefinizione del lavoro domestico ad opera dei processi di modernizzazione e la possibilità di pianificazione delle nascite in virtù della diffusione delle misure contraccettive. In quarta battuta occorre sottolineare l'aumentata fragilità del sostegno coniugale e familiare: l'instabilità delle biografie familiari rende infatti più labile, discontinuo e scarno il supporto in caso di necessità e bisogni. Infine, non va dimenticato il miglioramento delle opportunità di istruzione, che gioca un ruolo preponderante nella ridefinizione degli orientamenti delle donne rispetto al loro ruolo nel mercato e nell'intera società.

Nonostante il quadro poc'anzi delineato, la condizione femminile, a detta di Beck (2000: 166-167), continua tutt'ora a connotarsi per una "contraddizione tra affrancamento dai vecchi ruoli loro ascritti e riassoggettamento ad essi" e così sarà sino a quando "le donne avranno figli, li allatteranno, si sentiranno responsabili per loro, vedranno in loro una parte essenziale della loro vita, i figli resteranno 'ostacoli' voluti nella competizione occupazionale, e tentazioni di una decisione consapevole *contro* l'autonomia economica e la carriera [...] La situazione degli *uomini* è ben diversa. Mentre le donne devono allentare i loro vecchi ruoli di 'un'esistenza per gli altri' e cercare una nuova identità sociale *anche* per motivi economici, per gli uomini la garanzia di una vita economicamente *indipendente* e la vecchia *identità* di ruolo *coincidono*. Nel ruolo stereotipicamente maschile dell'uomo in carriera sono congiunti l'individualizzazione economica e il comportamento di ruolo maschile". In effetti, come molte ricerche hanno dimostrato (Barile, Zanuso, 1984; Sabbadini, Palomba, 1994) il lavoro domestico, riproduttivo e di cura, che Beck definisce "il lavoro dietro alle quinte", da sempre risulta prerogativa del genere femminile, mentre "gioie e doveri della paternità sono sempre stati gustati *in piccole dosi*, come piaceri del tempo libero", senza che la paternità potesse fungere da ostacolo all'esercizio della professione⁴.

⁴ Come chiaramente ci ricorda Beck (2000: 167) una simile compatibilità fra paternità e attività professionale deriva dal fatto che "tutti i fattori che *sottraggono* le donne dai ruoli femminili tradizionali *sono assenti* dal lato

La divisione di genere del lavoro appare dunque un prodotto storico, seppure variabile a seconda dei contesti culturali e delle differenti fasi dello sviluppo. E' stata spinta alle sue estreme conseguenze proprio all'interno della società fordista, imperniata su un modello lavorativo forte e totalizzante (*full time, full life*), dove il binomio donna-riproduzione è stato contrapposto a quello uomo-produzione (Ruspini, 1999). La transizione verso un'economia di tipo industriale ha infatti promosso una progressiva esclusione della componente femminile dal mercato del lavoro e l'affermarsi di un profilo di donna completamente orientata alla sfera privata e disinteressata al competitivo mondo del lavoro retribuito. La sua dedizione prevalente alla casa e alla famiglia diviene il tratto costitutivo dei vari regimi di *male breadwinner*, "dove il compito degli uomini è l'impegno diretto per l'alta produttività, mentre quello delle donne è di sostenere indirettamente l'alta produttività degli uomini fornendo cura, affetto, la tranquillità domestica, e la riproduzione di nuove generazioni socializzate a questa stessa divisione" (Mingione, 1997b: 129). Il processo di industrializzazione sembra dunque aver agito promuovendo una "ghettizzazione" delle attività di lavoro su base sessista (Tilly, Scott, 1981), cioè una progressiva separazione tra ciò che è considerato *lavoro produttivo* e *domesticità*, sinonimo di non-lavoro.

1.3 Le spiegazioni sociologiche classiche e moderne della divisione sessuale del lavoro

Se la divisione di genere del lavoro può essere considerata il prodotto del processo di industrializzazione, due aspetti risultano strettamente interconnessi ed intrecciati a questo fenomeno: da una parte, la differenziazione biologica tra maschi e femmine e, dall'altra, la tradizione patriarcale dalla quale discende gran parte della cultura contemporanea. Per quanto concerne la prima dimensione, "gravidanza, parto e allattamento sono al centro della specificità biologica femminile" (Mingione e Pugliese, 2002: 93), tanto da rappresentare un notevole handicap lavorativo per gli individui di questo sesso che per intere generazioni si sono completamente sacrificati alla cura di

maschile. Nel contesto della vita maschile, paternità e carriera, indipendenza economica e vita familiare non sono contraddizioni che si debbano ottenere e tenere assieme combattendo *contro* le condizioni della famiglia e della società; piuttosto, la loro compatibilità con i ruoli maschili tradizionali è prescritta e protetta. Questo però significa che l'individualizzazione [...] *rafforza* il comportamento di ruolo maschile".

mariti, figli e genitori anziani. Una condizione sociale ulteriormente complicata dal secondo aspetto, ossia dalla struttura patriarcale della società, che agisce sancendo la dipendenza della donna dal potere maschile, sia in ambito privato (domestico) che pubblico. In questo modo la donna viene confinata in ruoli subordinati, propri della sfera domestica e familiare. D'altronde, "la persistenza culturale del patriarcato facilita gli sviluppi della divisione di genere favorendo la concentrazione nei ruoli domestici, l'esclusione dai ruoli dirigenziali e vari tipi di discriminazioni occupazionali" (Mingione e Pugliese, 2002: 94). In effetti, sebbene l'influsso diretto del patriarcato in ambito legislativo, nonché nelle pratiche formali possa considerarsi oggi fortemente attenuato (a partire dalla parità dei diritti politici, sociali e di cittadinanza sino alla legislazione sulle pari opportunità), ciononostante alcuni sostanziali squilibri ed asimmetrie tuttora permangono. Si pensi ad esempio alle persistenti forme di segregazione occupazionale o alla diffusa differenziazione salariale in base al genere.

Nelle pagine seguenti si procederà pertanto ad una rapida ricostruzione di alcuni contributi dei principali sociologi classici e moderni che hanno favorito la riproduzione ed il rafforzamento della rigida divisione di genere del lavoro. Sostanzialmente, nelle loro analisi la distinzione tra pubblico e privato è venuta a ricalcare la distinzione tra maschio e femmina, dando il via alla costruzione di un attore sociologico neutro, che sin dall'inizio si è trovato a celare le sue caratteristiche di genere (Scisci, Vinci, 2002). Non bisogna comunque dimenticare di inquadrare il pensiero dei sociologi considerati nelle specifiche condizioni storiche in cui essi hanno operato e nel contesto culturale che lo hanno ispirato. Mentre positivismo ed evolucionismo dominavano il panorama scientifico dell'epoca, processi quali industrializzazione, urbanesimo e proletarizzazione di massa agivano provocando un radicale mutamento della società.

1.3.1 La distinzione fra pubblico e privato come distinzione tra i generi: il contributo dei classici

Tra i grandi classici della sociologia, Durkheim, pur focalizzando prevalentemente le sue opere sul dualismo individuo-società, dedica qualche pagina alla posizione della donna e alla divisione sessuale del lavoro. Ne *La divisione del lavoro sociale* (1933), infatti, la sua attenzione si incentra prevalentemente sullo studio dell'ordine sociale e sulla

divisione del lavoro, quale processo inevitabile e necessario nell'inesorabile percorso evolutivo della società. Tale processo, se in un primo momento contribuisce alla distruzione di quella che l'autore definisce solidarietà meccanica a causa del crescente individualismo, successivamente sembra favorire lo sviluppo della solidarietà organica, che comporta una nuova forma di integrazione derivante dalla condivisa coscienza della necessità di cooperazione. In questa prospettiva Durkheim legge la transizione europea da società feudale agraria a capitalismo industriale. La sua trattazione tuttavia si orienta chiaramente ad un individuo di sesso maschile, anzi, riprendendo le parole di Sydie (1987: 46), la società descritta nelle sue opere è “in fact a code word for the interests and needs of men as opposed to those of women. These needs and interests are rationalized on the basis of the biological differences between sexes”.

Nel contributo durkheimiano all'aumento della divisione del lavoro corrisponde un incremento della specializzazione delle occupazioni tra i generi. Così l'autore descrive questo processo: “la divisione sessuale del lavoro può essere più o meno estesa; può interessare soltanto gli organi sessuali e certi caratteri secondari che da essi dipendono, oppure può, al contrario, estendersi a tutte le funzioni organiche e sociali” (Durkheim, 1971: 79). Più precisamente è nella sezione “*In certi casi la divisione del lavoro ha la funzione di suscitare gruppi che senza di essa non esisterebbero*”, che viene introdotto il concetto di “divisione sessuale del lavoro”, conseguente alla specializzazione funzionale tra uomo e donna, il primo collocato nella sfera delle mansioni intellettuali e la seconda in quella dei sentimenti e dell'affettività (Adorno, Suzzi, Migliozi, 1996). A riprova di queste sue affermazioni, il pensatore francese riporta alcune testimonianze antropologiche di società primitive ed arcaiche, prive di occupazioni differenziali fra uomini e donne. Presso questi popoli non si riscontra una chiara divisione del lavoro ed il matrimonio appare in forma rudimentale, instabile ed intermittente; diversamente in epoca più recente l'istituto del matrimonio si sviluppa, di conseguenza, si estende l'intreccio dei vincoli che esso crea e si moltiplicano le obbligazioni che esso sancisce. Contemporaneamente, “anche il lavoro sessuato si è sempre più diviso. Limitato nei primi tempi soltanto alle funzioni sessuali, si è esteso a poco a poco a molte altre funzioni. Da moltissimo tempo la donna si è ritirata dalla guerra e dagli affari pubblici; la sua vita intera si è concentrata in seno alla famiglia. In seguito, la parte che essa ha in tal modo assunta si è sempre più specializzata. [Tanto che] oggi, presso i popoli civili, la

donna conduce un'esistenza del tutto differente da quella dell'uomo. Si potrebbe dire che le due grandi funzioni della vita pubblica si sono quasi dissociate, e che uno dei due sessi ha accaparrato le funzioni affettive e l'altro le funzioni intellettuali" (Durkheim, 1971: 82). In questo modo viene descritta la differenziazione funzionale tra i sessi, attribuibile al difforme processo evolutivo che contraddistingue uomini e donne, considerate queste ultime come naturalmente inferiori ai primi. La sua opinione sulla donna risente chiaramente della teoria evoluzionista di Lebon che registra nei secoli un differente sviluppo del cervello maschile e femminile, tale per cui il primo sarebbe soggetto ad una considerevole crescita, mentre il secondo si troverebbe in una fase di stasi o addirittura di regressione⁵. Un simile diseguale accrescimento del cranio influenzerebbe il non completo sviluppo intellettuale della donna, che per questo si ritrova imprigionata all'interno delle mura domestiche, priva di visibilità sociale, esclusivamente specializzata in ruoli interni alla famiglia.

Come la divisione del lavoro promuove la creazione della società moderna e della solidarietà organica, allo stesso modo la divisione sessuale del lavoro garantisce l'affermarsi della società coniugale e della solidarietà coniugale organica. Entrambe quindi riflettono una legge evolutiva universale, risultando necessarie e funzionali: "the two sexes, like all individuals, are destined to become structurally differentiated and functionally specialized. In primitive society, the two sexes, like all individuals, are structurally and functionally identical. As the social organism evolves and develops, the individual cells that constitute society and that are constituted by society (men) necessarily evolve and develop concomitantly. The other or woman, who is outside society and its influences, is not altered by social evolution and therefore remains the same while becoming increasingly different from men" (Lehmann, 1995: 911). La natura femminile viene descritta da Durkheim come statica, involuta, primitiva: la donna appare cioè un prodotto della natura, un essere asociale "consigned to the private, domestic, familial sphere, and thus situated outside society". Diversamente, gli uomini sono interamente prodotti della società, "who constitute and are constituted by

⁵ Così scrive Durkheim (1971: 82-83): "non soltanto le dimensioni, il peso, le forme sono molto dissimili nell'uomo e nella donna, ma Lebon ha dimostrato – abbiamo visto – che con il progresso della civiltà il cervello dei due sessi si differenzia sempre più. Secondo questo studioso, tale allontanamento progressive sarebbe dovuto sia allo sviluppo considerevole dei crani maschili sia alla stasi o anche alla regressione dei crani femminili".

the social organism and the collective consciousness that together constitute society. The two sexes are divided by their respective structures and functions and united by their interdependence in organic sexual solidarity within a second, parallel society: conjugal society” (*Ibidem*: 912).

La dicotomia uomo-sociale/donna-asociale proposta dal pensatore francese funge al contempo da ordine gerarchico tra i sessi: la struttura sessuale infatti “predisposes women to specialize in affective and reproductive functions in the private, familial sphere. Thus women are incapable of individual differentiation and individual specialization in the intellectual and practical functions of the public, social sphere. Since women do not participate in the social division of labor, they do not participate in organic social solidarity. However, they do participate in the sexual division of labor and, therefore, in organic sexual solidarity” (*Ibidem*: 925). Ne deriva una lettura dualistica della realtà che sembra cogliere la stretta interdipendenza tra il capitalismo moderno e la struttura patriarcale, ancora prevalente nella società occidentale. La donna, essendo stata relegata, per secoli, sullo sfondo di uno scenario in cui gli uomini erano gli unici protagonisti, si trova ad assistere ed accettare decisioni altrui senza alcuna possibilità di intervento ed obiezione (Adorni, Migliozzi, Suzzi, 1996).

Il determinismo sociale durkheimiano sembra tuttavia rinvenire parziale contraddizione interna nella lettura della devianza proposta nel saggio *Il suicidio*, dove viene, in primo luogo, dimostrato che le donne, esseri naturali e non socializzati, sono meno propense alla devianza rispetto agli individui di sesso opposto; secondariamente, viene esposta una lettura dell’agire deviante quale fenomeno derivante da forze sociali patologiche piuttosto che da una eccessiva individualizzazione o una carente socializzazione⁶, come precedentemente messo in evidenza. Al fine di superare simili incoerenze, il pensatore francese chiarisce come proprio la natura asociale delle donne ne riduca la tendenza al suicidio data la loro scarsa esigenza di integrazione sociale: “if women kill themselves much less often than men, it is because they are much less involved than men in collective existence: thun they feel its influence – good or evil – less strongly” (1951: 299). Proseguendo in quest’ottica, Durkheim identifica nella famiglia una forma di integrazione in grado di attenuare la tendenza al suicidio

⁶ D’altronde, come scrive Lehmann (1995) “if women are asocial and if unsocialized individuals tend to be deviant, as one of his theories of deviance asserts, then women should have higher rates of suicide than men”, aspetto quest’ultimo contraddetto dai dati riportati da Durkheim ne *Il suicidio*.

egoistico, pur riconoscendole un'azione diametralmente opposta in base all'appartenenza sessuale. Pertanto, mentre il matrimonio svolge un ruolo disincentivante l'atto suicida per la componente maschile, sembra assumere un carattere stimolante per la controparte femminile. Un'azione contraria spetta invece alla pratica del divorzio. A dimostrazione di questo Durkheim (*Ibidem*: 272) ricorda che “woman’s sexual needs [...] are more closely related to the needs of the organism, following rather than leading them, and consequently find in the man efficient restraint. Being a more instinctive creature than man, woman has only to follow her instincts to find calmness and peace [...] Marriage is not in the same degree useful to her for limiting her desires which are naturally limited”.

La distinzione di genere tra sfera pubblica e sfera privata si riscontra al contempo nell'opera di Weber che, diversamente da Durkheim, riporta in primo piano la soggettività e l'individualità dell'attore sociale. In *Storia economica* (1993: 50-51) l'autore riconosce come la divisione del lavoro tra i sessi si intrecci alle diverse forme economiche da lui analizzate, già a partire dai villaggi agrari, dove “al lavoro che avveniva all'interno della casa – con al centro la tessitura – attendeva esclusivamente la donna. Lavori virili erano [... invece] la caccia, l'allevamento del bestiame finché si trattava di armenti [...], la potatura e la lavorazione dei metalli; infine e soprattutto, però, la guerra”. E' all'interno della comunità domestica, fondata “sull'autorità del più forte e del più esperto” – quindi del maschile di fronte al femminile -, che si compie il lavoro economico della donna. Aspetto che permane nella moderna economia capitalistica, la cui origine, secondo l'autore, va ricercata nella separazione dell'economia domestica da quella dell'azienda di famiglia, una separazione rinvenibile in un primo momento nei ceti aristocratici e borghesi, per poi estendersi anche alle famiglie della classe lavoratrice.

Centrale nella trattazione weberiana è l'analisi del potere inteso come “the probability that one actor within a social relationship will be in a position to carry out his own will despite resistance, regardless of the basis on which this probability rests” (Sydie, 1987). Molteplici sono le forme che esso può assumere, tra le quali rientra indubbiamente il patriarcato, una modalità di dominazione tradizionale, “characteristic of the house hold group or clan organized on finship and economic terms” (*Ibidem*: 56). Più precisamente, il carattere patriarcale può essere attribuito a differenti tipi di società

ed istituzioni all'interno dei quali tuttavia il potere viene ad assumere una fisionomia assimilabile a quella dei modelli familiari contrassegnati dall'autorità suprema del capofamiglia di sesso maschile. In questo senso la struttura patriarcale non può non avere ripercussioni sulle relazioni di dominio/subordinazione tra i sessi, come dimostrano chiaramente le parole di Weber (1961: 305), secondo cui "per la donna appartenente alla casa è la normale superiorità di forza fisica e spirituale dell'uomo".

Ecco allora che, ancora una volta, il rapporto uomo-donna si contraddistingue per la presenza di forti asimmetrie a favore del primo, il cui potere trova, nell'analisi weberiana, chiara manifestazione sia in ambito pubblico che all'interno della gestione familiare. In quest'ottica va letta la rilevanza attribuita dall'autore al matrimonio, inteso come istituzione in grado di garantire alla dinamica sessuale un'aura di sacralità, identificandola, al pari dell'attività lavorativa, come mezzo per il raggiungimento di un'esistenza intra-mondana, (Scisci, Vinci, 2002). In effetti, se la società descritta da Weber appare sostanzialmente centrata sul lavoro, inteso quale sacrificio terreno in grado di consentire "agli uomini di accostarsi alla grazia divina, di attribuire senso alla vita extra terrena e di allontanare da sé le innumerevoli tentazioni che la quotidianità offre" (Adorni, Migliozzi, Suzzi, 1996: 62), tutte le azioni ed i comportamenti, quindi anche la stessa sessualità, risultano subordinati alla etica sacrificale del lavoro. In quest'ottica l'unica finalità della pratica sessuale può essere la procreazione.

Un'analoga netta differenziazione dei ruoli maschile e femminile, in base alla quale agli uomini viene riconosciuta ed attribuita una funzione di guida e comando sia in ambito pubblico che privato viene descritta dall'autore nell'opera *Induismo e buddismo* (1975) tanto che nell'India ritratta dal maestro tedesco la presenza pubblica femminile viene unicamente legittimata dal marito o dal padre, alla cui morte la donna è tenuta necessariamente a ritrarsi nel privato.

Una analoga strutturazione del dominio all'interno dell'unità familiare è rinvenibile nella trattazione di Marx ed Engels, seppure risulti in essa centrale il concetto di classe sociale, mentre la problematica di genere venga trattata solo marginalmente. Una superficialità che sostanzialmente è riconducibile alla distinzione fra valore d'uso e valore di scambio, fondamentale nel materialismo storico marxista, laddove il lavoro domestico svolto dalle donne gratuitamente rappresenta un chiaro esempio di produzione di valore d'uso che le esclude dalla identificazione di classe. In particolare i

due studiosi percepiscono l'istituzione familiare patriarcale come la causa della subordinazione sociale, legale ed economica delle donne, identificate, secondo una lettura classista, come il proletariato in contrapposizione con la categoria capitalistica-borghese rappresentata dai loro compagni di sesso maschile⁷. In essa infatti si determina quella divisione di lavoro fondata su base puramente fisiologica e sessuale, secondo la quale “the men went to war, hunted, fished, provided the raw material for food and the tools necessary for these pursuits. The women cared for the house, and prepared food and clothing; they cooked, weaved and sewed” (Sydie, 1987: 99). E' dunque il padre la figura centrale: è lui a provvedere per la moglie ed i figli, a dar loro il suo nome e la sua proprietà, esigendo al contempo obbedienza. Anche per questi pensatori risulta così la presunta naturale contrapposizione fra la forza fisica maschile e la debolezza femminile alla base della differenziazione di genere del lavoro. La crescente innovazione tecnologica sembra tuttavia rendere superfluo il ricorso alla forza bruta nello svolgimento delle mansioni lavorative, agevolando così l'incorporazione delle figure femminili nel mercato, unica modalità per promuovere una loro effettiva emancipazione. “Tutto ciò mostra già – asserisce Engels nel volume *L'origine della famiglia, della proprietà privata e dello Stato* (1975: 203) - che l'emancipazione della donna, l'uguaglianza delle sue condizioni con l'uomo sono e restano cosa impossibile fino a quando essa rimane esclusa dal lavoro produttivo sociale e confinata al lavoro privato domestico”. E, di conseguenza, la condizione fondamentale per la liberazione della donna richiede il suo rientro nella produzione pubblica, che a sua volta esige l'abolizione della famiglia monogamica patriarcale come unità economica della società. E' dunque la famiglia moderna l'ambito in cui si esplica la prima forma storica di antagonismo di classe, la “schiavitù domestica” della donna, una schiavitù manifesta o mascherata, derivante dall'idea che spetti all'uomo il compito di procacciare risorse e mantenere i propri membri. L'oppressione femminile prende dunque avvio con la nascita della proprietà privata e del diritto ereditario, risultando invece, come dimostrano i dati forniti dall'antropologo Morgan a cui il pensatore tedesco si richiama, assente nelle società primitive, dove l'ordine sociale assumeva un carattere matriarcale,

⁷ “L'uomo, ai giorni nostri, - scrive Engels (1975: 104) – deve nella maggior parte dei casi guadagnare la vita per tutta la famiglia, cosa questa che gli concede una situazione preponderante che non ha affatto bisogno di essere convalidata dalla legge. Egli è, nel corpo della famiglia, il borghese; la donna vi rappresenta il proletariato”.

essendo costruito sulla base del legame biologico esistente fra madre e figlio. All'interno di queste società, quindi, non esistevano istituzioni quali lo stato e la famiglia patriarcale costrittiva, strettamente legate allo sviluppo della proprietà privata, mentre vigevano la proprietà collettiva dei mezzi di produzione, relazioni sociali di natura cooperativa ed una completa uguaglianza in tutte le sfere della vita, compresa quella sessuale.

Sulla stessa linea si collocano in tempi successivi i pensatori della Scuola di Francoforte che descrivono la strumentalizzazione della donna, considerata "professionista della maternità", in funzione dell'autorità e del potere del marito. A penalizzare la figura femminile è pertanto, in prima istanza, la dipendenza economica dall'uomo e dagli schemi comportamentali proposti dalla società. Una situazione che persiste per gran parte della modernità e sarà alla base delle critiche e richieste dei movimenti di liberazione femminile.

1.3.2 - Le peculiarità della cultura femminile nella visione simmeliana

Se il tema della differenziazione dei ruoli maschili e femminili nell'ambito della gestione domestica ed extradomestica del lavoro trova solo un accenno nei contributi precedentemente analizzati, viene maggiormente analizzato nelle letture proposte da Simmel e Parsons che, seppure in modo differente, considerano la definizione sociale dell'appartenenza sessuale come uno dei modi principali di allocazione di competenze, risorse, destini, la cui modifica richiede un'operazione non solo psicologica, ma anche una costruzione di specifiche forme di equilibri ed interdipendenze socialmente strutturate (Leccardi, 2002).

Già nel 1911 nel saggio *Il relativo e l'assoluto nel problema dei sessi*, Simmel coglieva la struttura sessuata della vita sociale, individuandone gli effetti simbolico-materiali, tra cui la perversa percezione dei generi come opposti ed in rapporto di dominio/subordinazione. Il pensatore tedesco rappresenta uno dei pochi filosofi del Novecento a riflettere sul ruolo della donna nella società moderna dominata dallo scambio e dall'economia monetaria (Dal Lago, 1994). Con l'avvento della modernità, infatti, "la produzione per il mercato e l'economia domestica cominciano a svilupparsi in contrapposizione reciproca, resa possibile dal denaro, e ad introdurre una netta divisione del lavoro tra i sessi. Per motivi molto evidenti alla donna spetta l'attività diretta verso l'interno,

all'uomo quella rivolta verso l'esterno: la prima diventa sempre più di amministrazione e di utilizzazione dei proventi della seconda. Così [...] ella appare ora come una mantenuta che vive del lavoro dell'uomo" (Simmel: 535). La relazione tra i sessi risulta chiaramente fondata su un rapporto di dominio a favore dell'uomo, in parte già individuabile in epoca primitiva, quando la donna veniva semplicemente assimilata ad un animale capace di procreare. Capacità quest'ultima che ha contribuito a delineare il suo ruolo non solo all'interno della famiglia, intesa come luogo adibito alla riproduzione, ma dell'intero corpo sociale.

In effetti, proprio in questa connotazione di "agente" addetto alla procreazione e, al contempo, al mantenimento della collettività risiede il valore, ma al contempo la subordinazione del genere femminile. Una subordinazione che si manifesta allo stesso modo nelle istituzioni del matrimonio per interesse e della prostituzione, dove l'uomo funge da compratore e la donna diviene semplice valore di scambio. La stessa logica di disparità tra i sessi, fondata sul codice simbolico dello scambio, trova riscontro nel matrimonio moderno, all'interno del quale la donna si configura come storicamente vittima della cultura di predominio maschile. Simmel, procedendo in questa direzione, definisce il rapporto tra uomo e donna come terreno di scontro tra due culture opposte: quella maschile oggettiva e predominante, quella femminile soggettiva e subordinata. "Man's *position of power* – egli afferma - does not only assure his relative superiority over the woman, but it assures that his standards become generalized as generically human standards that are to govern the behaviour of men and women alike" (cit. in Coser, 1977). Centrale nella sua riflessione è la constatazione che la cultura dell'umanità non possa essere concepita, nemmeno nei suoi contenuti oggettuali, come un qualcosa di asessuato, anzi la cultura oggettiva si rivela del "tutto maschile" (Coser, 1977; Bonacchi, 1981). In quest'ottica, nella cultura oggettiva il comportamento dell'uomo acquisisce validità universale e valore normativo⁸, al punto che la stessa componente femminile viene giudicata secondo criteri creati per il genere maschile: "under these conditions the autonomy of the female *cannot* be perceived". Alle donne viene pertanto chiesto di agire in conformità con il ruolo a loro ascritto e "they are judged to be inferior to men

⁸ Emblematicamente così l'autore scrive: "noi commisuriamo prestazioni e mentalità, intensità e creatività dell'essenza maschile e femminile a determinate norme di tali valori. Ma queste norme non sono neutrali, sottratte all'antagonismo dei sessi, bensì attengono esse stesse all'essenza maschile" (cit. in Bonacchi, 1981: 18).

precisely because, being enslaved by these requirements, they cannot live up to allegedly objectively valid panhuman standards” (Coser, 1977: 873).

Nella trattazione simmeliana un simile squilibrio sembra derivare da una differenza ontologica: mentre l'uomo è contraddistinto da una personalità frammentata e propensa al calcolo, al pensiero strategico ed alla divisione del lavoro, la donna, diversamente, appare un essere unitario, contrario alla razionalizzazione del mondo e alle sue conseguenze culturali. Per Simmel, infatti, le donne sono “indeed closer to the dark primitive forces of nature, [...] their most essential and personal characteristics are more strongly rooted in the most natural, most universal, and most biologically important functions”. La constatazione del carattere unitario dell'identità femminile sembra anticipare alcune considerazioni che contraddistinguono il recente dibattito sulla condizione della donna, volto a valorizzarne proprio questa capacità di assemblare ed integrare piani esperienziali differenti, senza sacrificarne nessuno (Scisci, Vinci, 2002). Sostanzialmente, ad un'identità maschile, tendenzialmente riduttiva in senso strumentale, in cui prevalgono i paradigmi culturali del potere, della competizione, dell'unilateralità, si affianca “un'identità femminile fatta di pluralità, coesistenze e compatibilità, sebbene non priva di contraddizioni” (Adorni, Migliozi, Suzzi, 1996: 50). L'acume e la lungimiranza del pensatore tedesco consta dunque nella “singolare mescolanza di intuizioni della differenza di genere e di radicali stereotipi sessuali” (Dal Lago, 1994: 129) o come sottolinea Coser (1977: 871) nell'aver descritto “the cultural and social condition that makes it extremely difficult for women to contribute to a culture that operates, by and large, according to male standards and criteria” e mostrato “the obstacles women face when they attempt to gain a sense of autonomous female identity in male-dominated culture”.

Il carattere mascolino dei contenuti oggettuali della cultura moderna agisce da premessa al destino di subalternità della cultura soggettiva femminile, che essendo per natura unitaria (da cui il suo ruolo di mantenimento della famiglia come unità sociale primaria) e storicamente refrattaria all'intellettualismo moderno, è anche contraria alla razionalizzazione del mondo e dell'umanità (Adorni, Migliozi, Suzzi, 1996). In quest'ottica, la cultura delle donne diviene il luogo privilegiato della critica alla modernizzazione, venendo a rappresentare un possibile ostacolo alla oggettivazione della cultura nei campi tradizionalmente maschili. Così sarebbe possibile la realizzazione

di una piena eguaglianza giuridica di uomini e donne. Nell'analisi simmeliana quindi, oltre a trovare espressione la specificità dell'identità sessuale maschile e femminile, emerge l'esigenza di superare una chiara divisione dicotomica tra i generi in favore di una lettura in grado di coglierne reciprocità ed interdipendenze. La prospettiva interpretativa del pensatore tedesco riveste pertanto una grande rilevanza nel panorama scientifico sul tema del rapporto tra i generi, sebbene, come ha osservato Bonacchi (1981: 14), esso rappresentasse un intervento "di frontiera" in un contesto politico-culturale orientato verso una relativa aporeticità ed indifferenza sulla tematica del rapporto maschile/femminile.

1.3.3 – La teoria dei ruoli sessuali

La lettura proposta da Parsons (1964; Parsons, Bales, 1974), in parte già delineata nei lavori di Margaret Mead⁹, si focalizza sulla differenziazione dei ruoli¹⁰ sessuali e sull'importanza del processo di socializzazione, nella prospettiva che la formazione della personalità femminile sia strettamente connessa all'apprendimento e all'acquisizione del proprio ruolo. Acquisizione che viene promossa da agenzie di socializzazione quali la famiglia, la scuola, il gruppo dei pari, i media. In quest'ottica, la subordinazione della donna deriva direttamente dalle aspettative stereotipate costruite in riferimento ai comportamenti maschili e femminili, in base alle quali le donne non sarebbero adatte ad accedere a posizioni di potere, né a percorsi di crescita ed avanzamento professionale. In estrema sintesi nella lettura parsonsiana, "biological distinctions between women and men laid the foundation for them to occupy different social roles. These roles were

⁹ L'antropologa contribuisce a mettere in discussione la spiegazione biologica della divisione sessuale del lavoro, individuando il carattere mutevole dell'assegnazione dei lavori al maschile ed al femminile nelle diverse culture. In effetti, pur essendo tale fenomeno universale, ovvero presente in ogni contesto socio-culturale, risulta soggetto a variazioni e pertanto non può essere in maniera semplicista ricondotto ad aspetti biologico-naturali immutabili. Diversamente, l'esistenza della divisione sessuale del lavoro viene attribuita alla presenza di un sistema di distinzioni simboliche aprioristiche (o rappresentazioni collettive della società) di cui tuttavia non viene precisata la genesi. A titolo esemplificativo, in Nuova Guinea mentre i cibi succosi, fertili, soffici spettano alla componente femminile, quelli duri, secchi e poco fertili sono invece propri dell'uomo. Una tale distinzione origina una rappresentazione simbolica della cultura che si riflette nella differenziazione nelle attività produttive, in base alla quale spetta all'uomo occuparsi di attività dure, come la caccia; mentre alla donna si adattano attività più morbide, quali la tessitura. Come afferma Mead (1977: 34): "mentre è vero che ogni cultura istituzionalizza in qualche modo le parti dell'uomo e della donna, non è vero che lo faccia sempre in termini di contrasto fra le prescritte personalità dei due sessi e neppure in termini di dominazione e sottomissione".

¹⁰ Più precisamente, gli autori individuano un duplice asse nella differenziazione dei ruoli all'interno della famiglia, quello generazionale oltre a quello sessuale.

transmitted to each generation through processes of socialization. By internalizing societal expectations for their sex, differences between women and men were produced and expressed through personality and behaviour” (Wharton, 2005: 106).

Nella prospettiva funzionalistica la differenza biologico-sessuale comporta un’analoga difformità attitudinale e comportamentale, che si riflette inevitabilmente nell’appartenenza di uomini e donne ad ambiti specifici d’azione differenti. Più precisamente, all’uomo, padre e marito, spetta il ruolo di leadership strumentale, centrata sui rapporti tra il nucleo familiare ed il mondo esterno, ossia sulla partecipazione al processo produttivo atta a garantire il supporto economico e pertanto, mediante il percepimento di un reddito, il mantenimento dei membri della famiglia. Mentre la donna, madre e moglie, detiene la leadership espressiva, fondata sui rapporti interni alla famiglia, e quindi è deputata all’organizzazione domestica e alla cura dei figli e del coniuge. Parsons e Bales (1974) spiegano l’allocazione dei ruoli tra i sessi, biologicamente intesi, riconducendola al fatto che il mettere alla luce i figli e prestare loro le prime cure stabilisce, in linea teorica, il primato del rapporto della madre con il bambino e, di conseguenza, giustifica l’esenzione dell’uomo da queste funzioni biologiche e la sua specializzazione in una direzione alternativa, ossia quella strumentale.

Concretamente una simile ripartizione può dunque essere associata alla divisione tra ruolo occupazionale e ruolo familiare: “men were expected to work for pay and be the family breadwinner, while women were expected to care for children and maintain the home” (Wharton, 2005: 106). I due autori colgono, infatti, con particolare riferimento alla famiglia nucleare americana degli anni ’50, un rapporto asimmetrico tra i due sessi, in base al quale la responsabilità del sostegno economico familiare spetta “all’unico membro adulto di sesso maschile”. In effetti, pur riconoscendo la presenza di donne nella forza lavoro del paese, questa viene attribuita prevalentemente a nubili, vedove o divorziate, oppure a donne ancora prive di eredi o i cui figli sono cresciuti ed ormai indipendenti; diversamente, “la quota di donne con bambini piccoli è ancora assai esigua, e non ha mostrato una tendenza precisa ad aumentare. Il ruolo della ‘casalinga’ è tuttora quello di gran lunga predominante per la donna coniugata e con bambini piccoli” (Parsons, Bales, 1974: 19).

E' in quest'ottica che i due autori sottolineano l'improbabilità, o meglio l'impossibilità, di un capovolgimento dei ruoli maschili e femminili, che andrebbe inevitabilmente a creare un turbamento dell'equilibrio relativo così impostato. In questo modo essi argomentano una simile asserzione (1974: 20): anche quando una donna con bambini piccoli "ha un'occupazione [...] è indubbio che, in generale, la mansione della donna tende ad essere di tipo qualitativamente diverso, e di status tale da non poter seriamente competere con quello del marito considerato come fonte primaria di status o di reddito. Si può tranquillamente osservare, in generale, che il ruolo della donna adulta continua a essere saldamente ancorato, principalmente, ai problemi interni della famiglia, come moglie, madre, e incaricata del governo della casa, mentre il ruolo del maschio adulto è principalmente ancorato al suo impiego e, attraverso questo, dalle sue funzioni di fonte di status e di reddito della famiglia, al mondo professionale". Si giustifica così la tradizionale divisione tra sfera pubblica e sfera privata, seppure venga riconosciuta un'intensa interazione e complementarietà tra esse sotto diversi profili. A titolo esemplificativo, l'ambiente domestico e familiare "avrebbe nutrito e sostenuto i propri membri attivi nell'economia e, come unità di consumo, avrebbe acquistato gran parte dei prodotti dell'attività economica" (Crouch, 2001: 257).

Estendendo l'idea parsonsiana Eagly (1987: 12) definisce i ruoli sociali come "those shared expectations (about appropriate qualities and behaviours) that apply to individuals on the basis of their socially identified gender", aspettative quindi derivanti dalle posizioni occupate da uomini e donne nella struttura sociale. Pertanto, "because women have primary responsibility for childcare and domestic work, they are expected to behave in communal ways – emotionally expressive and generally concerned with other' welfare. Men's occupational roles are the basis for gender role expectations involving agentic behaviours (i.e., stressing competence and independence)" (Warthon, 2005: 107).

La prospettiva funzionalista non appare tuttavia avulsa da critiche in virtù dell'inadeguatezza a cogliere la complessità del tema in oggetto, nonché del rischio di incappare in una forma di determinismo derivante dall'eccessiva enfasi sul sociale per cui gli individui risultano intrappolati in stereotipi ed aspettative. In quest'ottica Wharton (2005: 106) scrive: "the instrumental/expressive distinction reifies gender stereotypes and provides a highly inaccurate account of women's work in the home".

Al contempo non sembra essere colto il fatto che ai differenti ruoli siano associati diversi livelli di potere e status all'interno della famiglia e dell'intera società, che comportano una relazione gerarchica a favore della componente maschile. Aspetto che assumerà centrale interesse nell'analisi di stampo femminista.

1.3.4 I limiti teorici ed euristici del mito delle sfere separate: la riflessione teorica dei Gender Studies sul rapporto fra lavoro, welfare e responsabilità familiari

I contributi sulla divisione sessuale del lavoro sino a questo momento esaminati, passando da modelli sostenuti da ragioni biologiche di presunta superiorità maschile, propri della fine dell'800, a teorie fondate prevalentemente sul ruolo della socializzazione primaria di richiamo psicanalitico, concorrono a riprodurre il rapporto dualistico tra uomini e donne, tra mercato e famiglia, legittimando e giustificando una rigida ed irremovibile differenza di genere. La donna viene considerata come maggiormente incline ad occuparsi di determinate attività, afferenti alla sfera affettiva e domestica, distinte da quelle "naturalmente" attribuibili all'uomo: all'appartenenza sessuale corrisponde cioè un ruolo rigoroso, ascritto a livello sociale ed immodificabile dal punto di vista temporale (Dall'Agata, 1995). Una simile impostazione predomina nella cultura borghese e positivista della fine del XIX secolo e perdura sino alla prima metà del XX.

Diversamente, i movimenti nati per incentivare una maggiore uguaglianza di opportunità tra uomini e donne e l'aumentata partecipazione delle donne al mondo del lavoro contribuiscono a mettere in discussione la tradizionale dicotomia tra produzione maschile e riproduzione femminile, il cosiddetto mito delle sfere separate. Sfere contraddistinte da due differenti logiche di azione: mentre quella domestica è "governata dallo scambio emotivo, impregnata di affettività, dove bisogna spandere calore in ogni momento e senza tregua", in quella della produzione il fattore regolativo è lo scambio strumentale, "l'amore è fuori gioco e si misurano tutte le altre abilità, esclusa quella di voler bene" (Piva, 1994: 16). A determinare una simile separazione e differenziazione sono le stesse caratteristiche attribuite ai due sessi. Così, "the paid workplace came to be seen as an arena of competition, rationality, and achievement – qualities that then became attached to men as the primary inhabitants of this sphere.

Conversely, the home was portrayed as a 'haven' from work and a realm characterized by domesticity, purity, and submissiveness. These characteristics, in turn, were ascribed to those who were seen to be primarily responsible for this domain – namely, women” (Wharton, 2005: 86). In questo modo, l'enfasi sulla diretta associazione tra la distinzione lavoro/casa e le peculiarità maschili e femminili, contribuisce a tratteggiare un'immagine di indipendenti *self-made men* e di dipendenti *living women*, nonché di una famiglia ideale composta da “an economically successful father and an angelic mother”, una impostazione che, come abbiamo chiaramente messo in evidenza, ha trovato piena affermazione nell'era industriale.

Ciononostante, il binomio concettuale pubblico/privato presenta innumerevoli limiti teorici ed euristici, posti in luce dall'analisi femminista la quale rileva il legame simbolico e pratico tra le due sfere, così come la loro interna differenziazione (Saraceno, 1992). Il primo aspetto è chiaramente evidenziato dall'antropologa Gayle Rubin (1975) che, in opposizione alla dicotomia pubblico/privato, ricorre all'espressione *sex-gender system*¹¹ per indicare quell'insieme di “processi, adattamenti, modalità di comportamento e di rapporti, con i quali ogni società trasforma la sessualità biologica in prodotti dell'attività umana e organizza la divisione dei compiti tra gli uomini e le donne, differenziandoli l'un l'altro” (Piccone, Stella, Saraceno, 1996: 7). In quest'ottica quindi il contesto sociale circostante interviene ed agisce nelle relazioni tra i sessi. La trattazione dell'antropologa, fondata sulla consapevolezza dei rapporti reciproci esistenti tra le due sfere, pubblica e privata, prende avvio dai contributi di Marx ed Engels concernenti la necessità della riproduzione delle società umane. Proprio parafrasando un passo di Marx sulla definizione di schiavo, l'autrice scrive: “una donna è una donna, essa diventa serva o moglie o bestia da soma, o prostituta solo nel contesto di determinate relazioni sociali. Le femmine umane sono la materia prima per la produzione sociale delle donne, attraverso un processo di addomesticamento che trova la sua realizzazione nei sistemi di scambio della parentela (controllati dai maschi)” (cit. in Leccardi, 2002: 19). L'attenzione si focalizza così sul problema della natura e della genesi dell'oppressione e della subordinazione sociale delle donne, privandolo

¹¹ Più precisamente, la Rubin (1976: 30) definisce il *sex/gender system* come “un insieme di norme, mediante il quale il materiale, bruto istinto biologico del sesso e della procreazione è organizzato e soddisfatto [...]. Il sesso come noi lo conosciamo è un prodotto della società”.

della sua radice naturale ed attribuendovi una chiara connotazione storico-sociale: il genere risulta quindi una divisione tra i sessi imposta socialmente¹².

Una simile connotazione è oltremodo rinvenibile nelle parole di Joan Scott (1981; 1996), che a qualche anno di distanza dalla pubblicazione del saggio di Rubin, enfatizza le potenzialità analitiche ed empiriche insite nell'utilizzo della categoria di genere in contrapposizione ai termini di sesso o differenza sessuale, parole con forti connotazioni biologiche. Così la storica (1996: 313-314) giustifica tale scelta: il termine "genere quale sostituto di donne è usato anche per suggerire che l'informazione sulle donne è necessariamente anche informazione sugli uomini, che l'una implica lo studio dell'altra. Tale uso ribadisce il concetto che il mondo delle donne è una parte del mondo degli uomini, creato in esso e da esso. Respinge poi l'utilità interpretativa del concetto di sfere separate, affermando che studiare le donne come soggetto isolato perpetua la finzione secondo cui una singola sfera, l'esperienza di un singolo sesso, avrebbe poco o nulla che spartire con l'altra. Genere è usato altresì per designare i rapporti sociali tra i sessi, e rifiuta esplicitamente qualsiasi spiegazione di ordine biologico, come quelle che trovano un denominatore comune per le diverse forme di subordinazione femminile nel fatto che le donne hanno la capacità di partorire mentre gli uomini sono dotati di una maggiore forza muscolare. Il genere diventa invece un modo per indicare le costruzioni culturali – l'origine, di natura interamente sociale, delle idee circa i ruoli più adatti alle donne e agli uomini". Il concetto di *gender* si scaglia perciò chiaramente contro una visione deterministica che affonda le sue radici nelle peculiarità naturali e biologiche di uomini e donne, contribuendo a perpetrare la posizione dominante dei primi sulle seconde in virtù della loro forza fisica e delle loro capacità logico-razionali.

In ambito sociologico l'assunzione di un simile punto di vista rappresenta una modalità privilegiata di osservazione e studio della distinzione tra identità sessuale e ruolo sociale ad essa assegnato, presupponendo una serie di assunti e di schemi di categorizzazione mediante cui le differenze biologiche divengono criteri per la costruzione e l'attribuzione di differenze sociali. Assunti e schemi che contribuiscono cioè a creare idee, convinzioni, azioni e pratiche che vengono incorporate negli svariati processi sociali e risultano pertanto "in grado di influenzare in maniera determinante

¹² In quest'ottica lo stesso *sex-gender system* funge da dimensione strutturale delle disuguaglianze sociali al pari del modo di produzione.

l'identità, le aspettative, le opportunità e in definitiva l'esperienza degli attori umani in diversi ambiti di vita sociale" (Monaci, 1997: 4). In quest'ottica, le credenze secondo le quali autonomia, competitività, razionalità e desiderio di successo sarebbero tratti intrinseci della mascolinità, mentre emotività, generosità, cooperativismo e propensione alla dipendenza distinguerebbero la personalità femminile, risultano chiari stereotipi di genere. Il tentativo di smascherare e rendere manifesti simili stereotipi, nonché i meccanismi mediante i quali le donne si trovano a subire assetti di organizzazione sociale e del lavoro non sempre ad esse favorevoli e vantaggiosi, è fatto proprio dal movimento femminista¹³. Viene così messa in luce la dimensione perversa del patriarcato, che sancisce la continuità fra sfera pubblica e privata, fra subordinazione della donna nella casa ed esclusione femminile dalla piena cittadinanza. Patriarcale è, secondo l'affermazione di Pateman (1997: 147), la società civile in cui "le donne sono soggette agli uomini sia nella sfera privata che in quella pubblica, e il diritto patriarcale degli uomini è il principale elemento strutturale che tiene insieme le due sfere in un unico insieme sociale". Questa duplice azione del patriarcato è al contempo messa in evidenza da Walby (1990) che ne individua una forma privata ed una pubblica, indicando in questo modo il controllo praticato dal singolo soggetto maschile in ambito domestico ed i meccanismi di segregazione adottati da altre strutture ed arene sociali in cui gli uomini dominano e sfruttano le donne. Fra i più rilevanti ricordiamo: lo Stato, la sessualità, la violenza, la cultura, il lavoro domestico ed il lavoro retribuito. In riferimento a quest'ultima dimensione, che è l'oggetto di interesse prioritario di questa nostra ricostruzione, si possono individuare pratiche di dominio agenti in due distinte modalità, quali le restrizioni nell'accesso a determinate mansioni e le estromissioni da certe occupazioni. Similmente, per quanto riguarda lo Stato sono rinvenibili diversi fronti di azione, tra cui ad esempio la limitazione all'accesso alla rappresentanza politica delle donne o la criminalizzazione delle forme di controllo e pianificazione delle nascite.

Nella prospettiva degli studi femministi, quindi, il genere rappresenta uno dei fondamentali principi organizzativi della vita sociale, sia passata che contemporanea. Si

¹³ Convenzionalmente vengono distinte nel movimento femminista diverse tradizioni che si sono soffermate con modalità difformi sulle molteplici tematiche, contribuendo all'eterogeneità della produzione teorica: la prospettiva liberale, quella radicale, quella di matrice psicoanalitica e quella socialista.

tratta cioè di un elemento imprescindibile e costitutivo delle relazioni sociali¹⁴, il cui potenziale si estrinseca in tutte le pratiche e le istituzioni, quali appunto il mercato del lavoro, le organizzazioni produttive, il sistema educativo, oltre ovviamente la famiglia. In questo modo viene riconosciuta la loro natura non neutrale al genere¹⁵, tanto che si è soliti parlare di “*gendered institutions*” (Wharton, 2005).

Più precisamente, è il genere stesso ad essere percepito da diversi studiosi come una istituzione sociale, uno dei principali sistemi con cui gli esseri umani organizzano l'intera vita, non solo le relazioni concernenti la quotidianità, ma tutte le principali interazioni e strutture sociali (Acker, 1992; Martin, 2004). La dimensione di genere funge così da artefatto simbolico a cui gli individui ricorrono per il perseguimento dei loro obiettivi pragmatici e che, al tempo stesso, ne vincola l'azione, delimitando il quadro del plausibile. Ad essa vengono associate classificazioni, categorizzazioni, schemi relazionali e cognitivi che si riflettono sull'organizzazione sociale complessiva. In questo modo si esplicita la valenza generativa e normativa delle istituzioni, che “veicolano, sotto diverse forme, indicazioni cogenti in merito al modo con cui compiere certi atti, attivare certe procedure, eseguire determinate pratiche, compiere certi comportamenti, e così via” (Borghi, 2006: 15-16). Ossia, veicolano potenti schemi di significato inoculati durante il corso della vita in maniera spesso opaca, silenziosa, quasi impercettibile, venendo così a rappresentare un “dato per scontato” che agisce tuttavia profondamente sui nostri comportamenti. Così facendo, siamo noi attori sociali con le nostre pratiche quotidiane e routines semiautomatiche a contribuire alla riproduzione di queste stesse istituzioni (così come alla loro eventuale modificazione), in un processo circolare di reciproco condizionamento e determinazione.

¹⁴ Una considerazione che trova conferma anche nelle parole di Scott (1996), secondo la quale: “il genere è un elemento costitutivo delle relazioni sociali basate sulle differenze percepite tra i sessi, e quindi è uno dei modi principali per esprimere rapporti di potere”.

¹⁵ In merito alle pratiche sociali che concorrono a produrre e consolidare il genere è possibile individuare nella riflessione sociologica contemporanea tre distinti approcci: quello *individualista*, che focalizza l'attenzione sugli specifici aspetti della personalità di uomini e donne e vede come pratica fondamentale quella della socializzazione, intesa come processo di formazione dell'identità e di assunzione di determinati comportamenti -si pensi ad esempio a come questi aspetti incidano sulla scelta dell'itinerario scolastico-; quello *interazionista*, secondo la quale il genere, così come le altre differenze ascritte, hanno un'origine relazionale ed interattiva -a titolo esemplificativo si può considerare il processo di divisione del lavoro all'interno dei contesti organizzativi, dove persiste una struttura delle occupazioni differenziata per genere-; e quello *contestuale*, in cui centrale è il ruolo delle strutture e delle pratiche delle organizzazioni e delle istituzioni sociali -in quest'ottica, i luoghi di lavoro e lo stesso mercato incorporano e rafforzano le categorie di genere, contribuendo a reiterare differenze e disuguaglianze, come nel caso delle lavoratrici con figli piccoli giudicate maggiormente inclini all'assenteismo e scarsamente coinvolte nel raggiungimento di precisi obiettivi professionali- (Zanfrini, 2006; Wharton, 2005).

Una siffatta modalità di lettura enfatizza la profonda autorevolezza e socialità della dimensione di genere, rinvenendo la sua origine nell'evoluzione della cultura umana anziché nella biologia. Come ricorda Lorber (1995: 37), “la società umana si fonda su varie consuetudini quali la divisione delle attività lavorative, le norme per la redistribuzione delle risorse, l'affidamento delle responsabilità di cura dei figli e, più in generale, di coloro che non possono badare a se stessi, i valori comuni e la loro trasmissione sistematica ai nuovi membri, la legittimazione del potere, la musica, l'arte, la storia, i giochi e le altre produzioni simboliche” ed è la dimensione di genere ad ordinare tali pratiche sociali, contribuendo a determinare le aspettative dei singoli individui¹⁶. Viene così superata quella che è stata definita “opaca ovvietà” concernente le differenze biologiche sessuali (Saraceno, 1992: 12) tanto radicata non solo nel tessuto quotidiano, ma anche nel pensiero scientifico dominante fino alla prima metà del XX secolo.

La prospettiva sopra descritta trova forti affinità con il concetto di *gender order* proposto da Connell, il quale afferma che (1987: 139) “in common-sense understanding gender is a property of individual people. When biological determinism is abandoned, gender is still seen in terms socially produced individual character. It is a considerable leap to think of gender as being also a property of collectivities, institutions, and historical processes. This view is [...] required by evidence and experience [...] There are gender phenomena of major importance which simply cannot be grasped as properties of individuals, however much properties of individuals are implicated in them”. In quest'ottica vengono valorizzate le pratiche sociali e l'agire umano nel delineare l'ordine di genere, il quale sembra connotarsi per una natura storica, variabile nel tempo e non immutabile come invece era la presunta dicotomia sessuale dei corpi maschili e femminili. La stessa ipotesi insita nel concetto di sesso, secondo la quale la differenza tra uomo e donna ha una derivazione naturale, biologica o genetica, suggerisce l'invariabilità di tali difformità, nonché l'impossibilità del cambiamento storico (Piccone Stella, Saraceno, 1996). Diversamente, il concetto di genere permette il

¹⁶ Eloquente, al riguardo, è una esemplificazione riportata da Martin (2004: 1264): “when Tom, a corporate vice president, asks his colleague Betsy, also a vice president, to answer a telephone that is ringing in a nearby office, he performs a micro act informed by a gender institution [...] his behaviour makes perfect sense in light of the kind of masculinity that tells men and boys they have a right to assistance from women [...] In treating Betsy as a woman rather than as a vice president, Tom's action both reflected and constituted gender”.

superamento di un approccio semplicistico che lo percepisce come una caratterizzazione fissa e rafforzata principalmente mediante la socializzazione primaria e secondaria, configurandosi come il frutto di una costruzione sociale, costantemente ricreata e riprodotta attraverso l'interazione tra gli individui. Un processo che è continuamente in atto ed, al contempo, è pervasivo. Proseguendo in questa direzione Connel definisce la naturalizzazione come di un atto politico e di potere, fondato sull'abilità dello stato a rafforzare una struttura domestica di tipo patriarcale in cui l'uomo ha una posizione di autorità e dominio nei confronti della donna.

Come tutte le istituzioni anche il genere, in quanto socialmente costruito¹⁷, si trova ad interagire con altre istituzioni promuovendone il cambiamento e venendone al contempo modificato, basti pensare allo stretto rapporto esistente tra questa categoria ed il sistema legale, quello educativo, l'ambito familiare, il luogo di lavoro. Sostanzialmente, tutte le strutture istituzionali, rinvenibili sia nel contesto societario, riprendendo le affermazioni di Acker (1992: 567), sono organizzate secondo "lines of gender. The law, politics, religion, the academy, the state, and the economy [...] are institutions historically developed by men, currently dominated by men, and symbolically interpreted from the standpoint of men in leading positions, both in the present and historically. These institutions have been defined by absence of women. The only institution in which women have had a central, defining, although subordinate, role is the family". Proseguendo lungo questa modalità interpretativa, l'autrice si sofferma sulla distinzione tra sfera produttiva e riproduttiva¹⁸ prevalsa nella società industriale capitalistica, dove la prima ha predominato sulla seconda. Una supremazia che ha condotto alla svalutazione, per non dire alla completa invisibilità, delle funzioni riproduttive, responsabilità di dominio femminile, nonostante il loro carattere essenziale nel garantire un adeguato funzionamento delle molteplici istituzioni. In effetti, come ricorda Acker (*Ibidem*: 567), mentre "business and industry are seen as essential and the source of well-being and wealth, [al contrario...] children, child care, elder care, and education are viewed as secondary and wealth consuming".

¹⁷ Emblematiche a questo proposito appaiono le parole di Martin (2004: 1263), secondo cui "like all institutions, gender is a product of people who occupy different positions and have conflicting identities and interests".

¹⁸ Più precisamente, l'autrice utilizza i termini nel senso generale di "division between the daily and intergenerational reproduction of people and the production of material goods, or commodities".

Ne consegue che la stessa dimensione di genere non possa essere interpretata isolatamente, come avulsa dal contesto circostante, separata da strutture istituzionali quali la famiglia, la politica, l'economia ed il mercato del lavoro, la religione. Due sono le principali motivazioni addotte: in primo luogo nessuna istituzione può essere letta singolarmente e secondariamente il genere risulta presente ovunque, ossia operante, trasversalmente, entro ogni altra istituzione della vita sociale. Diverse ricerche lo dimostrano chiaramente: “gender is done nearly everywhere, [...] not only in families, churches, politics, and workplace” (Martin, 2004: 1265). La realtà oggettiva viene così ad essere percepita come il prodotto di specifiche costruzioni discorsive e simboliche ed il genere non sembra più riguardare esclusivamente l'universo delle idee, ma al contempo la complessità di istituzioni, strutture, pratiche della vita quotidiana, processi sociali, rituali.

I *Gender Studies* contribuiscono dunque a fornire nuove conoscenze ed introdurre nuove prospettive di indagine ed approcci interpretativi, che in ambito lavorativo hanno permesso di incentrare l'attenzione sulla dinamica tra lavoro e lavori, sul duplice ruolo dello Stato, da un lato datore di lavoro e dall'altro promotore di politiche di welfare, ma soprattutto di ampliare il campo di indagine, orientando l'interesse verso la comprensione dello stretto legame esistente tra lavoro e famiglia, o meglio tra esperienza lavorativa e responsabilità assegnate all'interno dell'aggregato domestico. Merito di questa prospettiva è proprio quello di aver problematizzato i due ambiti di lavoro delle donne, superando una concezione che li vedeva inesorabilmente in conflitto fra loro. E' proprio questo intreccio ad avere il pregio di mostrare i limiti interpretativi della stragrande maggioranza degli studi economici e socio-lavoristi che incentrandosi esclusivamente sulla dimensione produttiva hanno ignorato le attività di cura¹⁹. Attività queste ultime che in tutte le società sono valutate di esclusiva competenza delle donne e pertanto non riconosciute socialmente, ossia non retribuite, non tutelate, non considerate strumenti/meccanismi per l'acquisizione della piena

¹⁹ Il tema del lavoro di cura, gratuitamente svolto dalle donne in ambito familiare, è stato oggetto di analisi degli studi di matrice femminista, che hanno enfatizzato come esso contribuisca alla subordinazione e dipendenza delle donne in ambito privato e sociale, ma al contempo risulti fondamentale per il benessere individuale, familiare ed il corretto funzionamento dei regimi di welfare state. Per sottolineare la complessità di questo concetto richiamiamo la definizione proposta da Knijn e Kremer (1997: 328-330): “la cura è il quotidiano sostegno sociale, psicologico, emotivo e l'attenzione fisica alle persone. Essa può essere fornita sotto forma di lavoro remunerato o non remunerato, sulla base di un contratto o in forma libera e volontaria, in modo professionale o sulla base di un'obbligazione morale”.

cittadinanza²⁰. Si delinea così un importante salto di qualità nella teorizzazione sulla condizione femminile nel mercato del lavoro, che sembra assimilabile a quello che Swedberg ha indicato come presupposto fondante della sociologia economica di Granovetter, ossia l'abbandono della assunzione di atomismo delle decisioni a livello micro (Trifiletti, 1999).

1.4 Alcune considerazioni conclusive

Come abbiamo messo in evidenza, pochi sono stati gli autori classici e moderni ad aver cercato di offrire un inquadramento teorico al tema della divisione sessuale del lavoro. In effetti, per un lungo periodo nel pensiero scientifico ha dominato una immagine di “donna naturalmente votata al lavoro domestico e minacciata di perdere la sua dignità se costretta a lavorare per il mercato” (Chiesi, 1997: 124). L'aumentata partecipazione femminile al mercato del lavoro ha, almeno in parte, garantito il superamento del cosiddetto policentrismo esistenziale, concezione che vede la donna come modello carente delle caratteristiche maschili e la descrive come unica custode delle relazioni familiari privatizzate in contrapposizione all'uomo, che è invece investito di un ruolo strumentale e pubblico (Scisci, Vinci, 2002). La classica divisione sessuale del lavoro persiste tuttavia per tutta la prima fase della modernità, legittimata dalla distinzione tra la forza, l'intelligenza e l'abilità produttiva maschile da un lato e l'incapacità fisica, la sensibilità e i doveri riproduttivi propri della donna dall'altro lato. Come ci ricorda Pescarolo (in Groppi, 1996: 318), “in un mondo in cui gli aspetti del lavoro legati ai caratteri del corpo svolgevano un ruolo centrale nella costruzione sociale dei ruoli, la tradizionale legittimazione del potere degli uomini trovava un elemento di supporto nella maggiore capacità maschile di sforzo immediato”. L'affermarsi della prima modernità sancisce infatti il passaggio da un'immagine della donna in cui centrale è l'archetipo di una sua natura inferiore ad una nuova immagine fondata invece sull'idea della differenza, dove “la funzione materna diventa l'elemento costitutivo e specifico di questa nuova definizione del ruolo della donna all'interno della famiglia e della società.

²⁰ Sono state sviluppate pertanto proposte analitiche volte ad una interpretazione più ampia del lavoro, da intendersi come quell'insieme complesso di attività remunerate e non remunerate di riproduzione sociale, come dimostrano i concetti di *economia estesa* di Picchio (2003) e di *organizzazione sociale totale del lavoro* di Glucksmann (1995, 2005).

E' questa la base simbolica a cui faranno riferimento e da cui trarranno legittimità i processi di marginalizzazione più o meno esplicita della forza lavoro femminile nel corso del '900" (Bernardi, 1999: 59). Sarà il progressivo percorso emancipativo femminile, culminato negli anni '70-80, a garantire la possibilità di parlare di lavoro delle donne in termini di scelta libera e consapevole, vissuta come ricerca di autorealizzazione e soddisfazione personale. Una possibilità che tuttavia si trova tuttora a fare i conti con una "sorta di diffidenza anticipata" nei confronti delle donne insita nel contesto lavorativo, dove sono ancora rinvenibili esperienze di discriminazione, segregazione o marginalizzazione. Sono infatti queste le principali tematiche su cui si è soffermata la riflessione economica e sociologica più recente, cercando di comprenderne le motivazioni di base e quindi di fornirne una spiegazione plausibile. Ma questo sarà oggetto del prossimo capitolo.

Per completare e concludere questa breve rassegna ci sembra, dunque, significativo e proficuo evidenziare alcuni elementi degni di nota, da un punto di vista teorico-concettuale, che ci accompagneranno nel proseguo del nostro discorso. Partiamo dal contributo di Simmel, le cui considerazioni ci paiono di particolare interesse ed attualità: il pensatore tedesco infatti riconosce le specificità dell'identità femminile anticipando alcune recenti intuizioni circa la capacità femminile di assemblare piani esperienziali differenti percepiti come antitetici ed auto-esclusivi. In questo senso pare preannunciare l'idea della molteplice natura identitaria (Leccardi, 2000; 2002) e il concetto stesso di "doppia presenza" che, come si vedrà in maniera più approfondita nelle pagine a seguire, ha garantito il superamento di letture ingenue, sino a quel momento maggiormente accreditate, ed ha significato la costruzione sociale del genere come non più contenuta esclusivamente all'interno della famiglia e delle mura domestiche (Trifiletti, 1999). D'altronde, un'altra importante lezione dell'autore risiede nell'aver intuito e colto la mancata neutralità delle norme e delle pratiche sociali, anticipando così la critica avanzata dalle teorizzazioni di matrice femminista.

E' soprattutto da quest'ultima linea di pensiero che affiorano importanti spunti di riflessione sui quali può essere in questa sede utile soffermarsi. In particolare, il carattere storico e sociale della dimensione di genere, carattere che si riscontra analogamente nella complessità del rapporto tra donne e mercato del lavoro. Un rapporto a lungo connotato da invisibilità, trascuratezza e marginalità, a causa della ipotesi di una naturale

propensione e vocazione delle donne verso la sfera privata, nell'espletamento di quello che Parsons definisce come "ruolo espressivo", in parte innato ed ulteriormente rafforzato mediante la socializzazione primaria e secondaria. Prestare invece attenzione alla costruzione storica e discorsiva della divisione di genere del lavoro permette di cogliere il carattere profondamente sociale ed istituzionale del rapporto tra donna e attività extradomestiche. Emblematicamente ci ricorda Leccardi (2002: 26, corsivo in originale) che "la problematizzazione della donna che lavora nel corso dell'ottocento non sia il riflesso di un processo oggettivo di sviluppo; ma il portato di un discorso sulla separazione tra casa e lavoro che fornisce le categorie e le motivazioni per legittimare il sedimentarsi della donna lavoratrice come *questione*. Questa strategia discorsiva accompagna e costruisce precise gerarchie di potere nel processo di separazione tra lavoro produttivo e ambito domestico e offre giustificazione alla creazione *di una forza lavoro femminile, definita come una fonte di lavoro a basso costo e idonea solo per certi tipi di occupazione*".

In questo modo viene enfatizzata l'interdipendenza tra i due costrutti, genere e lavoro, una interdipendenza che secondo Saraceno (1992: 6) è riscontrabile "a livello pratico, dei comportamenti, delle risorse, delle collocazioni, ma anche simbolico, dei significati attribuiti all'uno e all'altro. Al punto che [...] viene costruito come lavoro (o come lavoro qualificato) ciò che è svolto dagli uomini, mentre ciò che è svolto dalle donne, anche quando è lavoro per il mercato (e tanto più quando non lo è), trova spesso un minore riconoscimento sociale, una minore istituzionalizzazione anche nelle forme di visibilità e rilevazione". Ed in effetti, l'esistenza della famiglia come sfera separata, dominata da principi e valori altri, rispetto all'individualismo ed alla razionalità della sfera pubblica, ha rappresentato per le donne, ed in parte ancora oggi rappresenta, un ostacolo al riconoscimento della piena cittadinanza. Come se l'attività svolta in ambito domestico non garantisse agli uomini quella tranquillità e sicurezza riproduttiva che consente loro di dedicarsi al lavoro per il mercato in maniera continuativa e senza preoccupazioni o distrazioni. E' dunque la centralità riservata al ruolo di madre e moglie a spiegare la posizione marginale del lavoro femminile extradomestico almeno fino alla seconda metà del '900, ma allo stesso tempo a determinare la sua posizione di subalternità nella famiglia, in virtù della propria presunta debolezza e della dipendenza

economica dal coniuge²¹. D'altronde, come l'analisi storiografica ci insegna, la presenza femminile nelle attività per il mercato è sempre stata declinata nell'intreccio con le responsabilità familiari o riprendendo un'osservazione di Piccinini in merito all'Italia medievale possiamo rilevare come “la storia della presenza delle donne nel mondo produttivo, oltre che storia del lavoro, è anche storia della famiglia” (in Groppi, 1996: 26).

Ancora oggi possiamo affermare che persistano analoghi nodi problematici in merito al raggiungimento di una effettiva uguaglianza tra i sessi, nodi problematici che, come ricorda Saraceno (1993: 174), sono prevalentemente attribuibili alla “divisione del lavoro entro il matrimonio, come pratica, ma anche come modello cui si ispirano sia le strategie individuali di uomini e donne, che la stessa organizzazione del lavoro e delle carriere, che infine il sistema di sicurezza sociale e l'organizzazione dei servizi. Marito e moglie, padre e madre [...] continuano ad essere posizioni ed esperienze socialmente costruite come asimmetricamente complementari sulla base della appartenenza di genere [...] Nella misura in cui, infatti, le donne come mogli e madri continuano a essere definite e a definirsi come responsabili del lavoro familiare e di cura, e viceversa gli uomini continuano a essere definiti come assenti da, irresponsabili rispetto a questo stesso lavoro – e perciò autonomi, indipendenti, capaci di piene prestazioni professionali, maschili insomma – sarà l'occupazione femminile ad apparire come novità e talvolta problema [, ...] sarà l'occupazione femminile a doversi mediare non solo con le necessità familiari di cura, ma con le necessità identitarie maschili”. E così è stato, come vedremo meglio nel prossimo capitolo, almeno sino all'ultimo decennio dello scorso secolo.

²¹ “Mentre la, parziale o totale, dipendenza economica delle donne dai mariti, pur non essendo stigmatizzata, è evidenziata come tale, la dipendenza dei mariti dal lavoro di cura delle mogli non è neppure tematizzata come tale. E mentre la dipendenza dei familiari dal suo reddito può costituire per l'uomo un titolo di accesso a talune forme di garanzia e protezione sociale [...], la dipendenza dei familiari dal suo lavoro di cura per una donna costituisce solo un handicap sociale, oltre che individuale” (Saraceno, 1993: 183-184).

Capitolo secondo

La partecipazione femminile al mercato del lavoro:

principali tendenze e modelli interpretativi

“La maggioranza delle donne ha sempre lavorato, ha sempre avuto una funzione produttiva, dalle schiave dell’antichità, alle contadine, alle lavoratrici a domicilio, alle operaie dei convitti-lager delle fabbriche ancora fino alle soglie del Novecento, alle stesse dominae della famiglia-unità produttiva tipica dell’epoca industriale. Tuttavia è l’esistenza di un lavoro salariato che autonomizza la donna – figlia e sposa – dal gruppo familiare, rendendola economicamente indipendente o comunque ponendola quale produttrice autonoma, a impostare la questione femminile come questione sociale, pubblica, al di fuori della struttura di potere e della divisione del lavoro proprie della famiglia. Il lavoro cioè diviene fornitore, almeno potenzialmente, di identità specifica per la donna come individuo, non come membro del gruppo familiare (e contemporaneamente innesca il conflitto tra la donna lavoratrice e la donna-sposa-madre)”.

C. Saraceno,

Dalla parte della donna.

La “questione femminile” nelle società industriali avanzate

2.1 Introduzione

Nel corso del primo capitolo ci siamo soffermati sul cosiddetto mito delle sfere separate e la conseguente cristallizzazione dei ruoli e delle differenze sociali fondate sulla divisione sessuale del lavoro, concezioni che, come abbiamo visto, hanno ricevuto sostegno nei contributi di alcuni grandi maestri del pensiero sociologico. Il culmine di una simile costruzione analitica ha trovato storicamente applicazione in epoca fordista, quando si fa strada una nuova modalità di regolazione del ciclo delle vite lavorative. In effetti, se il lavoro può essere definito come una attività produttiva per uso domestico o per scambio, nel corso del tempo il suo significato, la sua collocazione e natura sono stati oggetto di profonde trasformazioni e mutamenti. Mentre nel corso del Novecento con il termine “lavoro” si soleva indicare il lavoro salariato, nei secoli precedenti la situazione era differente ed il termine faceva riferimento ad una molteplicità di attività che esulavano dal compenso monetario: “il lavoro che le donne svolgevano per contribuire al sostentamento della famiglia non si traduceva sempre e necessariamente in denaro. Coltivare ortaggi, allevare animali, cucinare, aiutare nella fattoria e nel lavoro

artigianale, tutto ciò rispondeva alle necessità familiari. Queste necessità avevano tutte un valore economico, ma si trattava spesso di ciò che gli economisti chiamano ‘valore d’uso’ piuttosto che ‘valore di scambio’” (Tilly, Scott, 1981: 19).

L’avvento della moderna società industriale ha, dunque, comportato una ridefinizione del concetto di lavoro, che viene ricondotto alle attività svolte e finalizzate allo scambio di mercato. In questo modo, il lavoro è concepito come sinonimo di occupazione, dove appunto l’occupato è colui che agisce per l’ottenimento di un reddito monetario, sia attraverso la vendita della propria capacità lavorativa, sia attraverso la vendita di beni e servizi (Mingione, Pugliese, 2002). Una siffatta interpretazione ha finito per relegare a margine il lavoro riproduttivo svolto in maniera gratuita o informale per lo più dalle donne in ambito domestico, così come è stato del tutto sottovalutata la funzione economica di questa attività all’interno del nucleo familiare. Cosicché, “anche quando si è assistito, in tutto il mondo industriale all’ingresso di massa delle donne nel mercato del lavoro, esso è avvenuto in forme che dipendevano fortemente da questa implicita divisione sessuale del lavoro, reificandola come un dato naturale, piuttosto che riflettendo su di essa in quanto costruzione sociale suscettibile di trasformazioni” (Borghini, 2002: 32-33). Una tale impostazione è stata messa in luce dal movimento di liberazione femminile che ha dato avvio ad un percorso di analisi storico-sociale circa il complesso rapporto tra donne e lavoro, grazie anche all’introduzione e diffusione del concetto di genere che ha garantito il superamento di una lettura della differenziazione sessuale del lavoro subordinata a caratteri di ordine biologico-naturale.

Tenteremo ora di ricostruire, seppure brevemente, un *excursus* dei principali passaggi e mutamenti che hanno connotato il lavoro femminile con particolare riferimento al nostro paese, nonché delle principali modalità interpretative che sono state avanzate sia in ambito economico che sociologico in merito alla partecipazione ed integrazione delle donne nel mercato del lavoro. L’ottica con cui orienteremo questa nostra esposizione è dunque quella volta a fornire un quadro, il più esaustivo possibile, delle modalità e forme in cui storicamente ha trovato espressione il rapporto tra donne e mondo del lavoro, dei cambiamenti che tale rapporto ha conosciuto nel tempo, così come delle prevalenti categorie e linee interpretative delineate in merito ad esso.

2.2 Il lavoro e le donne: trasformazioni e cambiamenti

Gli anni successivi al secondo dopoguerra hanno visto un crescente inserimento delle donne nel mondo del lavoro ed una loro aumentata integrazione nel contesto extra-domestico tanto che questo processo è stato indicato come una “svolta epocale”, proprio per enfatizzarne il potente impatto sui tradizionali assetti e sulle simmetrie sociali consolidate in passato. Il riconoscimento delle peculiarità del lavoro femminile ha determinato l’elaborazione di nuovi concetti necessari per descrivere fenomeni sino a quel momento trascurati. Vale dunque la pena ripercorrere, seppure brevemente, le principali tappe evolutive che il concetto di lavoro femminile ha conosciuto, almeno per quanto riguarda il caso italiano. In quest’ottica ricostruiremo come il processo di femminilizzazione del mercato di lavoro italiano, nelle sue più significative fasi, è stato interpretato dall’analisi sociologica. Il nostro punto di partenza è rappresentato dall’avvento dell’era industriale, quando, come visto nel capitolo precedente, la donna ha vissuto una drastica reclusione in ambito domestico. E’ in questo periodo che nasce la figura della casalinga a tempo pieno, totalmente dedicata ad attività riproduttive e di cura. Figura che diviene il modello prevalente di donna adulta degli anni ’40-50, sebbene a volte si presenti in forma mista, ossia accompagnato da alcuni lavori saltuari a domicilio.

Pertanto, le tematiche riguardanti la donna lavoratrice non trovano considerazione ed analisi in questi anni, neppure nei cosiddetti studi di comunità che contraddistinguono la stagione sociologica. Tali analisi, infatti, si concentrano prevalentemente su due distinti oggetti: la società contadina, tipica della realtà dell’Italia meridionale, contrassegnata da una condizione di staticità ed arretratezza, rinvenibile tra l’altro anche nel rapporto tra famiglia e lavoro (in prevalenza di natura maschile), e le trasformazioni ed i mutamenti intervenuti nei contesti comunitari a seguito del processo di industrializzazione. Centrale nel primo filone di analisi è la famiglia, nodo fondamentale dell’organizzazione sociale, all’interno della quale trova legittimazione la differenziazione dei ruoli dei suoi membri: l’uomo capofamiglia e la donna casalinga. La figura femminile risulta perciò oggetto di un’attenzione solo marginale e secondaria, anche per quanto concerne le sue funzioni all’interno del nucleo familiare. Tanto è vero che essa trova considerazione ed esame solo in relazione alle manifestazioni ed agli

eventi del ciclo di vita familiare e comunitario, quali il fidanzamento, il matrimonio o il parto. D'altronde, sono questi gli unici momenti pubblici e socialmente riconosciuti propri dell'esistenza femminile (Scisci, Vinci, 2002).

Al contrario, le ricerche focalizzate sui mutamenti prodotti dalla progressiva industrializzazione contribuiscono a mettere maggiormente in evidenza il ruolo attivo della donna, svolto sia all'interno che all'esterno dell'ambito familiare. In un mutato scenario, in cui produzione di massa, urbanizzazione e proletarizzazione divengono le parole d'ordine, "il lavoro femminile diventa quindi cruciale per un'analisi che voglia cogliere le trasformazioni sociali, a partire dal mutamento nei luoghi di lavoro e dalle trasformazioni dall'ambiente domestico urbano. Il ruolo della donna nel mercato, o se si vuole della 'lavoratrice madre', pur venendo legittimato rimane problematico e conflittuale per la difficile conciliazione con il ruolo di casalinga e la tradizione dei costumi comunitari" (Dall'Agata, 1995: 252).

A titolo esemplificativo, la ricerca condotta da Pizzorno (1960) sulle operaie tessili della comunità di Rescaldina mostra come il processo di razionalizzazione derivante dall'applicazione dei dettami tayloristici alle fabbriche e dall'introduzione/diffusione delle nuove tecnologie abbia implicato all'epoca una progressiva sostituzione della componente femminile con operai di sesso opposto, ed al contempo abbia favorito la presenza di una struttura familiare nucleare, in cui la donna assume un ruolo esclusivamente privato, relegato all'interno delle mura domestiche, un ruolo pertanto subalterno e lontano dall'emancipazione. D'altronde, come è già stato chiaramente messo in evidenza, è stato proprio l'avvento della moderna società industriale ad avere favorito il processo di "casalinghizzazione della forza lavoro femminile", nel cui ambito l'opzione domestica diviene una possibile alternativa rispetto alle ipotesi di disoccupazione o di un impiego precario e marginale. Partendo da simili premesse, è chiaro come, per un lungo periodo di tempo, la maggior parte delle ricerche si sia mostrata cieca di fronte alla presenza delle donne nell'ambito della produzione, avvallando la diffusa percezione della irrilevanza pubblica degli aspetti della vita femminile estranei alle tappe del ciclo di vita familiare.

2.2.1 – Oltre la casalinghità a tempo pieno: il lavoro femminile tra le ipotesi della funzione di riserva e dell'offerta marginale

E' solo a partire dagli anni '60 che il soggetto donna ed i suoi comportamenti lavorativi acquisiscono una posizione specifica nel dibattito socio-economico e nell'analisi sul campo. Il tema privilegiato in questo periodo concerne le motivazioni che spingono le figure femminili al lavoro extradomestico e la difficile conciliazione tra ruolo familiare e collocazione nel mercato esterno. D'altronde, "la trasformazione industriale con tutte le sue conseguenze, anziché favorire l'occupazione e la emancipazione delle donne crea spesso un circolo vizioso per cui una certa divisione sessuale del lavoro, diffusasi nella società contadina, torna a perpetuarsi nel lavoro per il mercato" (Dall'Agata, 1995: 253) e con maggiore impulso. Una divisione del resto rinvenibile nell'ambito stesso della famiglia nucleare, dove la dicotomia uomo/donna ricalca quella tra i ruoli di produttore e riproduttore. In effetti, gli anni '60 sono contraddistinti da una fase di recessione e razionalizzazione che vede coinvolta principalmente la manodopera femminile²², i cui tassi di attività, che avevano conosciuto nel quinquennio del boom economico (all'incirca tra il 1958 ed il 1962) un notevole incremento, subiscono una drastica riduzione²³.

Il lavoro extradomestico femminile viene pertanto trattato come un'attività di "seconda qualità", residuale e complementare a quella degli uomini: le donne vengono così a rappresentare una sorta di manodopera di riserva, in condizione di debolezza, utilizzata per i posti lasciati vacanti dagli uomini in quanto eccedenti o ritenuti sotto-standard per le quote forti del mercato del lavoro. Mentre nei periodi in cui la domanda di lavoro è crescente, si tende a fare ricorso a tutte le componenti dell'offerta, comprese quelle maggiormente deboli – tra cui indubbiamente rientrano le donne -, diversamente al restringimento della domanda –come accade in Italia negli anni sessanta- corrisponde

²² Come sottolineano anche Del Boca e Turvani (1979: 125): "durante la crisi, le donne vengono licenziate e solo una piccola parte sarà riassorbita, a causa dell'accentuata selettività della domanda di lavoro industriale".

²³ In merito alla caduta del saggio di attività delle donne è possibile registrare due tesi contrastanti: una prima chiave interpretativa si focalizza sulla crescita dei livelli di reddito pro capite, ritenendo che la mancata attività extradomestica femminile derivi dall'assenza di bisogno di un lavoro; una seconda ipotesi si sofferma sulla situazione congiunturale sfavorevole, tale da scoraggiare le quote deboli della forza lavoro dal ricercare un'occupazione.

una riduzione dei lavoratori meno produttivi, individuati nelle figure maschili più giovani ed anziane ed in quelle femminili.

Sulla presunta debolezza della forza lavoro femminile si sono levate diverse ipotesi di lettura: da un lato, autori come De Cecco (1972), riprendendo la teoria ricardiana della rendita, attribuiscono alle lavoratrici donne un livello di produttività inferiore rispetto a quello maschile (definito in base al grado di integrità psico-fisica ed intellettuale dei lavoratori, nonché alla loro stabilità del carattere), tale da motivarne il licenziamento nei periodi di recessione e la conseguente selettività della domanda in caso di assunzioni; dall'altro lato, la differente considerazione del lavoro femminile viene ricondotta, da economisti come Padoa Schioppa (1977), al fattore “costo di lavoro per unità prodotta”, sul quale andrebbero inevitabilmente ad incidere aspetti come la discontinuità della presenza nell'occupazione e la rigidità in termini di disponibilità a variazioni di orario, fattori che sono sistematicamente attribuiti alle donne occupate dalle ricerche condotte. Si è perciò messo in evidenza che le donne, in virtù degli impegni familiari, “presentano una serie di rigidità sul mercato del lavoro rispetto agli uomini che le rendono più costose o meno produttive” (Altieri, 1993: 37). Il lavoro delle donne viene così ad assumere una natura accessoria ed integrativa, trattandosi di un'attività spesso svolta solo nei ritagli di tempo in modo da non compromettere la cosiddetta “funzione essenziale femminile”, ossia la funzione riproduttiva (Fontana, 2002). Basti pensare agli studi condotti in questo periodo sul tema della mobilità, che dimostrano la differente accezione del termine per uomini e donne: mentre per i primi mobilità significa spostamento da un'azienda all'altra, per le seconde delinea un modello altalenante di presenza ed assenza nel mercato del lavoro derivante dal sopraggiungere di un evento familiare importante, sia che si tratti del matrimonio o della nascita di un figlio.

Una seconda modalità interpretativa, richiamando la lettura dualistica del mercato del lavoro italiano, enfatizza il ruolo marginale della donna lavoratrice. Una marginalità che trova esplicita descrizione nelle parole di Furnari, Pugliese e Mottura (1975: 26): “la bassa disponibilità di servizi sociali si traduce per la maggioranza in inevitabilità di doppi carichi di lavoro (familiare ed esterno); questa circostanza si presenta a sua volta come *elemento di rigidità* non solo dell'offerta sul mercato del lavoro, ma anche rispetto alla *disponibilità* sul luogo di lavoro; e quest'ultimo fatto posto in connessione con il

precedente ha un triplice esito: può venire addotto come ragione *tecnica* della ‘preferenza’ accordata alla forza lavoro maschile (preferenza che in realtà maschera l’aumento dello sfruttamento e la reale diminuzione dell’occupazione); rende meno rischioso sotto il profilo sociale e sindacale l’attacco ai livelli occupazionali; permette di continuare a scaricare sui nuclei familiari (ovvero in parte preponderante sulle spalle della forza lavoro femminile messa in soprannumero) i costi della mancata attuazione della riforma dei servizi sociali. Così il circolo sembra chiudersi: *questa è la proclamata ‘debolezza’ o ‘minore produttività’ della forza lavoro femminile’*. In linea con queste indicazioni, ad aspetti più strettamente economici, quali la crisi strutturale di settori a forte intensità di lavoro femminile (come l’agricoltura e l’industria tessile) e la pressione esercitata dall’offerta di lavoro maschile nei periodi di recessione, si affiancano fattori di natura sociale e culturale, come la carenza di una rete estesa di servizi di assistenza per fanciulli ed anziani. D’altronde, l’offerta di lavoro femminile appare fortemente influenzata dalle stesse modalità di distribuzione del lavoro all’interno del nucleo familiare: i ruoli e le funzioni in esso ricoperti concorrono a spiegare le condizioni con cui i soggetti si presentano sul mercato del lavoro. La famiglia, riprendendo le parole di Del Boca e Turvani (1979: 29), “esplica cioè rispetto al mercato del lavoro una funzione di ‘filtro’, differenziando qualitativamente l’offerta di forza lavoro secondo diverse modalità nelle varie fasi della vita lavorativa dei propri componenti”.

Simili fattori porteranno molte delle donne precedentemente espulse dal mondo del lavoro a causa della selettività della domanda, ad essere in un secondo momento (precisamente all’inizio degli anni ‘70) riassorbite in occupazioni marginali, alimentando così quel mercato del lavoro secondario rappresentato dalle piccole imprese, dal lavoro decentrato, a domicilio ed irregolare. Un mercato che, sebbene precario e scarsamente garantito, risulta più flessibile in termini di durata, contenuto del lavoro e luogo di attività, e pertanto ben si presta alle specificità delle donne sposate con figli, interessate ad integrare il reddito familiare ma impossibilitate ad impegnarsi in un impiego stabile, regolare e continuativo (Abburà, 1989; Scisci, Vinci, 2002). Sostanzialmente, ne deriva un mondo del lavoro diviso in due principali aree: la prima di lavoro dipendente, retribuito ed ufficiale occupata dagli uomini delle classi centrali d’età, la seconda di lavoro periferico, informale, sommerso e di sottoccupazione dominata da figure femminili.

Se l'ipotesi della funzione di riserva²⁴ tende ad individuare nell'eccessiva rigidità e discontinuità di presenza delle donne le motivazioni della riduzione della forza lavoro femminile, il cui utilizzo risulterebbe pertanto congiunturale; la seconda chiave interpretativa sostiene la natura debole e marginale del lavoro femminile²⁵, impiegato prevalentemente in settori ed aziende in cui le tradizionali caratteristiche femminili, identificate nella discontinuità di presenza, nello scarso attaccamento al lavoro e nella limitata disponibilità in termini di orario, possono essere trasformate in fattori di flessibilità, nel senso di una maggiore apertura verso condizioni di minor sicurezza e continuità dell'occupazione, nonché verso minori livelli retributivi (Abburrà, 1989; Reyneri, 1996). In questo modo il ricorso alla forza lavoro femminile sarebbe strutturale, in quanto maggiormente conveniente rispetto a quella maschile per lo sviluppo di quello che possiamo definire come "mercato decentrato" o ad "economia periferica", proprio in virtù delle caratteristiche sopra esposte. Ecco allora che "parlare di 'forza' o 'debolezza' come attributi derivanti dalla collocazione nella occupazione (piccole o grandi imprese, industria o altri settori) risulta [...] fuorviante, così come lo è considerare tali caratteri ascritti a seconda del sesso. [...In effetti,] le condizioni perché parte dell'offerta di lavoro venga ad offrirsi in termini di 'forza' sono garantite proprio dalla attribuzione di 'debolezza' ad un'altra parte dei compiti lavorativi domestico-familiari, dalla cui centralità derivano i condizionamenti che determinano un'offerta di tipo 'debole'" (Abburrà, 1989: 77-78). L'approfondimento delle caratteristiche del mercato del lavoro marginale (lavoro a domicilio, decentramento produttivo e piccola impresa) continuerà ad essere centrale nell'analisi del lavoro femminile, riconoscendo come gli stessi vincoli familiari e responsabilità domestiche influenzino il comportamento sul mercato del lavoro delle donne, che in questo modo verrebbero ad assumere un doppio ruolo - di lavoratrici e casalinghe -. Tuttavia, solo sul finire degli anni '70 maturerà una riflessione più specifica sulla cosiddetta "doppia presenza"

²⁴ Si tratta di un filone interpretativo di carattere domandista, ovvero esclusivamente incentrato sulla selettività della domanda di lavoro, che non tiene minimamente conto di un eventuale ruolo autonomo proprio delle donne le quali si presenterebbero sul mercato nel momento in cui crescono le opportunità di impiego, per allontanarsene, scoraggiate, nei periodi sfavorevoli di recessione.

²⁵ Pur venendo riconosciuto anche in questa seconda lettura un ruolo selettivo alla domanda di lavoro, al contempo quelle che risultano le peculiarità della forza lavoro femminile (ossia discontinuità di presenza, minor attaccamento al lavoro, rigidità degli orari) diventano risorse per una flessibilità che gli imprenditori sfrutterebbero a loro vantaggio, sia nelle fasi positive del ciclo economico che in quelle di recessione.

femminile, maggiormente in grado di valorizzarne la presenza attiva nel mondo lavorativo.

2.2.2 - I profili femminili di transizione fra lavoro non retribuito e retribuito: il paradigma della doppia presenza

La fine degli anni '70 segna dunque una nuova tappa negli orientamenti e nei profili femminili di partecipazione al mercato del lavoro. Sono gli anni della definizione del concetto di “doppia presenza” (Balbo, 1978), nato nell’ambito della sociologia della famiglia, in opposizione ai concetti di “doppio lavoro” o “doppio ruolo²⁶” in quanto riduttivi della complessità del rapporto che la donna intrattiene con entrambe le sfere, produttiva e riproduttiva. O meglio, riduttivi poiché tendenti a contrapporre la condizione di casalinga a quella di lavoratrice come stati nettamente differenziati ed incompatibili, se non a costo di sovraccarichi e tensioni spesso irremovibili. Al contrario, la definizione di “doppia presenza” esprime una nuova dimensione femminile in base alla quale le donne si trovano ad “abitare simultaneamente universi simbolici distinti”, non più considerati, come in passato, mutuamente esclusivi, tra loro in opposizione e pertinenti soltanto all’uno o all’altro sesso: il pubblico/il privato; la famiglia/il mercato del lavoro; i luoghi della produzione/della riproduzione (Piva, 1994; Zanuso, in Marcuzzo, Rossi-Doria, 1988). Emblematiche in questo senso risultano le parole di Balbo (1978: 5): “la figura della donna che è diventata possibile, e che anzi nella realtà dei paesi che consideriamo è prevalente, non è la casalinga a vita, non è neppure la donna forzata ad una pesantissima presenza a tempo pieno sul mercato del lavoro, è una figura storicamente nuova caratterizzata dal sommarsi di due presenze parziali”, due modalità part-time di partecipazione all’organizzazione familiare ed al mercato del lavoro. Si tratta pertanto di un’individualità capace di azioni strategiche, multidimensionali e composite, in questo distinta dalla soggettività monodirezionale dell’uomo, orientato unicamente alla propria realizzazione personale nel mondo lavorativo (Dall’Agata, 1995). Si apre cioè per le donne uno spazio di progettualità e di

²⁶ Come afferma Bianchi (1978: 7): “Un aspetto del ‘doppio lavoro’ o del ‘doppio ruolo’, così come è stato finora affrontato, è che sfera produttiva e mercato del lavoro da una parte, sfera riproduttiva e famiglia, dall’altra, richiedono alle donne prestazioni, comportamenti, progetti radicalmente diversi, tali da costringerle talvolta a optare più o meno definitivamente per una sfera o per l’altra”.

autodeterminazione della propria esistenza che va oltre una specifica ed univoca definizione di ruolo, venendo ad essere giocato trasversalmente ai diversi mondi materiali e simbolici in cui le figure femminili si trovano a transitare (la famiglia, il lavoro, i servizi, la comunità).

Più precisamente, nell'analizzare le modalità di presenza-assenza femminili sul mercato del lavoro Balbo (1978) individua due principali elementi. Il primo consiste nel fatto che la sequenza di presenze ed assenze è rigidamente scandita ed immutabile individualmente: in effetti, l'autrice sottolinea come la maggior parte delle donne sperimenti il passaggio da una presenza a tempo pieno sul mercato del lavoro, precedente il matrimonio o la nascita del primo figlio, ad una presenza *full-time* nel lavoro familiare, corrispondente al periodo in cui i figli sono in età prescolare, passaggio seguito da un periodo di doppia presenza. Quest'ultima fase, in virtù della riduzione del numero dei figli e della concentrazione delle loro nascite in un arco temporale maggiormente ristretto rispetto al passato, tende a rappresentare la parte più consistente della vita della donna adulta: la doppia presenza diviene così l'esperienza femminile più significativa e prolungata. Ecco allora che, come afferma Piva (1994: 63), "sempre più donne cercano di affermarsi a tutti i livelli professionali, scelgono il lavoro come terreno di eccellenza, non ammettono di subordinare una sfera all'altra e le vogliono entrambe".

Il termine di "doppia presenza" individua pertanto nella compresenza sistematica del lavoro familiare con il lavoro per il mercato la peculiarità della vita di gran parte delle donne adulte nella società tardo capitalistica. La combinazione di due tipi di attività, "entrambe necessarie, condizionatesi a vicenda, eppure erogate in ambiti funzionali, modalità organizzative, tempi, tipi di investimento e gratificazione letteralmente incommensurabili" (Zanuso, 1978: 17). A partire da una simile impostazione, gli studi di questo periodo sono pervenuti ad una ridefinizione ed un ampliamento del concetto stesso di lavoro femminile. Si passa così dalla locuzione di "lavoro domestico", indicante le attività svolte all'interno dell'abitazione al fine di garantire la riproduzione diretta e materiale dei membri della famiglia, a quella più vasta ed innovativa di "lavoro familiare", che include "funzioni di tipo organizzativo, burocratico e gestionale richieste per alimentare i rapporti tra i componenti la famiglia e tra l'unità familiare e le altre istituzioni produttive e di servizio; rapporti dai quali dipende in misura crescente il 'benessere' degli individui" (Abburrà, 1989: 110).

Analogamente, si comincia a parlare di “lavoro professionale” in sostituzione del più usuale ed ideologico concetto di “lavoro extradomestico”: in effetti, se quest’ultimo nasce in contrapposizione a quello domestico risultando pertanto pertinente solo l’universo femminile, il primo richiama invece qualsiasi attività produttiva avente un valore di scambio, svolta per il mercato del lavoro e quindi sotto la previsione di una retribuzione. Accanto ad esse si possono individuare altre categorie o modi di dire strettamente connessi alla tematica della doppia presenza, come il termine di “lavoro di servizio²⁷” o quello di “lavoro dell’intelligenza”, dove, con il primo si fa riferimento al processo di espansione dei servizi che vede le donne protagoniste in qualità di utenti, di lavoratrici o volontarie, ed infine di responsabili del lavoro di mediazione tra i bisogni individuali e le risorse esterne; mentre il secondo tende a valorizzare le capacità di autoriflessione, di individuazione delle priorità e di decisione delle modalità di combinazione delle risorse disponibili (Beccalli, 1992).

Un simile approccio comporta in maniera evidente un ribaltamento di prospettiva rispetto al passato: “non vi è il formarsi ‘esogenamente’ di ruoli familiari diversi che poi si confrontano con le condizioni della partecipazione al mercato del lavoro, scontando un differente grado di ‘successo’; né vi sono i diversi membri della famiglia che misurano ‘razionalmente’ il valore di mercato delle proprie abilità o attitudini relative per poi decidere ‘liberamente’ se investire il proprio tempo nelle attività domestiche o in quelle retribuite. Vi è invece una stretta e necessaria interrelazione tra gli imperativi posti dalla partecipazione alla occupazione secondo il modello del lavoro pieno, continuativo e regolare prodotto dal sistema industriale e quelli, non meno stringenti, posti dall’altro lavoro necessario alla riproduzione della vita delle persone ed al funzionamento della società” (Abburrà, 1989: 113). Il concetto di doppia presenza sembra quindi ribadire, nonostante l’aumentata partecipazione femminile al mercato del lavoro, una organizzazione sociale che ancora demanda il lavoro di cura all’ambito familiare ed in particolare alle donne, presupponendo un sistema di politiche sociali fondate su una rigida divisione del lavoro fra l’uomo, procacciatore di risorse, e la

²⁷ Più precisamente, Bianchi (in Balbo, 1991) definisce il lavoro di servizio come “quell’attività definita a partire dalla sua funzione, che è attivare, mantenere e riprodurre forme di aiuto alle persone sul piano fisico, comunicativo, psichico. Comprende dunque attività svolte dentro e fuori il mercato del lavoro: in modo gratuito (lavoro familiare) principalmente all’interno della famiglia, in modo retribuito principalmente nel settore dei servizi”.

donna, dedita alla riproduzione e alla cura (Saraceno, Naldini, 2001). Ma su questo torneremo in maniera più approfondita nei capitoli successivi.

2.2.3 Il processo di femminilizzazione della forza lavoro: cambiamenti e contraddizioni

La posizione della donna nel mercato del lavoro acquisisce un carattere centrale nelle analisi degli anni '80 e '90, quando a seguito di un incremento globale dell'indice di attività, i profili occupazionali femminili si contraddistinguono per un minor tasso di abbandoni ed una maggiore stabilità e continuità. L'interpretazione della partecipazione delle donne al mondo lavorativo pertanto non è più fondata sulle ipotesi di marginalità e debolezza, bensì su quelle di integrazione e regolarità: in effetti, gli eventi concernenti il ciclo di vita giocano una influenza minore sulle eventuali entrate ed uscite dal mercato rispetto agli anni precedenti, ed al contempo, si afferma un modello di partecipazione attiva. Questo ovviamente non deve dare adito a facili entusiasmi, le problematiche attinenti alle responsabilità familiari permangono, come dimostrato da diverse indagini²⁸. La complessità del modello lavorativo proprio delle donne, già messo in evidenza dagli studi sulla doppia presenza, trova ulteriore conferma ed accentuazione, tanto che in questo periodo si comincia a parlare di "doppia presenza diversificata", al fine di registrare la disomogeneità dell'esperienza femminile.

Studiosi e ricercatori mettono in evidenza l'esistenza di distinti modelli di organizzazione temporale e spaziale della vita sociale, che indubbiamente hanno ripercussioni sulla definizione della propria identità professionale e sul sistema valoriale di riferimento. Si fa così strada l'idea del lavoro femminile come "*patchwork*", come "incastro di toppe una differente dall'altra" (Balbo, 1980) in cui la donna, abile equilibrista, si trova a dover gestire, assemblare e "conciliare" momenti, relazioni ed

²⁸ Si veda ad esempio la ricerca di Barile e Zanuso (1980) condotta in Lombardia su un campione di 2000 donne sposate, tra occupate e casalinghe, che rileva la persistenza di una disparità nella divisione sessuale dei compiti, sia in ambito familiare che lavorativo, nonché la diffusione di comportamenti femminili specifici, quali la rilevanza attribuita ai compiti familiari e la marginalità dell'attività professionale. Emblematiche risultano a questo proposito le considerazioni introduttive degli autori (1980: 3): "1. il lavoro domestico è un elemento costante, seppure nelle diverse fasi [del ciclo di vita familiare] ne è differente il carico; 2. il lavoro extradomestico ha modalità specifiche, con una intermittenza di partecipazione che [...] contribuisce a determinare una situazione discriminata e di inferiorità di carriera e di trattamento salariale; 3. forme di lavoro occasionale, part time [...] sono una componente sistemica del *pattern* femminile di partecipazione al mercato del lavoro".

impegni differenti. D'altronde, in questo periodo l'attività per il mercato viene ad assumere una posizione sempre più importante nella vita delle donne, anche in virtù dei cambiamenti intervenuti a livello socio-economico, culturale e demografico. L'azione congiunta di processi di mutamento delle pratiche e delle mentalità sedimentatesi in passato trova esplicita ripercussione su alcuni aspetti di fondo della struttura del mercato del lavoro concernenti la divisione delle responsabilità tra uomini e donne, nonché tra cittadini e stato.

Assistiamo, in effetti, ad un incremento della scolarità femminile²⁹, che può essere indicato come uno dei veicoli principali, anche se non l'esclusivo, del processo di femminilizzazione del lavoro. Se, in un primo momento l'aumento dell'istruzione "ha ridotto il volume dell'offerta, ritardando l'ingresso nella vita attiva di una quota crescente delle nuove generazioni, poi, stabilizzatisi i tassi di scolarità e la popolazione studentesca, ha provocato per i maschi un mero 'dislocamento' dell'offerta da una fascia non istruita ad una istruita e per le femmine un forte aumento dell'offerta" (Reyneri, 1996: 75). Più precisamente, disaggregando per età i tassi di attività ed occupazione, si registra una diminuzione della partecipazione delle donne più giovani, in quanto ancora inserite nel sistema formativo, a cui si affianca un incremento della presenza di donne appartenenti alle fasce centrali, che risultano meno propense ad abbandonare il lavoro per il mercato alla nascita del primo figlio. La crescente scolarizzazione della componente femminile della popolazione favorisce quindi il delinearsi di nuovi orientamenti culturali rispetto al ruolo della donna nella società e di nuovi comportamenti sul mercato del lavoro, cominciando a scardinare la storica contrapposizione fra uomo/sfera lavorativa e donna/sfera familiare. Il maggiore investimento personale nell'istruzione promuove infatti un rifiuto della prospettiva di una "casalinghità" a tempo a pieno ed una più motivata ricerca di occupazione (non solo intermittente e saltuaria, ma stabile e regolare), mossa dal desiderio di auto-realizzazione personale e di soddisfazione professionale, garantendo in quest'ottica la permanenza delle donne sul mercato del lavoro anche in seguito al matrimonio ed alla nascita dei figli. Sembra essere infatti principalmente la volontà di mantenere un lavoro professionale in maniera continuativa nel tempo a spingere molte figure femminili ad

²⁹ A titolo esemplificativo, dal 1977 al 1992 le donne diplomate e laureate aumentano di quasi 2 milioni e 300 mila, mentre si riducono quelle che non vanno oltre la scuola dell'obbligo (Reyneri, 1996).

incrementare il proprio *background* formativo. Ciononostante, altre implicazioni possono essere ricondotte al rafforzamento della scolarizzazione femminile. In particolare, se esso ha concorso all'aumento dell'occupazione, allo stesso tempo ha contribuito all'incremento della disoccupazione, derivante da una maggiore propensione delle donne alla ricerca di un'attività per il mercato nonostante le reiterate difficoltà a trovare una propria collocazione. Ed ancora, esso ha dato adito al “fenomeno dell'inflazione delle credenziali formative”, in base al quale spesso le donne vengono impiegate per attività e mansioni dequalificate indipendentemente dal loro percorso e curriculum scolastico (Zanfrini, 2006).

Al contempo, anche la riduzione della natalità, ad opera di una maggiore diffusione di pratiche contraccettive e di una più estesa pianificazione delle nascite, permette alle donne di rivolgere maggiormente i loro sguardi e le loro abilità al di fuori delle mura domestiche senza l'apprensione e l'incubo dell'appellativo di “cattiva madre”. In effetti, a partire dalla fine degli anni '70 i tassi di fecondità delle donne italiane hanno subito una graduale riduzione, tanto da rendere ricorrente l'interpretazione secondo la quale esisterebbe una stretta relazione tra questi ed i tassi di partecipazione femminile al mercato del lavoro. Una lettura tuttavia considerata eccessivamente riduttiva e semplicistica³⁰ (Saraceno, 1992; Bettio, Villa, 1993; Bettio, 2006) a causa della mancata considerazione di altri fenomeni implicati, afferenti la dimensione familiare ed i rapporti tra i sessi e le generazioni. Più precisamente, Saraceno (1992) identifica fattori quali l'aumentato costo dei figli sia in termini economici che di energie, investimento affettivo, psichico e temporale, nonché la difficile compatibilità tra impegno professionale e familiare, in virtù del fatto che lavoro per il mercato e famiglia rappresenterebbero fonti di identità e modelli di investimento tra loro concorrenziali.

Ma si deve soprattutto all'espansione del terziario l'incremento della partecipazione femminile nel mercato del lavoro. L'avvento della società dei servizi o post-industriale segna una cesura epocale rispetto al modello di regolazione socio-economica precedente, cesura derivante da una complessiva ridefinizione dei mercati, delle

³⁰ Recenti analisi hanno stimolato l'ipotesi di uno specifico “percorso mediterraneo” di modernizzazione, che prevede un processo di emancipazione della famiglia, piuttosto che dalla famiglia. Un simile processo si contraddistinguerebbe per la persistenza dell'impresa familiare, con la conseguente scarsa diffusione del lavoro salariato femminile, e la limitata estensione del sistema dei servizi sostitutivi del lavoro domestico, nonché per una ipervalutazione del valore del bambino a scapito dell'auto-realizzazione personale dell'adulto come uomo o donna (Altieri, 1993).

tecnologie e delle gerarchie industriali, nonché da una destrutturazione della forma occupazionale tradizionale (salarziata) ed una proliferazione di figure lavorative atipiche. È il settore terziario, che conosce a partire dagli ultimi decenni dello scorso secolo uno sviluppo senza precedenti, a fungere da principale serbatoio del lavoro femminile, proprio in virtù dei contenuti dei profili professionali considerati confacenti con le predisposizioni delle donne e della presunta compatibilità di simili attività con gli impegni familiari. In effetti, gran parte delle professioni usualmente declinate al femminile rientrano nel terziario: si tratta di professioni in cui centrale è l'interazione tra fruitore ed erogatore del servizio stesso e pertanto particolarmente confacenti alle donne. In effetti, sono queste ultime ad essere considerate prevalentemente predisposte alle relazioni interpersonali, oltre che maggiormente pazienti, premurose, adattabili ed attente ai bisogni del prossimo. In quest'ottica, i caratteri delle attività terziarie sembrano valorizzare quelle che sono le peculiarità e le abilità femminili. D'altronde, i servizi sociali e personali rappresentano in buona parte la professionalizzazione e l'esternalizzazione di attività precedentemente svolte all'interno del nucleo familiare dalle donne, si pensi ad esempio all'assistenza ad anziani o malati, alla cura ed istruzione dei bambini. Sembra così delinearsi quel tanto auspicato circolo virtuoso tra domanda ed offerta di lavoro femminile: le donne per poter accedere al mondo del lavoro necessitano infatti di servizi in grado di alleviare il peso delle responsabilità familiari, richiesta che concorre ad alimentare la domanda di lavoro femminile (Reyneri, 1996). Emblematico è da questo punto di vista, come ci ricorda Zanfrini (2006: 16), il caso dell'impiego pubblico: "orari ridotti, scarsi controlli di produttività, elevata tolleranza verso l'assenteismo ne hanno fatto a lungo un'aspirazione diffusa tra le donne con famiglia, specie se con scarsa motivazione all'*achievement* e alla carriera".

Concordando con Altieri (1988: 90): "in questo quadro, in termini quanto meno di presenza attiva, la forza lavoro femminile va assumendo quindi i caratteri di componente 'stabile', ed in questo senso anche 'primaria', del mercato del lavoro. Se, da un lato, i fatti dimostrano che la marginalità, in un'accezione di residuale, non è una caratteristica che può connotare la forza lavoro femminile, dall'altro lato le ragioni che producono l'evidenza stessa dimostrano come la presenza o l'assenza sul mercato del lavoro da parte delle donne non sia legata a fattori intrinseci 'femminili', bensì derivi da un processo e da un'evoluzione culturale che si realizzano in un dato contesto

economico e sociale”. Così, nonostante la massiccia espansione del lavoro retribuito delle donne, permane un sistema stabile di disuguaglianze³¹ che vede tra i suoi principali effetti la segregazione occupazionale femminile.

In effetti, sebbene la femminilizzazione delle professioni abbia permesso l'accesso delle donne al mercato del lavoro, al contempo ha significato la loro concentrazione in settori od occupazioni in cui dominante è la presenza femminile (*female intensive*) e la parallela esclusione da quelli considerati come prevalentemente maschili (*male intensive*). Tanto è vero che proprio sull'analisi della discriminazione e della segregazione nei luoghi di lavoro si sono focalizzate le ricerche di questo periodo. Una segregazione che non si configura solo come orizzontale, ossia concernente la divisione dei compiti, delle occupazioni e dei settori di intervento, ma allo stesso tempo come verticale, indicante la presenza di un limite, il cosiddetto “soffitto di vetro”, che ostacola le donne nella crescita professionale e nell'avanzamento verso posizioni di maggiore responsabilità (Dall'Agata, 1995; Reyneri, 1996).

Volendo esemplificare le considerazioni sopra esposte, una seconda indagine condotta da Barile e Zanuso (1984) registra la concentrazione delle lavoratrici interpellate in un ridotto numero di professioni³², prossime all'immagine femminile di addetta alla cura, quali il settore educativo infantile e quello assistenziale-infermieristico. Allo stesso tempo, molte delle ricerche realizzate in questo periodo mostrano le difficoltà incontrate sia in ambito familiare che lavorativo dalle donne orientate a raggiungere posizioni di responsabilità e prestigio. D'altronde come ricorda Piva (1994: ...), “il sesso e la differenza di genere riemerge nel concreto, nel quotidiano, nel pratico quando si tratta di operare scelte, selezioni o promozioni”. Nonostante l'evoluzione socio-culturale delineatasi in questi ultimi anni, la conciliazione³³ delle dimensioni

³¹ Alcuni studiosi (Bison, Pisati, Schizzerotto, 1996) individuano almeno quattro livelli in cui si manifestano le disuguaglianze derivanti dall'appartenenza sessuale: il primo concerne l'accesso o il rientro delle donne nel mondo del lavoro; il secondo riguarda la permanenza nel mercato del lavoro, che vede il periodo di occupazione femminile inferiore a quello maschile; il terzo ed il quarto livello fanno riferimento alla segregazione occupazionale orizzontale e verticale.

³² Più precisamente, gli autori parlano di “una massiccia concentrazione delle donne in alcuni settori, professioni e mestieri, che è stata definita dalla letteratura economica ‘segregazione occupazionale’. Segregazione femminile ma anche maschile, poiché il risultato è la tipizzazione dei mestieri e delle professioni in senso maschile o femminile” (Barile, Zanuso, 1984: 12).

³³ Ancora una volta, volendo corroborare queste affermazioni facciamo riferimento ad un'indagine empirica. Si tratta della ricerca Eurisko, condotta nel 1994, che mette a confronto opinioni ed orientamenti maschili e femminili in merito alla tematica lavorativa. In particolare, le risultanze rilevano la difficoltà di ricomposizione tra i “diversi mondi vitali” con cui la donna si trova quotidianamente ad interagire, soprattutto a causa della

privata e pubblica, dell'impegno familiare e professionale continua ad essere il problema più insidioso delle donne occupate. Ma questo sarà oggetto più specifico di analisi nelle pagine a seguire.

Non bisogna tra l'altro dimenticare come al *sex-typing* dei settori di attività e delle condizioni occupazionali si affianchi un sistema di retribuzioni sistematicamente differenziate tra uomini e donne e, soprattutto nell'odierna società dell'incertezza (Bauman, 1999), una considerevole espansione delle forme contrattuali atipiche e flessibili. Le donne sono infatti sovra-rappresentate fra i lavoratori a tempo determinato e quelli che svolgono una attività a part-time, nonché fra coloro che intrattengono rapporti di collaborazione. In merito a questa sovra-rappresentazione, diversi autori hanno coniato l'appellativo di "nuove forme di segregazione e marginalizzazione": se, infatti, da un lato, si potrebbe ipotizzare che un'offerta di lavoro femminile intermittente venga a trovare nelle forme contrattuali flessibili e temporanee nuove possibilità di accesso al o di rientro nel mercato del lavoro, garantendo una più agevole armonizzazione tra l'occupazione remunerata e le attività di cura nella famiglia, dall'altro lato, è stato documentato (Addabbo, Borghi, 2001; Bertolini, 2003, 2006; Bianco, 2005; Fullin, Magatti, 2002; Saraceno, 2002) come il processo di segmentazione oggi in atto tra lavoro stabile e flessibile rischi di essere particolarmente penalizzante per le donne³⁴, fasce tradizionalmente deboli del mercato del lavoro. In effetti, le forme contrattuali atipiche comportano prevalentemente condizioni retributive e di lavoro peggiori rispetto a quelle standard, nonché un minor grado di protezione sociale. I riflessi della flessibilità sul genere femminile risultano così duplici: da un lato, l'incertezza e il basso reddito ostacolano la progettualità a lungo termine, in cui rientra indubbiamente la pianificazione della maternità, dall'altro, "vanificano anche il diritto

persistente asimmetria nella divisione dei compiti all'interno del nucleo familiare. Paradossalmente, se da un punto di vista ideale viene rifiutata una rigida divisione dei ruoli sessuali, che ricalchi il modello parsoniano, tuttavia, nella realtà concreta dei fatti gli intervistati riconoscono le attività familiari e domestiche come esclusive delle donne, che possono usufruire del contributo del proprio partner solo in casi particolari, per non dire eccezionali (come può essere il caso della malattia di un familiare).

³⁴ Analisi nazionali ed internazionali hanno messo in luce come spesso per le figure femminili forme atipiche di lavoro vengano a sommarsi, rendendo particolarmente insidioso il rischio di un intrappolamento senza vie d'uscita. Comunque, nella stragrande maggioranza dei casi, coloro che sono occupati con forme contrattuali flessibili presentano condizioni di lavoro peggiori rispetto ai lavoratori standard, in termini di retribuzioni, *benefits*, protezione sociale, prospettive di formazione e carriera. In linea con queste considerazioni un recente studio di Barbieri e Scherer (2005) sottolinea come intraprendere la prima esperienza lavorativa con forme contrattuali non standard abbia un effetto predittivo sul futuro occupazionale ed accresca il rischio di permanere in una condizione di atipicità ed incertezza.

alla conservazione del (povero) posto di lavoro in caso di gravidanza, diritto che – ancora negato alle nonne delle attuali lavoratrici – nel ‘secolo del lavoro’ scorso sembrava un’acquisizione definitiva della modernità, conquistata faticosamente dalle loro madri” (Bianco, 2005: 84).

In linea con simili considerazioni, Bourdieu, abbracciando una lettura critica sulle prospettive future, ha identificato le donne come le principali vittime della politica neoliberista orientata alla deregolamentazione del mercato del lavoro. Tre sono i principi pratici attraverso i quali, secondo il pensatore francese, agiscono e si riproducono le strutture della divisione sessuale del lavoro: “in base al primo di tali principi, le funzioni adatte alle donne si situano nel prolungamento delle funzioni domestiche – insegnamento, assistenza, servizi. Il secondo principio vuole che una donna non possa avere autorità su uomini e che quindi abbia buona probabilità, a parità di condizioni, di vedersi preferire un uomo in una posizione d’autorità, e di essere relegata a funzioni subordinate di assistenza. Il terzo principio conferisce all’uomo il monopolio della manipolazione degli oggetti tecnici e delle macchine” (Bourdieu, 1998: 111). La flessibilità rischierebbe pertanto di contribuire alla riaffermazione ed al rafforzamento di vecchi steccati nella divisione di genere, per evitare i quali sarebbe necessario sorreggerla mediante politiche che valorizzino le potenzialità della forza lavoro femminile.

2.3 Il lavoro femminile nella teoria economica e sociologica

La traiettoria storica sin qui esposta ha voluto dar conto del percorso – non sempre semplice e privo di ostacoli - che ha contraddistinto il rapporto tra donna e lavoro per il mercato nel nostro paese, a partire dagli anni ’50 fino ai giorni nostri, facendo riferimento alle principali categorie interpretative adottate per leggere questa tematica. La crescente integrazione delle donne nel mondo lavorativo ha reso necessaria ed urgente la definizione di modelli teorici ed esplicativi dei profili partecipativi femminili, all’interno delle mutate relazioni fra donne, lavoro e famiglia. Modelli che saranno qui brevemente ricostruiti a partire dagli assunti fondamentali della teoria economica neoclassica, con l’intento di sottolinearne limiti ed ambiguità, per passare agli approcci

più strettamente sociologici, quello micro-individuale e quello macro-istituzionale, transitando attraverso le teorie sulla segmentazione del mercato del lavoro.

2.3.1 Le teorie di impianto neoclassico

Il modello neoclassico, nelle sue molteplici varianti, ha per lungo tempo dominato l'interpretazione dei processi di partecipazione femminile al mercato del lavoro. Il lavoro, al pari di ogni altra merce, è considerato oggetto di scambio in funzione di un prezzo, il salario, che rappresenta il punto di equilibrio raggiunto tra domanda ed offerta. Secondo tale approccio, a distinguere il lavoro femminile da quello maschile sarebbero i cosiddetti differenziali di produttività, in base ai quali le donne verrebbero sistematicamente discriminate nel mondo del lavoro, sia in termini salariali che in termini di opportunità di impiego.

Più precisamente, la *teoria del capitale umano* (Becker, 1975) individua nell'istruzione uno dei principali strumenti atti ad incrementare la produttività individuale. In quest'ottica, i costi sostenuti dai singoli soggetti per accrescere i propri livelli di scolarizzazione rappresenterebbero degli investimenti tesi ad aumentare la propria produttività sul lavoro. In concreto, l'applicazione di un simile modello interpretativo allo studio del lavoro femminile porta alla conclusione che per le donne l'investimento in capitale umano sia meno vantaggioso rispetto alla controparte maschile in quanto, trascorrendo esse un periodo più breve ed intermittente sul mercato del lavoro, a causa delle responsabilità familiari, si troverebbero con minor tempo a disposizione per trarne i frutti auspicati e recuperare così i costi dell'investimento in formazione. Più specificatamente, la corta durata e la frammentarietà del periodo di vita lavorativa femminile non si limitano a rendere più elevato il costo marginale dell'investimento, ma concorrono a provocare un deprezzamento del capitale umano accumulato, riducendone produttività e salario. In considerazione di questo, le donne sono condannate ad essere inserite in posti di lavoro a bassa qualificazione e con limitate opportunità di carriera.

Tuttavia, l'incremento della scolarizzazione femminile degli ultimi decenni sembra in parte confutare simili considerazioni. Ne è derivata così una spiegazione alternativa, che si focalizza sull'investimento delle donne nelle carriere lavorative: esse opterebbero

per attività meno remunerative ed impegnative, che quindi comportano minori acquisizioni di capitale umano, in virtù del carico familiare che le costringe a consuete interruzioni ed assenze. Ossia non sarebbe razionale per una donna investire in capitale umano sapendo che una gran parte di esso verrà perduta in lavori scarsamente retribuiti e dequalificati, caratteristiche queste ultime che si riflettono su una limitazione dell'offerta femminile di lavoro per il mercato ed una propensione ad allocare principalmente il proprio tempo in attività domestiche. Da qui, il conseguente basso livello di investimento in capitale umano (Abburrà, 1989). Si coglie così una circolarità nel meccanismo originante la diversa collocazione occupazionale della donna, circolarità che ha dato adito a forti critiche, in quanto “spiega l'esito sul mercato del lavoro in base ad un *passato* investimento in capitale umano e l'investimento in capitale umano in base al *futuro* esito sul mercato del lavoro” (Bernardi, 1999: 25), senza individuare un fattore causale preminente.

Allo stesso tempo, una simile impostazione non tiene minimamente in considerazione l'influenza esercitata sulle decisioni femminili dalle risorse del partner e quindi dell'intero nucleo familiare. Un aspetto invece centrale in quella che è conosciuta come la *New Home Economics*. Sostanzialmente, questo approccio estende alla famiglia il modello individuale definito per spiegare lo scambio sul mercato, riconoscendo ad essa una funzione economica. Ricordiamo qui brevemente in cosa consiste questa lettura: nell'analisi condotta sulla famiglia si assume che ciascun membro, di sesso maschile o femminile, massimizzi una funzione di utilità analoga a quella che si attribuisce a produttori e compratori sul mercato. La famiglia ed i suoi membri quindi ricaverrebbero utilità dalla combinazione tra le merci acquistate sul mercato ed il tempo eccedente rispetto a quello dedicato al lavoro retribuito (o meglio il tempo di lavoro domestico), combinazione da cui deriverebbe la produzione di quelle che Becker (1991) definisce come *household commodities*, beni di utilità immediata (quali ad esempio la salute, i figli, la stima, il prestigio). In quest'ottica, riprendendo le parole di Addis (1997: 51), “una merce diventa bene solo quando si ha il tempo per goderne” e risulta la famiglia il luogo deputato ad una simile trasformazione, divenendo così unità produttiva e, di conseguenza, oggetto privilegiato di studio. I propri membri uniscono dunque le loro risorse individuali in vista del conseguimento del benessere complessivo del nucleo familiare che, in una lettura chiaramente influenzata dalla teoria neoclassica, sarebbe

assimilabile ad una piccola impresa operante sul mercato, tesa a massimizzare una comune funzione di utilità ottimizzando le risorse disponibili.

In quest'ottica acquista centralità l'interazione tra il lavoro per il mercato ed il lavoro domestico, nonché la distribuzione di questi tra i coniugi. Più precisamente, risultando gli uomini meno produttivi in ambito domestico rispetto alle donne, per ragioni prettamente biologiche, riconducibili sostanzialmente alla prerogativa femminile della maternità e della cura dei bambini nei primi mesi di vita, appare maggiormente ragionevole una loro specializzazione nel lavoro per il mercato³⁵. In estrema sintesi, la *New Home Economics* ipotizza che "l'offerta di lavoro della donna dipenda dalle risorse lavorative del marito e quanto più elevate sono queste risorse, tanto più conveniente risulta per la donna specializzarsi nel lavoro domestico" (Bernardi, 1999: 32). La disforme collocazione dei due sessi nel sistema produttivo va pertanto ricercata nel modo in cui i valori culturali e le ragioni biologiche trovano traduzione in parametri di funzione di utilità, andando inevitabilmente ad interagire con le scelte dei singoli individui, senza invece minimamente contemplare la rilevanza della dimensione politica e normativa.

Prima di passare all'analisi di approcci alternativi ai modelli partecipativi femminili, ci sembra utile richiamare alcune osservazioni critiche mosse all'insieme dei contributi teorici proposti dagli economisti neoclassici sino ad ora esaminati. Se essi descrivono meccanismi di selezione ed esclusione realistici, tuttavia manca nella loro impostazione l'esplicitazione di un fattore causale da cui tali meccanismi possano trarre origine. La discriminazione femminile viene di volta in volta ricondotta ai minori investimenti delle donne in capitale umano o al loro maggior costo per unità di prodotto o ancora a comportamenti misogini messi in atto da datori di lavoro e colleghi di sesso maschile. In realtà, un elemento non causato da altri nel processo circolare descritto dagli economisti neoclassici sarebbe rinvenibile: si tratta della minore durata media della vita lavorativa delle donne, un elemento che sembra risalire a fattori esterni, di natura psico-sociale o culturale, ossia l'investimento prioritario del proprio tempo nelle

³⁵ In linea con queste considerazioni viene riconosciuto un differente uso del tempo da parte di uomini e donne le quali, investendo il loro tempo nel lavoro familiare a discapito di quello per il mercato, non sarebbero in grado di contrattare un buon prezzo per la loro attività professionale e, di conseguenza, non sarebbero in grado di contrattare la propria sostituzione in ambito familiare o una maggiore cooperazione da parte del marito. Si delinea così un circolo vizioso senza alcuna possibilità di uscita.

responsabilità familiari e domestiche. Da qui, gli stessi atteggiamenti dei datori non sarebbero altro che il frutto di pregiudizi e stereotipi derivanti dalla cultura prevalente, ancora fortemente dominata da una rigida divisione di genere del lavoro. Allo stesso modo, il prevalere di scelte ghezzanti nell'offerta femminile, sia in ambito formativo (scelte scolastiche) che in quello occupazionale, risulterebbe fortemente condizionato dalle funzioni tradizionalmente attribuite alle donne. Sembra così possibile individuare una coerenza e compatibilità tra questi modelli interpretativi e la teoria sociologica funzionalista della socializzazione primaria, secondo la quale i soggetti interiorizzano ruoli differenziati in base al genere, prima di tutto all'interno della famiglia e successivamente nell'ambiente scolastico. In questo modo si vengono a delineare gerarchie di preferenze e scale di valori differenziati, che spiegherebbero le presunte difformità di comportamento di uomini e donne nel contesto lavorativo, ossia la maggiore predilezione per la competizione, l'autorealizzazione e la progressione di carriera per i primi, e la maggiore attenzione alla prestazione lavorativa senza mire di potere ed autorità per le seconde.

Offrono alcune suggestioni più interessanti sul fenomeno in oggetto gli studi sulla *New Home Economics* che, pur presentando un impianto chiaramente neoclassico, in quanto presuppongono un agire perfettamente razionale all'interno di un mercato i cui elementi sono dati e neutri – essi infatti “ignorano i rapporti di potere tra i sessi dentro e fuori la famiglia e la diseguale distribuzione delle risorse” (Saraceno, 1992: 68-69) -, riconoscono il ruolo economico della famiglia, nonché la rilevanza del fattore tempo, risorsa fondamentale nell'interpretazione dell'occupazione femminile. Ciononostante, la lettura offerta su questo fattore appare limitata e fuorviante, in quanto ogni dimensione temporale, compresa quella familiare, viene omologata a quella del lavoro per il mercato, con tutte le conseguenze che una simile impostazione teorica produce. Innanzitutto, un rafforzamento dei rapporti di potere definiti in base al genere. Il valore del lavoro familiare è infatti stabilito solo in base al guadagno a cui la donna rinunciarebbe per dedicarvisi o al differenziale salariale tra moglie e marito, sempre squilibrato in favore del secondo. Secondariamente, viene celato il legame ed il nesso funzionale esistente fra le due dimensioni temporali (il tempo del lavoro per il mercato ed il tempo del lavoro familiare): il lavoro per il mercato necessita infatti del lavoro domestico e di cura. Ed infine, una simile impostazione nega le peculiarità e le

specificità del lavoro familiare, il suo “essere frantumato e continuo” (Saraceno, 1992: 68) e soprattutto il tempo necessario per la continua organizzazione e riorganizzazione richiesta nell’esecuzione del lavoro domestico che non è adeguatamente misurabile, né omologabile a quello per il mercato del lavoro.

2.3.2 Le teorie sulla segmentazione del mercato del lavoro

I limiti riscontrati in merito alle teorizzazioni di matrice neoclassica hanno agevolato l’affermarsi a partire dagli anni ’70 di teorie alternative, come quelle sulla segmentazione del mercato del lavoro che si soffermano sulle caratteristiche strutturali della domanda di lavoro e delle sue differenziazioni interne, cogliendo la rilevanza del ruolo istituzionale di attori come le organizzazioni produttive o sindacali nel favorire l’avanzamento delle persone occupate e nel definirne l’adeguata retribuzione. Al mercato viene attribuita una struttura segmentata, laddove i diversi segmenti corrispondono a diverse tipologie di lavoro, ognuna con confini ben definiti e retta da comportamenti, regole e procedure specifici per l’allocazione e la remunerazione dell’occupazione.

Tra gli approcci più noti afferenti a questa prospettiva indubbiamente troviamo il *modello dualista*, proposto da Piore e Doeringer nel 1971, in base al quale la struttura del mercato risulta bipartita, distinguendosi un settore primario ed uno secondario (anche definiti centrale e periferico), con caratteristiche e logiche di funzionamento differenti, nonché rigide barriere che ne ostacolano la comunicazione e la mobilità. In particolare, il settore centrale è costituito dalle grandi imprese, entro le quali le condizioni di lavoro sono migliori, in termini di qualificazione, stabilità, retribuzione e livelli di sindacalizzazione. I lavoratori in esso impiegati pertanto sono caratterizzati da una forte continuità di lavoro e le modalità di accesso sono condizionate, oltre che da competenze e capacità individuali, da caratteristiche ascritte quali il sesso, la razza e l’età. Attorno a questo nucleo centrale si colloca invece un universo di piccole imprese, il cosiddetto settore periferico, dove si riscontrano condizioni lavorative e retributive peggiori. E’ in questo settore che si collocano le donne, così come le altre fasce deboli dell’offerta, ossia nelle attività più incerte, meno remunerative, più povere di contenuto

qualificante, di opportunità di accumulazione delle competenze e di possibilità di avanzamenti di carriera.

In particolare, Piore (1977), soffermandosi sull'analisi delle motivazioni che conducono ad una siffatta articolazione del sistema economico, individua due distinti fattori intervenenti: i comportamenti della domanda e dell'offerta di lavoro. Per quanto concerne il primo aspetto, viene riconosciuta la propensione dei datori di lavoro a selezionare per le mansioni strategiche e di maggiore responsabilità i lavoratori più produttivi, in grado di garantire stabilità ed attaccamento al lavoro. Lavoratori sui quali le stesse imprese sono disposte ad investire in termini di formazione ed addestramento. Diversamente, le componenti più deboli della forza lavoro verranno impiegate in attività di basso profilo professionale e ridotta remunerazione, aspetto che contribuirebbe a produrre un loro disinteresse verso il lavoro. In merito al secondo fattore, l'autore sottolinea una disparità nel potere politico ed economico dei diversi gruppi di lavoratori, in base alla quale i più deboli sarebbero incapaci di imporre ai datori di lavoro un rafforzamento delle loro condizioni occupazionali, ed al contempo una difformità nell'accettazione/avversione di questi distinti gruppi verso le condizioni di instabilità ed incertezza proprie del settore secondario. Con queste parole Piore (1977: 190) esplicita una simile differenza di atteggiamento: "certi gruppi di lavoratori, come le donne coniugate, i giovani e gli emigrati temporanei, con un attaccamento al lavoro relativamente debole ed altri interessi, possono trovare queste caratteristiche meno inquietanti che lavoratori con paghe del settore primario". Si torna così ad individuare nel debole attaccamento delle lavoratrici al lavoro retribuito e nell'instabilità della loro presenza sul mercato le ragioni di una loro esclusione dal settore produttivo centrale.

La difformità di atteggiamenti e propensioni da parte dei lavoratori viene ricondotta pertanto a fattori esogeni rispetto al mercato del lavoro, più precisamente concernenti il sistema sociale (in particolare: i processi di distinzione dei ruoli familiari, i processi di socializzazione ed istruzione, le attitudini derivanti da culture non industriali), o ancora al comportamento della domanda di lavoro che contribuirebbe a creare differenze, in termini di affezione/disaffezione al lavoro, discriminando nel momento dell'assegnazione dei posti e delle mansioni sulla base di stereotipi prodotti in ambito sociale. E così, "le donne verrebbero discriminate proprio in quanto donne, sfruttando

lo stereotipo che assegna loro altre priorità rispetto all'occupazione, e solo dopo diventerebbero meno affidabili, più instabili e 'disaffezionate'" (Aburrà, 1989: 49). Entrambe queste spiegazioni mostrano limiti ed inadeguatezze, soprattutto a causa di una mancata attenzione al nesso strutturale esistente tra le modalità di partecipazione attiva al sistema economico-produttivo e la definizione dei ruoli nella sfera familiare e sociale: le due sfere "sono viste separatamente, come rette e strutturate da logiche autonome³⁶, i cui riflessi reciproci si manifesterebbero solo in forma di atteggiamenti soggettivi o stereotipi 'culturali' e non come connessioni strutturali, espressione di faticosi adattamenti necessari al funzionamento del sistema socio-economico in essere" (*Ibidem*: 49).

Alla prospettiva della segmentazione del mercato del lavoro appartiene anche la *teoria della job competition*, meglio conosciuta come teoria della discriminazione statistica, secondo la quale esistono differenze nella produttività, nelle capacità e nell'esperienza tra i vari gruppi di lavoratori, differenze che portano il datore di lavoro ad optare ed investire su quelli che presentano minori problemi per l'inserimento e la permanenza in un determinato posto di lavoro. In effetti, secondo questa impostazione, non è il meccanismo della concorrenza sul salario ad agire sul mercato determinando l'allocazione dei posti di lavoro, bensì la cosiddetta *job competition*. I posti di lavoro sono diversamente connotati in termini di tecnologie impiegate, di qualificazione/complessità e di tempi necessari per l'acquisizione delle abilità richieste sul lavoro, pertanto chi ambisce ad ottenere un'attività compete con gli altri in virtù delle proprie caratteristiche personali, le quali possono garantire una preparazione sul lavoro, più o meno rapida, che va ad incidere sui costi di formazione sostenuti dal datore. Sono tali costi ad influenzare la selezione operata dalla domanda, per la quale la massimizzazione dell'efficienza presuppone una minimizzazione delle spese di formazione ed addestramento dei soggetti inseriti nelle differenti posizioni occupazionali, in presenza di una rigida struttura delle retribuzioni. Tuttavia, non essendo possibile una precisa valutazione e misurazione delle caratteristiche personali dei singoli offerenti, questa

³⁶ Assai significative a questo riguardo possono risultare alcune affermazioni di Piore, secondo il quale le donne attrarrebbero la domanda di lavoro secondario "perché appartengono ad un'altra struttura socio-economica e guardano alla occupazione industriale come ad un complemento temporaneo e in gran parte marginale ai loro ruoli primari". Il comportamento femminile verso l'occupazione sarebbe così "il prodotto di impegni domestici e della tendenza a definirsi in relazione al proprio ruolo entro la famiglia, piuttosto che entro il mercato del lavoro" (Piore, 1977: 198 e 203).

avverrà in base alle proprietà medie dei gruppi di appartenenza relativamente ad alcuni indicatori, quali ad esempio età, sesso, scolarità... E' su questi principi che si fonda il meccanismo della discriminazione statistica che "si manifesta tutte le volte che un individuo è giudicato in base alle caratteristiche medie del gruppo, o dei gruppi, a cui appartiene piuttosto che in base alle sue caratteristiche personali" (Thurow, 1982: 204). Le donne, in qualità di gruppo, si contraddistinguerebbero per una inferiore durata media della partecipazione al mercato del lavoro ed una superiore discontinuità di presenza, caratteristiche tali da renderle sconvenienti economicamente per l'impresa. In effetti, nel modello della *job competition* è l'aumento della durata dell'occupazione a permettere l'assorbimento degli oneri derivanti dal processo formativo, che prende avvio a seguito dell'assunzione.

Come sottolinea Thurow (*Ibidem*: 214), "se un gruppo (per qualunque ragione) parte con caratteristiche di base inferiori, la discriminazione statistica ritarderà l'acquisizione da parte del gruppo di caratteristiche migliori e impedirà agli individui di sfuggire a livello personale alla discriminazione", la sua azione quindi tenderà a consolidare le disuguaglianze tra i gruppi e perpetuarle nel tempo. Quello che tuttavia preme maggiormente mettere in evidenza è il fatto che il processo discriminatorio trae origine proprio da quel meccanismo di differenziazione dei ruoli lavorativi all'interno del nucleo familiare che determinerebbe un difforme modello temporale di partecipazione al lavoro per il mercato. Emblematica è l'affermazione secondo la quale "il tempo è probabilmente più importante nella acquisizione di qualifiche della disponibilità di investire risorse monetarie. Se gli anni dai venticinque ai quaranta sono gli anni durante i quali viene acquisita la maggior parte delle competenze, il deficit della donna può essere molto forte perché in questi anni è molto probabile che le donne passino parte del loro tempo ad occuparsi dei bambini piccoli" (*Ibidem*: 213). Si coglie così la contraddizione tra i compiti connessi al ciclo di vita familiare e le condizioni organizzative della partecipazione al lavoro, che presuppongono un processo di apprendimento *on the job* per l'acquisizione delle abilità e degli *skills* specifici, processo che diviene impossibile a chi non può garantire una presenza continuativa.

In estrema sintesi, le teorie della segmentazione del mercato del lavoro permettono di comprendere le disuguaglianze di genere ed i meccanismi di esclusione dell'offerta femminile operanti sul mercato del lavoro, sebbene non si interessino all'individuazione

delle motivazioni alla base di simili fenomeni, non colgano cioè “le ragioni strutturali della differente collocazione gerarchica dei principi che presiedono alla distribuzione del tempo di lavoro (per il mercato e non) degli uomini e delle donne ed il nesso di reciproca ‘determinazione’ che lega i modelli maschile e femminile di partecipazione alle attività retribuite” (Abburà, 1989: 56) , che saranno invece oggetto di analisi della riflessione sociologica di stampo femminista. In effetti, le spiegazioni fornite dalle teorie sulla segmentazione del mercato riconducono la segregazione femminile unicamente alle divisioni sessuali esistenti all’interno della famiglia: il mercato sarebbe così neutrale, limitandosi a riflettere le differenze nelle prestazioni lavorative fornite dalle donne rispetto agli uomini.

2.3.3 La prospettiva sociologica: due teorie interpretative a confronto

Una volta definito il concetto di genere e le sue potenzialità analitiche, illustrato storicamente il rapporto tra donne e lavoro e come questo fenomeno è stato concettualizzato, è possibile esaminare le modalità interpretative più recenti in cui si è declinata tale relazione. Due sono i filoni di lettura prevalenti in riferimento ai profili partecipativi femminili relativi al mercato del lavoro: individualista ed istituzionale.

Il primo approccio è identificabile nella *teoria delle preferenze*³⁷ proposta da Hakim (1991; 2000), in base alla quale viene rivalutato il concetto di scelta personale come elemento determinante i comportamenti femminili nelle società contemporanee. Società all’interno delle quali le donne si trovano ad avere un ampio ventaglio di possibilità, in precedenza non disponibili, derivante da una serie di cambiamenti sociali sviluppatasi a partire dagli anni ‘60. Cinque sono i processi di trasformazione messi in evidenza dall’autrice: la rivoluzione contraccettiva, l’incentivazione delle pari opportunità, l’espansione delle occupazioni terziarie, la creazione di attività per lavoratori secondari e la crescente importanza di valori ed attitudini personali. Si tratta di processi che

³⁷ L’idea di preferenza è chiaramente influenzata dagli studi di matrice psicanalitica che suggeriscono come il bambino definisca la propria personalità attraverso il rapporto con la madre, o meglio mentre per il figlio maschio è fondamentale la separazione della madre, per la femmina all’opposto è centrale l’identificazione con essa. Questo si riflette nell’età adulta, in una tendenza all’autonomia per gli uomini e ad un’attenzione ai bisogni altrui, anche a discapito dei propri, per le donne. Si delinea così una preferenza femminile verso alcune attività, seppure non innata ma connessa alle esperienze di socializzazione. Tale preferenza può includere anche la scelta di non lavorare o di lavorare in occupazioni maggiormente congeniali alle donne.

comportano una vera e propria rivoluzione sociale per le donne, soprattutto la diffusione delle pratiche contraccettive che ha garantito una liberalizzazione dell'attività sessuale femminile ed una più agevole pianificazione delle nascite, nonché la promozione delle pari opportunità mediante “equality of access to education and training, the labour market, financial institutions, housing, publicly provided leisure facilities, and so forth” (Hakim, 2000: 56).

Sostanzialmente, si presuppone da parte delle donne una opzione primaria fra una vita *work-centred* ed una vita *home-centred*, in base alla quale una delle due dimensioni assume centralità nella propria definizione identitaria. In questo modo si vengono a delineare due grandi aggregati nella popolazione femminile: uno orientato verso il lavoro e maggiormente assimilabile all'universo maschile, comprendente donne impegnate in attività professionali quasi continuative e a tempo pieno, con retribuzioni più elevate³⁸, ed uno indirizzato prevalentemente verso la maternità: in questo caso la priorità è attribuita alla sfera domestico-familiare e, soprattutto, alla responsabilità di accudimento dei bambini. Queste donne, secondo Hakim, si accontenterebbero di attività professionali precarie, a basso salario o a tempo parziale³⁹. Così l'autrice descrive la loro preferenza per il ruolo di “regina della casa”: “paid employment is a secondary activity, usually undertaken to earn a supplementary wage rather than as primary breadwinner, and is in low-skilled, low-paid, part-time, casual and temporary jobs more often than in skilled, permanent full-time jobs” (Hakim, 1991: 113). In un secondo momento, a queste due distinte categorie ne viene affiancata una terza intermedia e maggioritaria in termini numerici⁴⁰, contraddistinta da donne interessate a combinare lavoro e famiglia, ma senza attribuire priorità a nessuna di esse, le cui carriere risultano

³⁸ L'orientamento femminile *work-centred* viene assimilato al percorso professionale maschile, dove se l'assenza di figli non è indispensabile, il rapporto con essi appare, riprendendo le parole dell'autrice, come “a weekend hobby”. Sostanzialmente, “childcare is mostly delegated to others, either purchased privately or left to public sector day care nurseries and schools” (Hakim, 2000: 164).

³⁹ Come ricorda Hakim (1991: 108), “the unique values and needs of women workers who are not career motivated, who work to supplement the earnings of their husbands and for social reasons rather than as main breadwinners, are more easily met by jobs in the peripheral sector, which do not demand the full-time lifelong work commitment valued, and, rewarded, in the core (or monopoly) sector of the economy. Jobs in the periphery offer the convenience factors, such as shorter work hours and short journeys to work, that are important in accommodating paid employment with other activities and priorities”.

⁴⁰ L'autrice, infatti, considera i due gruppi estremi come minoritari, quantificandoli rispettivamente attorno al 20%, mentre la categoria centrale sembra raccogliere la percentuale maggioritaria della componente femminile, attestandosi circa al 60%.

pertanto casuali e fluttuanti. Quest'ultima categoria viene identificata dalla stessa autrice come *adaptive*.

Viene in questo modo descritta l'eterogeneità dell'universo femminile e del suo sistema di preferenze, che rappresenta tra l'altro la principale causa della variabilità di reazione delle donne alle diverse politiche pubbliche. Mentre le politiche sociali e familiari possono avere un minimo impatto sul gruppo delle donne *work-centred*, al contrario possono agire profondamente sui due restanti, contribuendo ad innalzare i livelli di natalità. Allo stesso modo, le politiche economiche e lavorative sono ininfluenti sulla categoria costituita da quelle che Hakim definisce come *homemakers*, configurandosi invece come centrali per le altre due.

Una simile classificazione ha raccolto diverse critiche concernenti, in prima battuta, la scarsa valutazione dei vincoli e delle opportunità istituzionali che strutturano le scelte individuali. Le preferenze e le opzioni personali infatti non possono essere considerate come indipendenti dalle condizioni economiche e sociali, bensì esse sono in gran parte prodotte da queste stesse condizioni, influenzate da vincoli e risorse riscontrabili nei diversi contesti (Semenza, 2004; Beccalli, 2004). In seconda istanza, si suppone una staticità ed immutabilità delle scelte femminili, difficilmente rinvenibili nella realtà dei fatti, laddove invece l'orientamento lavorativo tende ad essere soggetto a fluttuazioni temporali, in considerazione dell'evolversi del ciclo di vita e delle specificità del contesto socio-economico. Una simile impostazione sembra così trovare affinità con la teoria economica della *rational choice*, che ipotizza un'azione volontaristica, atomizzata e de-contestualizzata, quindi estranea a condizionamenti esterni.

Non è un caso quindi che ad una siffatta trattazione abbiano reagito diverse studiose dando avvio ad una lettura di tipo macro-istituzionale, che connette le opzioni femminili all'interno di un quadro di ordine strutturale⁴¹, che incide fortemente sugli orientamenti e sui comportamenti delle donne nell'ambito lavorativo. Ovvero, secondo questo approccio, la partecipazione femminile al mondo del lavoro "è influenzata da fattori di natura istituzionale (distribuzione di risorse, incentivi e servizi), di mercato (caratteristiche della domanda di lavoro e generali condizioni del mercato di lavoro) e sociale (presenza di figli, divisione del lavoro nella famiglia, attitudini culturali nei

⁴¹ Riprendendo le parole di Beccalli (2005: 99): "i contesti storici e nazionali, i modelli di welfare e le diverse politiche istituzionali, definiscono il quadro dei vincoli e delle opportunità in cui i soggetti si muovono e formano le proprie strategie".

confronti del lavoro), fra loro interconnessi” (Semenza, 2004: 92). Centrale diviene pertanto l’equilibrio fra stato, mercato e famiglia.

In questa prospettiva, applicando la dimensione di genere alla nota classificazione dei regimi di welfare, introdotta da Titmuss⁴² (1974) e riformulata in seguito da Esping-Andersen (1990; 2000), che sarà maggiormente approfondita nelle pagine a seguire, si coglie come i differenziati interventi delle politiche sociali abbiano evidenti ricadute sulla condizione occupazionale dalle donne, sui loro profili partecipativi al mercato del lavoro e sui carichi di cura. Più precisamente, l’analisi è incentrata sul principio della demercificazione (*decommodification*), inteso come “la misura in cui gli individui e le famiglie possono garantirsi uno standard di vita socialmente accettabile indipendentemente dalla partecipazione al mercato del lavoro” (Esping-Andersen, 1990: 37), sulla cui base viene riscontrata empiricamente l’esistenza di tre distinti regimi di welfare state: liberale, socialdemocratico e corporativista-conservatore.

Entrando nel merito dei differenti modelli, il welfare state di tipo liberale, esemplificato dai paesi anglosassoni, riflette l’impegno politico a ridurre al minimo i compiti dello stato e ad individualizzare i rischi. La politica liberale può essere anche definita a carattere residuale (pochi diritti e livelli modesti di demercificazione), in quanto in genere limita le garanzie sociali alle situazioni di comprovato e manifesto stato di necessità. A connotare questo modello è la predominanza attribuita alle istituzioni di mercato con servizi di welfare egemonizzati dal settore privato e caratterizzati da interventi temporanei indirizzati a fasce povere della popolazione. Un simile regime, pur non avendo tutelato la continuità del lavoro per le donne con figli e responsabilità di cura, non sembra d’altronde aver posto ostacoli ad un loro successivo rientro nel mercato del lavoro.

Diversamente, il welfare state di tipo socialdemocratico, proprio dei paesi scandinavi, sottoscrive il principio dell’universalismo dei diritti sociali, impegnandosi a realizzare la più ampia protezione dai rischi possibile, ad erogare sussidi generosi ed a

⁴² Molto sinteticamente, l’autore delinea una classificazione del welfare state fondata sulle funzioni della politica sociale, individuando tre distinti orientamenti: il *modello residuale*, in cui lo stato si limita a reagire, con interventi temporanei, ai fallimenti familiari o del mercato, garantendo assistenza esclusivamente ai gruppi sociali marginali o svantaggiati; il *modello remunerativo* o *del rendimento industriale*, in cui i programmi pubblici di welfare fungono da complemento al sistema economico, garantendo protezione in base al merito ed al rendimento in ambito occupazionale; il *modello istituzionale-redistributivo*, in cui invece lo stato interviene di fronte alla necessità di bisogno espressa da ogni strato della popolazione, sulla base del criterio di cittadinanza.

promuovere l'eguaglianza. Si contraddistingue in quest'ottica per uno sforzo attivo verso la demercificazione del benessere degli individui, nel tentativo di ridurre al minimo o di abolire la loro dipendenza dal mercato, e per la promozione di prestazioni tendenzialmente universalistiche, indipendentemente dalla partecipazione dei singoli al mercato del lavoro, sulla base del principio del bisogno. Tale modello ha incentivato la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, soprattutto nel settore pubblico, nonché tutelato la continuità dell'occupazione femminile, mediante la fornitura di servizi pubblici di cura e la promozione di una legislazione maggiormente permissiva in materia di assenze dal lavoro.

Infine, nel regime di welfare corporativista-conservatore, tipico dei paesi Europei continentali, l'intervento pubblico è strettamente legato alla condizione occupazionale degli individui: lo stato infatti agisce sostanzialmente nella fase passiva del corso di vita e nei momenti di impossibilità al lavoro. In un simile contesto, si riscontra una forte influenza esercitata dalla Chiesa in termini di difesa del modello familiare tradizionale, fondato su una rigida divisione sessuale del lavoro in base alla quale l'uomo è delegato dell'attività produttiva e la donna completamente dedita all'impegno domestico. L'occupazione femminile ne risulta chiaramente condizionata, in virtù della carenza di servizi pubblici per l'infanzia e per gli anziani, nonché della presenza di sistemi fiscali penalizzanti le coppie a doppio reddito. In particolare, la variante mediterranea di questo modello (Ferrera, 1993, 1996; Trifiletti, 1999), contraddistinta da un ruolo centrale della famiglia nei servizi di cura, rappresenta quella in cui più difficoltose appaiono per le donne l'integrazione nel mercato del lavoro e la conciliazione fra le responsabilità familiari e gli impegni professionali. In conclusione, il carattere familistico del nostro sistema di welfare e la natura residuale degli interventi messi in atto non possono essere sottovalutati nell'analisi dell'occupazione femminile, come si vedrà meglio nel prossimo capitolo.

I tre regimi di welfare state sopra descritti sono stati così associati ad altrettanti modelli di carriera lavorativa femminile. Nel regime liberale le donne presentano traiettorie discontinue ed intermittenti, contraddistinte da uscite dal mercato del lavoro quando le esigenze legate alla biografia familiare si fanno sentire ed altrettanti rientri nel momento in cui tali necessità cessano di esistere. Una situazione diametralmente opposta è rinvenibile nel modello socialdemocratico, dove le carriere lavorative

femminili sono caratterizzate da continuità e stabilità, risultando perciò maggiormente affini a quelle maschili. Ancora differente appare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro nei paesi dell'Europa continentale. Qui l'esperienza lavorativa si interrompe al momento della formazione della famiglia o al verificarsi di eventi strettamente legati al corso di vita della famiglia stessa, seppure sia estremamente difficoltoso un successivo rientro nel mercato a causa della sua struttura dualistica sul modello *insider-outsider*⁴³.

E' dunque chiaro che, come ricorda Daly (1999: 188), "la decisione delle donne di partecipare all'occupazione retribuita può non sempre fondarsi su di un calcolo razionale o iscriversi in una prospettiva di interesse personale. Una simile decisione è determinata piuttosto da una complessa serie di fattori che vanno al di là della scelta individuale di entrare in una rete decisiva di rapporti. Molti di questi rapporti sono di natura sociale. In effetti, l'equilibrio tra i livelli di partecipazione degli uomini e delle donne al mercato del lavoro è il riflesso di un equilibrio molto più ampio tra lo stato, il mercato e la famiglia, in termini di distribuzione di risorse e di responsabilità e assistenza". In linea con questa prospettiva, l'autrice rileva due distinte tipologie di fattori influenzanti l'integrazione delle donne nel mercato del lavoro: quelli concernenti l'offerta di lavoro e quelli riguardanti la domanda. Nessuno di essi, singolarmente, è in grado di offrire una spiegazione esaustiva del fenomeno in oggetto, mentre è il loro insieme ad agire nell'incentivare o nell'ostacolare la presenza femminile. Sul fronte dell'offerta si possono individuare i fattori che incidono sul grado e sulla continuità della partecipazione femminile al mercato, ossia "il sostegno da parte dello Stato nell'assistenza prestata dalle donne, da un lato, e il modo in cui la normativa fiscale rende il nucleo familiare un'entità con uno o più soggetti che mandano avanti il bilancio, dall'altro" (*Ibidem.* 187). Sono pertanto incluse le politiche di assistenza alla cura dei bambini ed agli anziani, i sistemi di tassazione, il trattamento fiscale del secondo reddito, il trattamento della maternità, le politiche di conciliazione ed i congedi parentali. Mentre dal lato della domanda troviamo aspetti quali il processo di terziarizzazione dell'economia, la mercificazione dei servizi di cura, la diffusione del

⁴³ La distinzione fra *insiders* e *outsiders* richiama la contrapposizione tra chi è inserito nel mercato del lavoro in maniera stabile, sicura e chi invece ha un lavoro precario, occasionale o addirittura si trova fuori dal mercato del lavoro e fatica ad accedervi.

part-time e l'incidenza del settore pubblico, che possono incidere sulle forme che il lavoro femminile assume.

2.4 Alcune considerazioni conclusive

Sulla base di quanto è stato sino ad ora affermato, possiamo trarre alcune considerazioni fondamentali. La prima osservazione è di carattere generale e testimonia come, nel corso del tempo, il ruolo sociale della donna sia stato oggetto di sostanziali cambiamenti ed il lavoro sia così divenuto progressivamente parte integrante della vita femminile. La ricostruzione storica che si è cercato di delineare mostra infatti come la partecipazione femminile ad attività lavorative extra-domestiche, seppure in forme flessibili e discontinue, abbia rappresentato una costante in tempi passati, trovando eccezione negli anni '50, quando parallelamente all'affermarsi del modello di produzione fordista emerge un modello di "famiglia borghese intima" fondata sulla figura della casalinga, esclusivamente specializzata nelle attività domestiche (Saraceno, 1992). E' a partire dagli anni '70, con l'affermarsi, nella riflessione scientifica, della categoria analitica della "doppia presenza", che riprende visibilità la partecipazione delle donne al mercato del lavoro. Una partecipazione sempre più massiccia che si affianca ad un lento processo di scomparsa della figura della casalinga *full-time*, almeno per quanto riguarda le nuove generazioni che, a fronte di una più elevata scolarizzazione ricercano una più consona soddisfazione professionale. Il tutto però in un *milieu* socio-culturale ancora profondamente legato alla rigida separazione tra le sfere pubblica e privata, pertanto non ancora propriamente incline ad accettare la complessità dell'identità femminile. Ne è conseguito un riconoscimento sociale del lavoro delle donne non automatico o dato per scontato, al contrario, "a seconda delle situazioni e circostanze storiche lo scarto tra l'esserci delle donne e il lavoro della loro presenza si è allargato o ristretto" (Bernardi, 1999: 59). Le modalità attraverso cui tale riconoscimento si è esplicato e tuttora si esplica sono infatti radicate nelle peculiarità di un contesto istituzionale, mutevole nel tempo e nello spazio.

Così, per un lungo periodo di tempo il contesto lavorativo ha visto operare esclusivamente un soggetto maschile. Le analisi sulle donne lavoratrici sono pertanto piuttosto recenti e si sono incentrate sulla combinazione tra lavoro e non lavoro, tra

attività produttive e riproduttive, nonché sul ruolo che una simile combinazione ha avuto nella costruzione identitaria della figure femminili. Proprio le specificità della partecipazione femminile alla sfera produttiva hanno permesso di cogliere l'inadeguatezza e l'ambiguità degli assunti fondamentali della teoria economica in merito al funzionamento del mercato del lavoro. Un mercato che nella lettura neoclassica (o marginalista) perde le sue peculiarità, viene trattato alla stregua di ogni altro mercato di qualsiasi merce, ossia come regolato dal meccanismo concorrenziale per il quale domanda ed offerta sono in funzione del prezzo (in questo caso il salario), che risulta essere esogeno rispetto ad ogni singolo operatore. In linea con questa prospettiva di analisi, il lavoro femminile verrebbe a distinguersi da quello maschile per differenziali di produttività, in base ai quali le donne sarebbero sistematicamente discriminate nel mondo del lavoro, sia in termini salariali che in termini di opportunità di impiego. Una simile differenza di produttività sarebbe in parte riconducibile alla distinzione dei ruoli assunti nell'ambito della famiglia, nonché al difforme "ordine di priorità che guida la destinazione dell'impegno lavorativo di uomini e donne" (Abburà, 1989: 30).

I diversi apporti di derivazione neoclassica sembrano tuttavia limitarsi a descrivere i meccanismi di selezione/esclusione della forza lavoro femminile, senza addentrarsi adeguatamente sul fattore causale predominante, da cui tali processi prendono forma. La parzialità e l'inadeguatezza delle spiegazioni economiche emergono chiaramente nelle parole di Saraceno (1992: 9-10), secondo la quale esse "non vogliono/non possono prendere in considerazione e tanto meno analizzare i fattori extraeconomici che presiedono sia alla differenziazione della offerta sulla base del genere, sia alla stessa differenziazione della domanda e della sua valorizzazione. La rilevanza della identità sociale di genere, come forma allocativa di responsabilità e risorse individuali e istituzionali può, nel migliore dei casi, essere assunta come preferenza e/o vincolo individuale nelle spiegazioni interne alla *new home economics* e alla teorie del capitale umano, o viceversa come vincolo istituzionale appunto nelle teorie istituzionaliste; ma non può essere analizzata nei processi che la costruiscono e modificano nel tempo, o da un contesto all'altro".

Sicuramente la divisione del lavoro nella famiglia ed i modelli di socializzazione di genere rappresentano dei vincoli alla offerta di lavoro da non sottovalutare nell'analisi dei modelli partecipativi femminili al mercato, ma al contempo non possono essere

ignorati o considerati come neutrali gli aspetti afferenti la domanda di lavoro, nonché le culture di genere e del lavoro che la informano. Sono fattori che hanno trovato maggiore attenzione in campo sociologico, dove l'interpretazione dei profili partecipativi femminili si è orientata lungo due filoni prevalenti: uno di tipo micro-individuale ed uno di tipo macro-istituzionale. Mentre il primo “considera il rapporto fra l'attore e il mercato del lavoro, includendovi la sfera della libertà di scelta, delle preferenze, delle capacità, dei valori e delle aspettative”; il secondo prende in esame “il rapporto fra istituzioni, norme sociali e mercato del lavoro e rileva l'influenza storica e culturale dei regimi di welfare nella strutturazione di relazioni di genere e nella divisione sessuale del lavoro all'interno della società” (Semenza, 2004: 79). Nei capitoli successivi la nostra attenzione si concentrerà prevalentemente su quest'ultimo filone interpretativo, nell'ipotesi che l'approccio economico si contraddistingua per una lettura semplicistica e riduttiva della partecipazione femminile al mondo del lavoro, e che la corrente micro-individualista corra il rischio di riproporre aporie e difficoltà affini, giustificando la segregazione occupazionale in nome di un orientamento individuale, come se le scelte non fossero condizionate da stereotipi socio-culturali e convenzioni condivise. La prospettiva macro-istituzionale supera pertanto la concezione dell'azione economica quale semplice risultato di comportamenti razionali ed atomizzati volti a massimizzare l'utilità personale, per evidenziare la sua incorporazione (*embeddedness*) in reti di relazione sociali, mutevoli e storicamente situate. In quest'ottica il processo di integrazione delle donne nel mercato del lavoro è fortemente influenzato dalle pressioni provenienti dall'ambiente sociale, culturale, politico ed istituzionale, elemento questo confermato dalla pluralità ed eterogeneità storica e geografica delle forme concrete in cui i vari profili partecipativi femminili si sono manifestati.

Capitolo terzo

Il lavoro femminile nei diversi modelli di welfare capitalism: il problema della conciliazione nel sistema italiano

“La precedenza universalmente riconosciuta agli uomini si afferma nell’oggettività delle strutture sociali e delle attività produttive e riproduttive, fondate su una divisione sessuale del lavoro di riproduzione e di riproduzione biologica e sociale che riserva all’uomo la parte migliore, come pure negli schemi immanenti a tutti gli habitus: formatisi in condizioni analoghe, quindi oggettivamente in accordo tra loro, tali habitus funzionano come matrici delle percezioni, dei pensieri e delle azioni di tutti i membri della società, come trascendentali storici che, in quanto universalmente condivisi, si impongono a ogni agente come trascendenti”

Bourdieu P.,
Il dominio maschile

3.1 Introduzione: l’occupazione femminile come fenomeno sociologico complesso

Nel corso dei primi due capitoli sono state ripercorse le principali categorie sociologiche e linee interpretative tratteggiate per l’analisi della partecipazione femminile al mercato del lavoro. Se nei contributi classici, a parte qualche singolare eccezione, troviamo un esplicito rafforzamento o una tacita giustificazione della rigida divisione sessuale del lavoro, preminente nella prima modernità, la letteratura di matrice femminista ci invita a superare una siffatta visione dicotomica, riconoscendo alla donna un ruolo non solo domestico-familiare ed una posizione, pertanto, non marginale sul mercato, testimoniata fra l’altro dalla ormai massiccia integrazione femminile nella sfera produttiva.

In particolare, sono i dettami della prospettiva sociologica macro-istituzionale ad offrire un’interpretazione della partecipazione della forza lavoro femminile nel mondo del lavoro come “fenomeno sociologico complesso”, su cui vanno ad incidere una molteplicità di fattori tra loro strettamente interconnessi ed interdipendenti, di natura istituzionale, di mercato e di ordine sociale. Il contesto esplicativo risulta pertanto ampio, venendo a comprendere “oltre alla struttura e all’organizzazione del mercato del

lavoro, l'organizzazione della vita privata e domestica, nonché l'effetto delle politiche sociali” (Daly, 1999: 188-189) e più in generale dell'intero ordine simbolico-culturale. L'intreccio tra le tre dimensioni, lavorativa, familiare e politico-istituzionale, assume quindi una forte centralità nell'analizzare questo specifico fenomeno. Non deve dunque stupire se l'istituzione familiare verrà costantemente chiamata in causa nell'analisi del rapporto fra donne e lavoro, dato che, come ci ricorda Wharton (2005: 81), “gender, work, and family are inextricably intertwined; changes in work and family give rise to changes in gender relations and changes in in gender relations give rise to changes in family and work”.

Nelle pagine a seguire l'attenzione si concentra sul contesto istituzionale che circonda l'integrazione delle donne nel mercato del lavoro, al fine di comprenderne eventuali ostacoli o facilitazioni, ambivalenze e complessità. L'idea di fondo è che le norme e le istituzioni sociali non solo vadano ad influire sui calcoli strategici e razionali dei singoli individui, ma anche sulle loro stesse preferenze e comportamenti. Una siffatta prospettiva, recuperando le affermazioni di Sjoberg (2004: 112), “not imply that action cannot be, or is not, purposive, goal-oriented and rational, but rather that what an individual will see as ‘rational action’ is in itself socially constituted [...], this perspective sees individuals as deeply embedded in a world of institutions that have the potential to affect their very identities, self-images and orientations toward the world [...]. Thus institutions such as those structured through family policies can be understood as normative orders which influence and structure world views – in this context, views regarding the ‘proper’ role of women in society and the degree to which the participation of women in the labour market on equal terms with men is seen as something to be desired”. Ci soffermeremo in quest'ottica su una particolare sfera istituzionale che condiziona il mercato del lavoro e ne è a sua volta condizionato, anche a partire dai rapporti che si vengono a formare con l'istituzione familiare, e cioè sul sistema welfaristico italiano, nell'intento di comprendere le modalità di rappresentazione e valorizzazione dell'immagine femminile, delle sue esigenze e dei suoi diritti, nonché sul più articolato sistema di discorsi, credenze e convenzioni condivise a livello societario in merito alla donna che lavora ed al sempre più sentito problema della conciliazione tra lavoro e vita familiare.

3.2 Il sistema famiglia-lavoro e le criticità connesse alla “*doppia presenza*”

Come è stato messo in evidenza nelle pagine precedenti, nella definizione del rapporto fra donne e mercato del lavoro acquisisce un peso non irrilevante l'impegno femminile profuso in ambito domestico, che si concretizza nel complesso intreccio fra responsabilità familiari e professionali. Molteplici studiosi e soprattutto studiose hanno enfatizzato la necessità di non perdere di vista l'interdipendenza fra le due dimensioni, sebbene spetti allo statunitense Joseph Pleck (1977) l'ideazione del concetto di *work-family system*. Come abbiamo già anticipato, l'avvento della società industriale ha contribuito alla dicotomizzazione tra le due componenti, concorrendo a tratteggiare una personalità maschile orientata ai valori del successo e della competizione carrieristica, contrapposta a quella femminile naturalmente dedita alla maternità ed alle attività domestiche e di cura. L'ingresso massiccio delle donne nel mercato del lavoro tuttavia ha reso una simile impostazione inadeguata e fuorviante. Ai giorni nostri, infatti, l'impegno professionale si fa sempre più spesso determinante nella biografia femminile, desiderato, ricercato e praticato in qualità di strumento di autonomia, soddisfazione personale e riconoscimento sociale, ma al contempo fenomeni quali la senilizzazione della popolazione ed il ripensamento degli apparati di welfare, che nel nostro paese presuppongono un ruolo centrale della famiglia come corresponsabile di interventi socio-assistenziali - tanto da spingere la sociologa Saraceno a considerare questa istituzione sociale la “terza gamba del sistema di welfare” -, rendono la funzione riproduttiva, tradizionalmente appannaggio delle donne, non meno rilevante e carica di responsabilità. In essa rientrano infatti una molteplicità di compiti che si estendono al di fuori delle mura domestiche, si pensi ad esempio a quelle attività di stampo più prettamente organizzativo, burocratico e comunicativo-relazionale necessarie per la riproduzione dei membri stessi della famiglia e la creazione/il consolidamento di rapporti tra essi e l'ambiente sociale esterno (Bianchi, 1977), che hanno reso preferibile adottare il concetto di “lavoro familiare” in sostituzione di quello di lavoro domestico. Un simile complesso di attività rappresenta oltre ad un vincolo/ostacolo alla partecipazione femminile al mercato del lavoro, un inevitabile sovraccarico funzionale ed emotivo nell'esperienza delle donne lavoratrici.

Due risultano le principali conseguenze derivanti dalla divisione del lavoro consolidatasi durante l'epoca fordista: da un lato la diffusione nei datori di lavoro della credenza, o meglio del pregiudizio, secondo cui i lavoratori regolari e permanenti sarebbero di sesso maschile, in quanto liberi da impegni domestici e di cura – d'altronde l'adempimento dei loro doveri familiari si limiterebbe alla produzione del reddito -, pertanto disponibili ad orari di lavoro prolungati, e dall'altro lato il rafforzamento della convinzione secondo la quale alle donne spetterebbero le responsabilità domestico-familiari, anche qualora esse siano coinvolte nel lavoro per il mercato (Zanfrini, 2006). La pervasività di tali assunzioni non si limita a contraddistinguere il ciclo storico intensivo ed i modelli di regolazione sociale ad esso legati (Mingione, 1997b), bensì concorre a mantenere difficoltosa e complessa la possibilità di una adeguata armonizzazione del doppio ruolo femminile anche nella nuova architettura sociale. Una armonizzazione che viene oggi sempre più ricercata, visto che la duplicità dei ruoli rientra nelle aspirazioni della maggior parte delle donne. In effetti, sebbene i vincoli derivanti dalle ingenuità dicotomie produzione/riproduzione, sfera pubblica/sfera privata abbiano subito un graduale affievolimento, persiste nelle donne “una tensione causata dalla convivenza tra aspettative sociali (connesse ai ruoli di genere), desiderio di procreazione e necessità di carriera” (Ruspini, 1999: 95). D'altronde, il crescente valore attribuito da esse al lavoro per il mercato rappresenta il presupposto per una non semplice transizione da un'identità centrata su un unico perno, quello familiare, ad una fondata sull'intreccio tra le dimensioni lavorativa e domestica. “La combinazione di due lavori, profondamente diversi per organizzazione, tempi, luoghi, qualità, riconoscimento sociale, contenuto simbolico, etc., risulta parte dell'esperienza condivisa da tutte le donne, se pur in modi molto diversi a seconda di identità individuali e contesto sociale” (Picchio, 1992). Le donne si trovano, così, ad aggiustare continuamente il peso relativo di questi due lavori, secondo modalità dinamiche, spesso innovative, che vanno oltre la semplice razionalizzazione di tempi e spazi, comprendendo al contempo modificazioni del contesto familiare e delle regole del mercato. La principale criticità legata all'integrazione femminile nella sfera lavorativa rimane pertanto la *doppia presenza*, laddove le responsabilità familiari in molti casi assumono un ruolo discriminante l'accesso al sistema produttivo o un carattere ostacolante la realizzazione professionale. Una siffatta problematica non si limita

tuttavia a misurare il benessere e l'autorealizzazione delle donne, ma acquisisce un carattere più ampio e generale afferente la qualità della vita dell'intero nucleo familiare e della società nel suo complesso.

L'oneroso sforzo quotidiano provato dalle donne nell'assemblare responsabilità familiari e professionali, strettamente legato alla natura conflittuale propria del "sistema famiglia-lavoro", trova espressione nella peculiare distribuzione della variabile temporale. Il modello fordista, in effetti, oltre ad una netta separazione fra sfera produttiva e riproduttiva, ha postulato una visione dicotomica del tempo⁴⁴: il tempo femminile, speso dentro casa, e il tempo maschile, mercificato fuori delle mura domestiche. Sostanzialmente, l'organizzazione produttiva richiede una presenza prolungata e costante, indipendente dall'appartenenza di genere. In quest'ottica, essa tende a configurarsi come neutra, omologando le risorse umane, intese come asessuate, ed al contempo come neutralizzante, presupponendo una standardizzazione dei modelli e dei comportamenti organizzativi, che risulta funzionale al mantenimento della stabilità ed al governo dell'incertezza.

Le ricerche sui "bilanci del tempo", che offrono una quantificazione del lavoro svolto dalle donne tanto per il mercato quanto per la famiglia, mettono in luce il forte squilibrio esistente fra il carico di lavoro femminile e maschile. L'indagine ISTAT-Multiscopo (Sabbadini, Palomba, 1994) registra mediamente un impegno degli uomini in età centrali di circa sei ore giornaliere nel lavoro retribuito ed un'ora in quello familiare, mentre quello delle donne consta in cinque ore sul mercato ed altrettante in ambito domestico. Uno squilibrio confermato anche da dati più recenti (Facchini, 2003) che sottolineano come il genere femminile rispetto a quello maschile, a parità di orario di lavoro, spenda mediamente il triplo di tempo nel lavoro familiare. A titolo esemplificativo, una donna che lavora per il mercato mediamente dalle 30 alle 40 ore

⁴⁴ Il concetto di tempo si contraddistingue per la sua natura complessa ed evanescente: esso racchiude in sé molteplici significati e dimensioni che si intersecano nel linguaggio comune (Elias, 1984). In primo luogo, una dimensione simbolico-culturale secondo la quale "il tempo si vive", ossia il contatto e la coesistenza con le altre persone adulte permettono la sedimentazione nella propria individualità di una serie articolata di elementi simbolici e valori sociali differenti nelle diverse culture. "La dimensione del tempo, così come le identità di genere e le altre numerose articolazioni culturali, viene prevalentemente trasmessa in modo implicito, non razionalizzato" (Bombelli, Cuomo, 2003: 3). Secondariamente, una dimensione fisica in quanto, se il tempo di per sé non esiste, la sua misurazione ha assunto una valenza parossistica garantendo la definizione e la collocazione storica dei fenomeni. In terza e quarta istanza troviamo le dimensioni sociale ed individuale: la prima comporta il fatto di riferirsi ad un universo di convivenza che richiede sincronizzazione, mentre la seconda richiama la percezione del tempo quale elemento fondante la stessa identità soggettiva.

settimanali, dedica al lavoro familiare circa 15,9 ore, contro le 4,7 ore di un uomo. Possiamo pertanto affermare che “la dimensione della doppia presenza definisce un fabbisogno temporale al femminile maggiore o perlomeno più sentito che non al maschile” (Bombelli, Cuomo, 2003: 16). D'altronde, la partecipazione degli uomini ai compiti familiari risulta talmente marginale che, paradossalmente, una loro assenza contribuisce a ridurre il carico di lavoro domestico che grava sulle donne piuttosto che aumentarlo.

Emblematicamente richiamiamo l'immagine della quotidianità femminile proposta da Tempia (1993: 31): “un terreno di ricerca di continuità e congruenze temporali fra tempi sociali spesso dissonanti”, dove si intrecciano i tempi della famiglia, i tempi di lavoro, ma anche i tempi dei servizi per l'infanzia e la salute, i tempi per la formazione e lo svago. In effetti, “se per ciascun individuo muoversi fra i vari ambiti della vita quotidiana, dal privato al lavoro, richiede doti organizzative e capacità di scelta per conciliare le proprie disponibilità ed esigenze con le dimensioni temporali delle attività da svolgere, per le donne ciò assume un rilievo particolare per le sue molteplici implicazioni. Passare dal tempo per la famiglia a quello per il mercato, al tempo per sé, per lo studio e per lo svago, significa attraversare ruoli diversi e quindi ricomporre ordini temporali differenti” (*Ibidem*). Più precisamente, questo ha un significato più profondo del semplice oscillare o alternare molteplici ruoli e mansioni e richiede uno sforzo ed un investimento non solo fattuale, ma anche psichico ed emotivo.

D'altronde, il tempo finalizzato alla sfera della riproduzione e quello volto alla produzione per il mercato presentano caratteristiche differenti. Il primo appare, infatti, come scarsamente prevedibile e programmabile, proprio in virtù del fatto che su di esso convergono le istanze di più soggetti con richieste fortemente differenziate, spesso fra loro concorrenziali, difficilmente compatibili e dilazionabili. Nonché, esso si presenta come incompressibile al di sotto di certe soglie, anche a causa del prevalere di un modello culturale che enfatizza l'importanza dell'investimento temporale nei confronti dei figli e delle attività di cura, da parte soprattutto delle donne, come rimarcheremo in maniera più precisa nelle pagine a seguire. Si tratta di aspetti su cui non può non avere implicazioni la rigidità dell'orario di lavoro, che rappresenta ancora oggi uno dei principali vincoli all'organizzazione del tempo personale, tanto da essere indicato come centrale nelle scansioni quotidiane dell'agire, proprio perché ha un influsso strutturante

“non solo la durata e la forma del tempo vincolato dal lavoro, ma anche quella dell’altro tempo che è normalmente dedicato alla vita privata, alle attività e alle relazioni familiari e al tempo libero” (Tempia, 1993: 39). Nella definizione dell’identità e del ruolo femminili assume, dunque, una estrema rilevanza il movimento fra le discontinuità temporali che la donna si trova a sperimentare relativamente alle due sfere, famiglia e mercato del lavoro, ognuna delle quali richiede una notevole intensità di investimento. Una condizione ulteriormente penalizzata dalla scarsa sincronizzazione dei tempi sociali, che rende sempre più complicata e difficile la parte del lavoro familiare relativa alle interazioni con i servizi di varia natura. Ne deriva pertanto una cronica sensazione di mancanza di tempo che, pur accomunando le componenti femminile e maschile, assume tuttavia un significato differente, se non opposto. Lo testimonia uno studio condotto da Hochschild (1997) che registra come per le donne con figli, il rientro in famiglia la sera segni l’inizio di un secondo turno di lavoro, spesso contraddistinto da un ritmo incalzante e quindi percepito con oppressione, mentre per l’uomo il tempo trascorso a casa con i bambini, di norma molto risicato, in virtù dell’idea stereotipata di una assoluta dedizione maschile all’impegno lavorativo, assume un carattere liberatorio.

La tematica temporale rappresenta, tuttavia, solo uno dei problemi connessi alla doppia presenza. Pensiamo a titolo esemplificativo alle richieste, estremamente gravose in termini non solo di orari ma anche di investimento di energie mentali ed emotive, provenienti dalle realtà produttive, le quali mostrano difficoltà, quando non vera e propria resistenza, al cambiamento, specialmente al cambiamento culturale. In effetti, se nell’ultimo periodo si sono moltiplicate iniziative e sperimentazioni volte ad approntare contesti organizzativi e lavorativi amichevoli, esse non sembrano sufficienti a mettere in discussione culture aziendali ancora profondamente maschili, che richiedono a quanti auspicano un miglioramento qualitativo della propria attività ed una eventuale progressione di carriera di “comportarsi come gli uomini, tenendo separata la vita privata dalla vita professionale e dando alla seconda assoluta priorità rispetto alla prima” (Luciano, 1993: 111). Ma il problema del duplice ruolo non assilla solo le mogli-madri lavoratrici, bensì anche le donne che un lavoro non l’hanno, per mancata alternativa o rinuncia personale, che, come dimostra una ricerca condotta nel contesto lombardo, si esprimono in forma di “denuncia di una società che penalizza le ‘mamme’ e ne svaluta la professionalità, di richiesta di orari flessibili e ridotti, di rifiuto di un lavoro percepito

come ‘incompatibile’, a torto o a ragione coi propri doveri familiari, di auspicio affinché siano assunte scelte aziendali ed elaborate politiche più attente alle lavoratrici madri” (Zanfrini, Zucchetti, 2003: 78-79). Si tratta pertanto di una questione particolarmente ostica che trova traduzione politica nelle misure a sostegno della conciliazione, che saranno maggiormente approfondite nel proseguo dell’elaborato.

3.3 I regimi di welfare capitalism in una prospettiva di genere

In quella che è stata definita come “epoca d’oro del capitalismo del benessere” o “dell’industrialismo sviluppato” (Esping-Andersen, 1990; 2000) ha visto prendere forma una rigida divisione del lavoro tra uomini e donne, secondo la quale i primi assumerebbero il ruolo di procacciatore di reddito e risorse (*good provider*), mentre le seconde acquisirebbero le responsabilità di cura e gestione della casa (*care giver*). E’ sulla base di questo modello, fortemente *gender-biased*, che sono stati costruiti i moderni sistemi di welfare affermatasi nel dopoguerra – nella triplice variante di liberale, conservatore e socialdemocratico -. In maniera estremamente sintetica, richiamiamo alla mente che, mentre la politica sociale *liberale* è contraddistinta da un approccio minimalista fondato sulla massima efficienza ed orientata alla riduzione dei compiti dello stato, mediante l’individualizzazione dei rischi⁴⁵ e la promozione di soluzioni di mercato, quella propria del modello *socialdemocratico* si impegna a sottoscrivere i principi dell’eguaglianza e dell’universalismo, garantendo un’ampia protezione dai rischi e generosi trasferimenti di reddito a beneficio di tutti gli individui. Scostandosi da entrambi, il regime *conservatore* trova la propria essenza in una “combinazione di differenziazioni per status e familismo”, tende cioè a preservare i differenziali di classe ed incoraggiare rigidi modelli familiari tradizionali, riproducendo così le ineguaglianze socio-economiche esistenti.

La classificazione dei regimi di welfare così proposta da Esping-Andersen (1990, 2000) ha subito un successivo ampliamento per mettere in risalto le specificità dei paesi sud europei (Bettio, Villa, 1993; Ferrera, 1996; Jurado Guerrero, Naldini, 1996; Trifiletti, 1999), aspetto su cui ci soffermeremo in maniera più dettagliata nei paragrafi

⁴⁵ In questo senso le garanzie sociali vengono limitate ad un numero ristretto di individui ad alto rischio, tanto che questo modello viene anche definito residuale.

successivi, ed un ulteriore sviluppo in riferimento alla dimensione di genere ad opera dei suggerimenti provenienti dal fitto tessuto di critiche di origine femminista accumulate nel corso dell'ultimo decennio del ventesimo secolo (Lewis, 1992; Orloff, 1993, 1996; O'Connor, 1996; Sainsbury, 1994). Critiche che si sono prevalentemente incentrate sull'omissione delle relazioni di genere⁴⁶, facendone uno degli assi esplicativi e distintivi nello studio dei vari modelli di welfare state che, in caso contrario, rischiano di riprodurre quello che Bourdieu (1998) definisce come "dominio maschile"⁴⁷. Più precisamente, la tipologia dei "tre mondi" pare eccessivamente concentrata sul rapporto fra stato-mercato e prevalentemente costruita sulla posizione del lavoratore di sesso maschile. Mentre, come sinteticamente ci ricorda Orloff (1993: 303): "1. the state-market relations is extended to consider the ways countries organize the provision of welfare through families as well as through states and markets; it is then termed the state-market-family relations dimension; 2. the stratification dimension is expanded to consider the effects of social provision by the state on gender relations, especially the treatment of paid and unpaid labor; 3. the social citizenship rights/decommodification dimension is criticized for implicit assumptions about the sexual division of caring and domestic labor and for ignoring the differential effects on men and women of benefits that decommodify labor".

Una siffatta impostazione presuppone pertanto l'analisi dell'interazione e dei mutui condizionamenti fra le tre sfere socio-istituzionali, welfare state, mercato del lavoro e famiglia, nella consapevolezza che quest'ultima, sebbene sottovalutata o completamente esclusa dall'iniziale analisi dei modelli di welfare⁴⁸, rappresenta l'istituzione in cui

⁴⁶ Come ci ricorda Orloff (1993: 304), "the recognition of the gendered characters of the welfare state and social politics, and of the agency of women, are important correctives to the "mainstream" literature on the welfare state, in which is all too often gender-blind in its conceptions of class, citizenship and the economy". Ed ancora, "its concepts are explicitly gender-neutral – but the categories of workers, state-market relations, stratification, citizenship, and decommodification are based on a male standard; moreover, gender relations and their effects are ignored" (Idem: 307).

⁴⁷ Ricorrendo a questa locuzione il pensatore francese intende sottolineare come l'ordine delle cose sia una costruzione mentale, una visione della realtà con la quale l'uomo appaga la sua sete di dominio. Tale concezione trova rafforzamento e riproduzione nell'azione di istanze superiori quali la chiesa, la scuola e lo stato, ed appare pertanto interiorizzata e fatta propria dalla stessa popolazione femminile, come dimostra l'accettazione inconscia del suo stato di inferiorità e subordinazione.

⁴⁸ E' solo a partire dalla metà degli anni '80 che la letteratura sul welfare comincia a interessarsi alla sfera familiare, proprio per il riconoscimento del ruolo da questa svolto in termini di fornitura e produzione di welfare. Una precisazione in riferimento al modello esplicativo di Esping-Andersen sembra in questa sede doverosa: tale dimensione ha trovato incorporazione nei successivi contributi dell'autore (1999), senza comportare però una radicale ridefinizione dell'intero impianto teorico. Lo stesso pensatore in una nota esplicita come nella precedente opera *Three worlds of welfare capitalism*, pur avendo definito i regimi di welfare

tradizionalmente trova manifestazione la dipendenza e la subalternità femminili. La famiglia, in effetti, è stata considerata dalla letteratura preminente un “*private provider*” di beni e servizi di welfare, tanto che il lavoro non pagato svolto in casa dalle donne è stato a lungo ignorato, così come la ripartizione del lavoro di cura, convenzionalmente sproporzionata a scapito delle figure femminili. “The family – scrive O’Connor (1996: 13) - is the major site of social reproduction, including care-giving, which entails work/labour – but this is unpaid labour, uncommodified, and predominantly undertaken by women”. Un’attività pertanto sottovalutata anche in una prospettiva politico-istituzionale, che ha rivolto il proprio interesse prevalentemente verso l’attività mercificata, unica fonte di accesso ai diritti di cittadinanza.

La stessa interdipendenza fra lavoro produttivo e riproduttivo, lavoro per il mercato e domestico, lavoro retribuito e non retribuito è rimasta a lungo nell’oblio, celata da una lettura predominante che associava attività di cura e dipendenza economica. Soffermandosi sul tema della dipendenza, autrici quali Fraser e Goordon (1994) ne hanno colta la specifica connotazione ideologica che trova tacita iscrizione nei discorsi pubblici e politici. In questo modo, “the opposition between the independent personality and dependent personality maps onto a whole serie of hierarchical oppositions and dicotomies that are central in modern culture: masculine/feminine, public/private, work/care-giving, success/love, individual/community, economy/family, and competitive/self-sacrificing” (*Ibidem*: 332). Simili dicotomie si affermano esplicitamente in epoca moderna, quando il crescente individualismo e la diffusa industrializzazione contribuiscono a “femminilizzare e stigmatizzare” il concetto di dipendenza, che viene ad assumere contemporaneamente un significato socio-legale, politico, economico e morale⁴⁹. Tale concetto trova ulteriore rafforzamento nella

come frutto dell’interazione fra stato, mercato e famiglie, nel proseguo del discorso abbia peccato di disinteresse verso queste ultime. Tuttavia, studiosi come Bernardi parlano di un riconoscimento, seppure non esplicitamente tematizzato, dell’interazione fra questa dimensione e le restanti, particolarmente evidente in merito all’analisi del modello di tipo conservatore dove vige il principio della sussidiarietà, in base al quale “the state will only interfere when the family’s capacity to service its members is exhausted” (Esping-Andersen, 1990: 27).

⁴⁹ Come notano le autrici, mentre in epoca preindustriale “women were subordinated and their labor often controlled by others, but their labor was visible, understood, and valued” (Fraser, Gordon, 1994: 312), l’avvento della rivoluzione industriale provoca una radicale svalorizzazione dell’attività domestica, familiare, svolta, in forma gratuita, dalle donne. Si viene in questo modo a delineare una dipendenza che trova ripercussioni sul registro *economico* - qualora una persona si trovi a dipendere da un’istituzione o da un’altra persona per la propria sussistenza-, su quello dello *status socio-legale* - dove la dipendenza denota l’assenza di un’identità legale o pubblica, come nel caso delle casalinghe -, su quello *politico* - in cui comporta la

modalità di accesso alla fornitura di *benefits* di sicurezza sociale che per le donne possiede un fondamento familiare piuttosto che individuale, o meglio continua a basarsi su *familial* o *marital roles*, cosicché “women receive social benefits as mothers and wives rather than as citizen or workers” (O’Connor, 1996: 36). In linea con questa prospettiva, riprendendo una distinzione proposta da Fraser (1989), è possibile individuare due distinti sottosistemi di welfare, reciprocamente associati al *male-breadwinner* ed alla *femile-homemaker*, con diverse implicazioni in termini, non solo di dotazione dei diritti sociali, ma anche e soprattutto di accesso ai diritti stessi, un accesso strettamente interrelato alla specifica posizione sul mercato del lavoro e al conseguente *status* di consumatore o cliente. Così, da un lato, i “participants in ‘masculine’ subsystem are positioned as *rights-bearing beneficiaries* and *purchasing consumers of services*, thus as *possessive individuals*. Participants in the ‘feminine’ subsystem, on the other hand, are positioned as dependant clients, or the negatives of possessive individuals” (Fraser, 1989: 153, corsivo in originale). Viene in questo modo enfatizzata la distinzione fra *social insurance* e *social assistance*, fra diritto e bisogno nell’accesso al sistema dei servizi, una distinzione con una chiara connotazione di genere.

Sulla base delle considerazioni sino ad ora esposte, sono state elaborate classificazioni alternative a quella di Esping-Andersen che bene illustrano la posizione della donna nella società e la modalità con cui essa viene trattata dallo stato sociale (Lewis, 1992; Lewis, Ostner, 1995; Sainsbury, 1994). Una prima tipologia prende avvio dal riconoscimento che il *male breadwinner regime* nella sua forma ideale e pura⁵⁰, che prevede una rigida divisione del lavoro fra uomini e donne, dove il primo funge da procacciatore di reddito e la seconda di lavoro di cura, non sia rinvenibile avendo subito diverse trasformazioni a seconda dei contesti socio-economici e dei momenti storici. Ne deriva pertanto una classificazione fondata sulla forza o debolezza dell’influenza esercitata dalla cultura patriarcale sullo sviluppo delle politiche sociali: così, Inghilterra, Germania e Paese Bassi ne rappresentano una variante *strong male breadwinner*, in cui i diritti sociali riconosciuti alle donne sono prettamente di tipo derivato o di seconda classe, ossia

soggezione ad un potere esterno che governa -, e su quello *morale-psicologico* – assumendo un carattere prettamente individuale -.

⁵⁰ Come ci ricorda emblematicamente Lewis (1992: 162), nella sua forma pura tale modello presuppone donne “excluded from the labour market, firmly subordinated to their husbands for the purposes of social security entitlements and tax, and expected to undertake the work of caring (for children and other dependants) at home without public support”.

legati allo status di moglie e/o alla condizione di bisogno. Le politiche sociali tendono pertanto a distogliere le donne dalla propensione all'integrazione nel mercato del lavoro. In Francia troviamo invece una sua variante moderata (*moderate male breadwinner*), dove lo sviluppo di un avanzato sistema di politiche sociali a sostegno della genitorialità ha attivamente incoraggiato e promosso il doppio ruolo delle donne (in qualità di lavoratrici e di madri). Infine, il modello svedese rappresenta la tipologia *weak male breadwinner*, in virtù delle sue politiche pubbliche dirette a facilitare la partecipazione femminile al mercato del lavoro ed a promuovere una società *dual breadwinner*. Alle donne vengono cioè riconosciuti diritti sociali in qualità di cittadine e lavoratrici, piuttosto che di madri e mogli.

La seconda classificazione (Sainsbury, 1994) trae origine dalla constatazione dell'inadeguatezza del *male breadwinner model* come modello esclusivo di *gendering welfare state*, sostenendo l'utilità di una comparazione rispetto ad una molteplicità di dimensioni, tra cui ad esempio l'ideologia della famiglia, la base di accesso ai diritti, la natura delle politiche del lavoro – se orientate principalmente all'uomo o ad entrambi i generi -, il carattere del lavoro di cura – se prevalentemente privato o derivante dall'intervento statale, nonché se realizzato in forma gratuita o retribuita -. L'utilizzo congiunto di queste variabili permette una ulteriore differenziazione interna ai paesi aderenti al *male breadwinner model*, come Olanda, Gran Bretagna e Stati Uniti in virtù dell'unità beneficiaria dei diritti di cittadinanza, laddove essa è la famiglia nel primo caso e l'individuo nei due restanti. Entrambi gli approcci, per altro tra loro non incompatibili, forniscono dunque considerazioni *gender sensitive* del rapporto fra stato-mercato-famiglia, tenendo in considerazione l'interrelazione fra le dimensioni pubbliche e private nell'organizzazione del sistema di welfare e la complessa articolazione della vita delle donne, fortemente suggestionata e forgiata dalle politiche sociali messe in atto. Altri studiosi (Ferrera, 1993) si sono orientati proprio sui modelli di supporto o solidarietà che caratterizzano i sistemi pubblici di protezione, individuando due prevalenti indirizzi⁵¹: quello universalistico, esemplificato dal caso australiano, dove è il

⁵¹ Più precisamente, nella proposta di Ferrera le due tipologie vengono ulteriormente suddivise in varianti pure e miste, laddove le prime rimangono fedeli alle scelte iniziali, mentre le seconde si scostano, in maniera più o meno marcata, da esse. A titolo esemplificativo, il nostro paese rientra fra i sistemi occupazionali misti, dove, pur essendo il modello occupazionale a prevalere, si rileva almeno uno schema, quello sanitario, a copertura nazionale fondato sul principio della cittadinanza. Come ci ricorda l'autore (1996: 77), infatti, nella

principio di cittadinanza a fungere da criterio di inclusione, e quello occupazionale, rappresentato dagli Stati Uniti, in cui le demarcazioni delineatesi all'interno del mercato del lavoro concorrono a creare una molteplicità di collettività differenti, diversamente protette.

Lo svantaggio delle donne sembra dunque derivare dalla loro posizione di inferiorità nell'ambito della produzione, a sua volta riconducibile ad una duplice tendenza: la protezione privilegiata dei lavoratori mercificati *full-time* su quelli non retribuiti o con un'attività a part-time ed il rafforzamento della divisione sessuale del lavoro in base alla quale spetta alle donne la consistente mole di lavoro domestico privo di compenso e riconoscimento sociale. Al fine di superare una siffatta impostazione, al principio di demercificazione⁵² (*decommodification*), centrale nell'analisi di Esping-Andersen (1990; 1999), viene affiancato quello di *defamizzazione*⁵³, che indicherebbe “i termini e le condizioni entro i quali le persone sono impegnate in circostanze familiari, e il grado in cui è loro consentito di avere un livello di vita accettabile indipendentemente dalla famiglia (patriarcale)” (McLaughlin, Glendinning, 1994, cit. in Naldini, 2006: 56). Defamizzare non significa dunque opporsi alla famiglia, ma favorire l'autonomia individuale ed il superamento di forme di dipendenza privata (domestica) e pubblica, a cui sono state tradizionalmente soggette le donne, obiettivi che si associano così a quello preminente di garantire ai cittadini un livello di qualità della vita socialmente tollerabile⁵⁴. La variabile di genere viene cioè ad interagire con gli altri fattori che concorrono a definire i diritti di cittadinanza degli individui (O'Connor, 1993; Orloff, 1993). Il pensiero femminista, d'altronde, come già brevemente anticipato, presenta una forte “vena critica” verso una concezione neutrale di cittadinanza che, adottando come

costituzione italiana viene fatto esplicito riferimento “all'assistenza di malattia come *diritto del cittadino* e non solo dei lavoratori”.

⁵² La demercificazione costituisce la misura in cui un welfare state neutralizza la dipendenza degli individui dal mercato: più precisamente Esping-Andersen (1990: 22) scrive “de-commodification occurs when a service is rendered as a matter of right, and when a person can maintain a livelihood without reliance on the market”. Tale principio risulta pertanto, come ha argomentato anche Polanji, fondamentale per la sopravvivenza del sistema: “it is also a precondition for a tolerable level of individual welfare and security. Finally, without de.commodification, workers are incapable of collective action” (Idem: 37).

⁵³ “If decommodification is important because it frees wage earners from the compulsion of participating in the market, a parallel dimension is needed to indicate the ability of those who do most of the domestic and caring work – almost all women – to form and maintain autonomous households, that is, to survive and support their children without having to marry to gain access to breadwinners' income” (Orloff, 1993: 319).

⁵⁴ “I regimi che defamizzano – scrive Esping-Andersen (2000: 94) - sono quelli che cercano di alleggerire i pesi che ricadono sulla famiglia e di ridurre la dipendenza del benessere degli individui dai rapporti di parentela”.

punto di partenza la proposta hegeliana di incorporare le donne all'interno dello stato non in quanto cittadine al pari degli uomini, ma in quanto membri della famiglia - come "sphere separate from (or in social exile from) civil society and the state" (Pateman, 1989: 235-236) -, riflette una netta divisione tra dimensione pubblica e privata, dove solo la prima funge da arena di esercizio della cittadinanza.

Una simile separazione porta con se molteplici implicazioni, tra cui in primo luogo il fatto che sia "the conception of the male worker, in particular the able-bodied, white male worker, to become the universal worker and citizen" (O'Connor, 1996: 52), in riferimento al quale sono stati costruiti i moderni regimi di welfare state. E' dunque il lavoratore di sesso maschile ad essere identificato come figura idealtipica di cittadino: "the social-democratic citizen is the *citizen worker*, a male family provider, a working-class hero. *His* rights, identities and participation patterns were determined by *his* ties to the labour market, and by the web of associations and corporate structures which had grown up around these ties" (Hernes, 1988: 190, cit. in Orloff, 1993: 308, corsivo in originale). Inevitabilmente, ciò ha posto forti problemi all'effettivo esercizio dei diritti di cittadinanza da parte delle donne, riflettendosi nella sproporzionata relazione tra lavoro pagato e non pagato, quindi nella svalorizzazione del lavoro di cura e nell'accentuazione di rapporti di indipendenza o subordinazione fra uomini e donne. E' proprio il rapporto e la distribuzione fra lavoro retribuito e gratuito a trovare centralità nella classificazione proposta da Korpi (2000), che sottolinea il ruolo giocato dalle istituzioni politiche⁵⁵ nella definizione dei regimi di welfare, che possono orientarsi o al "support to a dual earner family model encouraging women's labor force participation and the redistribution of social care work in society and within the family" o al "general support to the nuclear family presume a traditional gendered division of labor in society as well as within the family" (*Ibidem*: 11).

Più precisamente, tre sono gli idealtipici modelli di *gendered welfare state institutions*: 1) *general family support*, 2) *dual earner support* e 3) *market oriented policies*. Mentre la prima tipologia presuppone un'immagine femminile con prevalenti responsabilità di cura e riproduzione interne alla famiglia e solo temporanee probabilità di accesso alla sfera produttiva in qualità di lavoratrici secondarie; la seconda promuove una partecipazione

⁵⁵ L'autore precisa come nella sua trattazione la dimensione politica comprenda "a broad array of legislation including social insurance programs for parents and children, family relevant taxation policies, and social services for children as well as the elderly" (Korpi, 2000: 11-12).

continuativa della donna al mondo del lavoro, creando le condizioni per una effettiva redistribuzione degli impegni di cura all'interno della famiglia, tra marito e moglie, nonché per una più consona combinazione tra genitorialità e lavoro retribuito. Il terzo modello, invece, si contraddistingue per la centralità delle forze di mercato nella definizione delle relazioni di genere, "leaving individuals to find private solutions within the context of their market resources and/or family relations" (*Ibidem*: 11).

Così, le principali finalità perseguite dalle studiose di matrice femminista risultano, da un lato, l'eguaglianza, che implica il raggiungimento da parte della donna della piena cittadinanza e la loro perfetta assimilazione agli uomini, e, dall'altro, la differenza, che al contrario comporta il riconoscimento delle specificità e della rilevanza del lavoro di cura, svolto prevalentemente dalle donne, e, di conseguenza, la sua identificazione come fondamento dell'accesso alla cittadinanza. Sebbene un certo scetticismo abbia accompagnato l'ipotesi di un raggiungimento simultaneo di entrambi questi obiettivi (Pateman, 1989), nel primo caso in virtù del fatto che il concetto stesso di cittadino sia stato costruito sugli attributi, le competenze e le abilità propriamente maschili - con la conseguente percezione della donna come inferiore all'uomo e ad esso subordinata non solo in ambito privato, ma anche nell'ordine politico -, nel secondo caso, invece, a causa della necessaria incorporazione nella sfera pubblica della donna, membro di una sfera altra, ad essa contrapposta e pertanto considerata immeritevole del rispetto dei (*male*) cittadini. L'unica possibile soluzione di fronte ad una siffatta ambiguità viene individuata nell'indebolimento di quel conflitto fra la indipendenza maschile⁵⁶ e la dipendenza femminile che ha trovato massima espressione in epoca industriale. L'identificazione di welfare state favorevoli alle donne presuppone cioè la presenza di politiche sociali che incrementino l'autonomia femminile ed al contempo limitino la tensione fra responsabilità professionali e familiari. Paradossalmente, dunque, è proprio

⁵⁶ Se l'indipendenza è la chiave d'accesso ai diritti di cittadinanza, essendo essa strettamente connessa alla partecipazione al mercato del lavoro, appare tendenzialmente associata all'uomo; in effetti, come emblematicamente ci ricorda Orloff (1993: 308): "the social rights of citizens who are economically dependent, the vast majority of whom are women, were not considered. [...] Men make claims as worker-citizens to compensate for failures in the labor market; women make claims as workers, but also as members of families, and they need programs especially to compensate for marriage failures and/or the need to raise children alone".

la partecipazione al mercato del lavoro⁵⁷ a rappresentare un possibile strumento di raggiungimento di quella indipendenza personale tanto auspicata ed indispensabile per l'accesso ai diritti di cittadinanza. I due principi di defamilizzazione e demercificazione, sebbene possano sembrare fra loro in contrapposizione, vengono a trovare una possibile compatibilità in una lettura dinamica che tenga conto delle diverse fasi del ciclo di vita individuale e familiare. D'altronde, per la donna la defamilizzazione rappresenta una preconditione alla possibilità di mercificarsi e solo in questo modo è possibile ipotizzare un superamento del *trade-off* fra dipendenza dalla famiglia e dipendenza dal lavoro. Ed è proprio sulla tematica della compatibilità e conciliabilità fra responsabilità familiari e lavorative ad essersi concentrata l'attenzione di recenti analisi comparative sui vari modelli di welfare (Gornick, Meyer, Ross, 1998; Gornick, Meyer, 2004; Trifiletti, 2005, 2006; Naldini, 2006).

3.3.1 Conciliazione e welfare regimes

Le considerazioni sino a questo momento esposte, mostrano come “welfare states vary widely in the ways in which they support parents in their efforts to balance employment and caregiving responsibilities; they also vary in the extent to which they encourage gender-egalitarian divisions of labor in employment and at home” (Gornick, Meyer, 2004: 63). Così, se la diffusione di misure quali i congedi familiari o la flessibilizzazione dell'orario di lavoro può permettere di dedicare tempo ed energie alla cura dei propri figli, la presenza di servizi per l'infanzia assicura un'alternativa valida e di qualità alla cura materna in grado di favorire la partecipazione femminile al mercato del lavoro⁵⁸. Ed ancora, la persistenza di benefici fiscali può contribuire alla sicurezza economica familiare, seppure ambigua risulti la sua azione in merito alla divisione di genere del lavoro. In quest'ottica il welfare state oltre a fungere da cassa di

⁵⁷ Oltre all'accesso al mercato del lavoro, Orloff (1993: 323) indica una seconda dimensione utile a garantire il superamento degli effetti del sistema di previdenza sociale sulle relazioni di genere: “women's capacity to form and maintain autonomous households”.

⁵⁸ Come sottolinea anche Kremer (2005: 6), “without childcare there are no working mothers; only when women have their hands free from care can they enter the labour market. The Scandinavian countries – Sweden and Denmark (not Norway) – offer proof of this. Both have exceptionally high female employment rates. What sets them apart from the rest of Europe is the early development and universal coverage of the state-funded childcare. Informal care can also relieve women, but if women want to work *en masse* for a substantial number of hours, publicly funded and organised childcare is a necessary condition”.

compensazione e meccanismo incentivante o disincentivante la partecipazione attiva delle donne nella sfera pubblica, si configura chiaramente come “*moral agent*”, ossia sottende delle logiche culturali che incidono sul comportamento umano e pertanto sulla stessa decisione femminile di accedere al mondo del lavoro. In altre parole, “to work or to care is not exclusively a question of economics but a moral predicament, and morality is often linked to gender identity” (Kremer, 2005: 11). Lo dimostra chiaramente lo studio condotto sulle madri sole in Inghilterra da Duncan ed Edwards (1999), che mette in evidenza come la decisione di dedicarsi full-time alla responsabilità di cura e posporre la carriera lavorativa sia fortemente condizionata da “*gendered moral rationalities*”, socialmente definite e veicolate, che portano questi soggetti a comportarsi in linea con “their socially constructed self”. Così, “only when the identities of worker and good mother are reconciled do lone mothers take up paid employment”. Non dobbiamo allora perdere di vista i meccanismi e le rappresentazioni discorsive che sottendono le politiche sociali, né tanto meno, le modalità in cui essi influenzano le azioni delle persone. Riprendiamo in questa prospettiva interpretativa la distinzione proposta da March e Olsen (1992) fra logica strumentale e logica dell’appropriatezza, ossia fra una concezione regolativa ed una normativa di istituzione. Mentre l’adesione ad una logica regolativa-strumentale porta gli individui a chiedersi quale sia il guadagno derivante da una determinata situazione, l’aderenza ad un criterio normativo di appropriatezza implica invece che l’attore si ponga il seguente interrogativo: “dato il mio ruolo in questa situazione cosa sarei tenuto a fare”? (Scott, 1998: 62). Ne deriva una concezione delle istituzioni che evidenzia la loro natura normativa e, di conseguenza, il potere giocato da credenze e norme – imposte dall’esterno o interiorizzate dagli stessi attori – al fine di pervenire ad una corretta comprensione dei fenomeni sociali, politici ed economici.

Si può di conseguenza affermare che le istituzioni, fra cui lo stesso welfare state, “provide strategically useful information, but also affect the very identities, self-images and preferences of actors. In this approach institution not only includes formal rules, procedures or norms, but also the symbol systems, cognitive scripts and moral templates that provide the frames of meaning guiding human action” (Kremer, 2005:

13). In quest'ottica Kremer propone una analisi dei *care ideals*⁵⁹, pratiche diffuse altamente *gendered*, promosse o rafforzate dagli stessi modelli di welfare, aventi una specifica legittimazione normativa o logica di appropriatezza: “their legitimation is framed in terms of whether they are better, worse, or just different from mother care [...] ideals of care are not rigid moral rules: they can be negotiated, are diffuse and imply some form of negotiation and change” (*Ibidem*: 15).

In linea con una simile impostazione, possiamo affermare, riprendendo le parole di Trifiletti (2006: 37), che ogni regime di welfare presenti una propria “forma di conciliazione dicibile: ognuna di esse incontra specifici ostacoli e introduce specifiche distorsioni in tema di obbligazioni familiari”. All'interno delle varianti social-democratiche e liberali il processo di esternalizzazione dei servizi è stato incentivato, seppure in forme differenti, avendo la prima accentuato l'espansione del sistema pubblico e la seconda quello privato, con il conseguente ridimensionamento del ruolo e delle responsabilità proprie della famiglia e dei sistemi di parentela, che permangono al contrario nei modelli restanti (Mingione, 2001).

Più precisamente, nel modello universalistico-socialdemocratico è lo stato a rappresentare il principale datore di lavoro per le donne, garantendo condizioni occupazionali tolleranti per il loro impegno di cura, ma segregate, trattandosi di un settore in cui persistono retribuzioni meno elevate e carriere meno prestigiose. Contribuisce ad incentivare e salvaguardare l'occupazione femminile lo sviluppo dei servizi pubblici universalistici “ad accesso non condizionale sulla base delle caratteristiche familiari del richiedente e nemmeno differenziati nell'uso su questa stessa base, [che] finiscono per agire come una sponda esterna alle obbligazioni familiari, che favorisce i diritti sociali pienamente individualizzati e defamilizzati” (Trifiletti, 2006: 35). Il regime di welfare dei paesi social-democratici si orienta così allo sviluppo di una società *dual earner/dual carer* fondata sul perseguimento dell'equilibrio e della condivisione nell'attribuzione delle responsabilità e dei ruoli fra i generi.

La variante liberale si contraddistingue invece per l'inserimento di donne e minoranze etniche in servizi privati ad alta intensità di lavoro e basso reddito, con una

⁵⁹ In particolare l'autrice descrive *care ideals* come “a definition of care, an idea about who gives it, and how much of what kind of care is ‘good enough’”, ossia esso identifica “what is appropriate care” (Kremer, 2005: 14), individuandone cinque modelli: *full-time mother*, *surrogate mother*, *parental sharing*, *professional care* e *intergenerational*.

conseguente polarizzazione fra i lavoratori di servizio, per i quali la scarsa remunerazione si associa ad un accesso discriminato ai servizi di maggior pregio e qualità, e i lavoratori inseriti negli apparati produttivi e nelle professioni, che possono, al contrario, investire il loro reddito nell'acquisto dei servizi migliori, garantendo così percorsi di promozione sociale. Una polarizzazione analoga è rinvenibile al contempo per quanto concerne i modelli di conciliazione⁶⁰: ad un estremo infatti troviamo le famiglie *dual earner*, connotate dalla compresenza di due lavori *full-time* che, soli, permettono l'acquisto sul mercato privato dei servizi di cura necessari per sostituire le donne *carer*, e all'estremo opposto le famiglie *one-and-half*, in cui le donne tendono ad optare per un'attività a part-time di poche ore (spesso le cosiddette *unsocial hours*) in modo da poter ricorrere alle risorse di cura interne alla famiglia stessa senza necessariamente dover usufruire di servizi privati.

Diversamente, all'interno delle varianti corporative e familistiche la separazione fra *insiders* ed *outsiders* del mercato del lavoro vige sovrana: la protezione sociale viene erogata in base alla permanenza continuativa nella sfera produttiva ed alla posizione raggiunta al suo interno, contribuendo così a riprodurre le disuguaglianze di status preesistenti. In questi contesti, viene perpetuato il classico modello di *male breadwinner*, pienamente tutelato e teso ad erogare protezioni derivate agli altri membri della famiglia, soprattutto alla moglie, pertanto propensa a rinunciare ad una vita lavorativa continuativa. Ne deriva un sistema di protezione sociale non individualizzato, ma riferito prevalentemente alle famiglie e teso a riprodurre forme tradizionali di contratto di genere, per cui un sistema di conciliazione prevalentemente orientato all'uscita delle donne dal mercato. A questi aspetti, nella variante familista, anche detta sud-europea o mediterranea - che sarà maggiormente approfondita nel paragrafo successivo - si affianca una consistente presenza di lavoro nero, stagionale e a termine. E' qui che la divisione di genere trova maggiore evidenza e rafforzamento: "non si promuovono i circoli virtuosi di espansione della occupazione femminile in parallelo con la crescita dei servizi, ma allo stesso tempo non si rallenta più di tanto l'aumento della scolarizzazione e della qualificazione professionale delle donne" (Mingione, 2001). In termini di modelli

⁶⁰ Autori come Gornick e Meyer (2004: 50) distinguono all'interno di questa variante un modello *dual earner/market carer* statunitense, dove "a large share of mothers are employed and generally full-time, but without the extensive public child care" ed uno *dual earner/female part-time carer* inglese in cui le madri, pur lavorando, optano per un'attività a part-time o tempo ridotto.

familiari, anche in questo caso assistiamo ad una polarizzazione tra tipologie a doppia carriera, qualora il lavoro della donna sia pregiato per guadagni e garanzie ottenute, tanto da mobilitare le altre figure femminili della famiglia per le responsabilità di cura (si è parlato in riferimento a questo aspetto di emancipazione attraverso la famiglia, anziché di emancipazione dalla famiglia) o garantire l'acquisto di servizi privati, e quelle tradizionali, dove la donna non esita a lasciare il lavoro all'aumentare delle responsabilità di cura in coincidenza con alcuni particolari eventi biografici (maternità, malattia di un familiare).

In particolare, nel nostro paese sembra prevalere un modello di conciliazione *one-and-half*, in cui al lavoro solido e garantito del marito si unisce quello *short full-time* della moglie, svolto in prevalenza all'interno di settori protetti quali la burocrazia pubblica o l'insegnamento, dove non solo la legislazione, ma la stessa cultura organizzativa garantiscono una generosa tutela della maternità ed una più agevole fruizione dei congedi flessibili che, diversamente, spesso restano solo formalmente dichiarati sulla carta, non trovando traduzione nella realtà dei fatti. Ancora oggi infatti accade che il genere femminile, nel momento della maternità, si venga a trovare di fronte alla rigida alternativa fra "la scelta di uscire dal mercato del lavoro o quella di resistere, con molta fatica e pochi aiuti, [essa] rispecchia i due mondi del lavoro, si gioca tutta nello spazio fra i loro confini, sulla lama di rasoio del profondo *cleavage* che attraversa mercato del lavoro e società" (*Ibidem.* 36). Un *cleavage* che consolidatosi in epoca industriale fatica a lasciare spazio ad una nuova percezione della donna, madre-moglie e lavoratrice allo stesso tempo, in sostituzione del suo precedente ruolo fortemente, quando non esclusivamente, "familizzato" (Ranci, 2004).

3.3.2 La connotazione familista del modello italiano e la debolezza della donna nel mercato del lavoro

Una riflessione che intenda soffermarsi sulle peculiarità del modello welfaristico italiano in una prospettiva di genere, non può prescindere da una precedente breve trattazione di quelle che sono state indicate dalla letteratura sul welfare come le caratteristiche preminenti nella variante sud europea. Variante che, come anticipato,

viene esplicitata a seguito e perfezionamento della comparsa della classificazione dei “tre mondi” proposta da Esping-Andersen.

Da un punto di vista socio-economico a caratterizzare l'Europa meridionale sono principalmente la delega al sistema familiare delle responsabilità per i servizi di welfare e la forte presenza di piccole imprese e lavoratori autonomi, strettamente connessa ad un limitato processo di proletarizzazione e ad una ridotta integrazione delle donne nel mercato del lavoro. Ne è derivato un modello welfaristico di chiara impronta bismarkiana, ossia frammentato su base occupazionale, privo però di una forma minima di protezione e contrassegnato da un forte deficit di servizi pubblici. Più precisamente, nel tratteggiare il profilo sud-europeo di welfare⁶¹, Ferrera (1996; 1999) individua alcuni principali tratti distintivi. In primo luogo, la predominanza dei trasferimenti e delle prestazioni monetarie, con la conseguente polarizzazione interna della protezione che, in quanto collegata alle posizioni occupazionali, appare “molto generosa ai lavoratori attivi nei settori centrali dell'economia, quelli più saldamente ancorati al mercato del lavoro regolare ed ‘istituzionale’” (Ferrera, 1996: 70) ed, al contrario, risulta debole e ridotta per le componenti della forza lavoro inserite nei settori periferici, contraddistinti da mercati del lavoro irregolari e scarsamente istituzionalizzati. A fronte di questo dualismo fra lavoratori garantiti e sotto-garantiti gioca un ruolo di primo piano la cosiddetta famiglia latina, “un sistema di relazioni parentali che ancora opera, in buona misura, come cassa di compensazione sociale, tesa a mediare i difficili rapporti fra mercati del lavoro fortemente segmentati e sistemi istituzionali di protezione del reddito ancor più variegati” (*Ibidem*: 76). Il secondo carattere consiste nella squilibrata distribuzione della protezione, prevalentemente rivolta verso la categoria degli anziani, unici soggetti per cui non si considera scontato il supporto finanziario proveniente dalla famiglia, ed il rischio di vecchiaia a scapito delle prestazioni o dei servizi per la famiglia e dei sussidi per l'abitazione⁶². Il carattere universalistico del sistema sanitario

⁶¹ Occorre precisare come prevalentemente gli studiosi stranieri si siano soffermati sul carattere rudimentale delle politiche sociali del modello sud-europeo, nonché sulla influenza esercitata su di esse dal cattolicesimo e sulla conseguente natura familista.

⁶² Paradossalmente ci ricorda Ferrera (1999: 39) “questi paesi sono [...] gli unici nel mondo avanzato nei quali gli anziani (almeno quelli che vanno in pensione dopo una carriera completa di lavoro dipendente) hanno l'opportunità istituzionalizzata sia di usufruire di pensioni generose che di possedere la propria casa, in un capovolgimento della relazione inversa fra proprietà della casa e generosità delle pensioni di vecchiaia che sembra invece valere quasi dappertutto negli altri paesi dell'Ocse”.

nazionale⁶³, l'articolata commistione fra attori/strutture pubblici e privati, la persistenza di un "particolarismo istituzionale o clientelare" ne rappresentano tre ulteriori tratti distintivi. Ed infine, con particolare riferimento alla questione del finanziamento del welfare, troviamo una forte incidenza dell'economia sommersa e quindi dell'evasione fiscale, nonché una distribuzione irregolare dei pesi contributivi gravanti sui vari gruppi occupazionali. Complessivamente questi tratti formano una specifica configurazione istituzionale che in una fase iniziale appariva perfettamente compatibile, da un lato, con un modello familiare tradizionale contraddistinto da una rete estesa di solidarietà e, dall'altro lato, con un mercato del lavoro fordista, in grado di offrire posti di lavoro stabili e garantiti. Oggi a fronte delle profonde trasformazioni socio-economiche intervenute essa rischia invece di incappare in una sorta di impasse. La carenza di sostegni ed opportunità esterne in merito all'abitazione, alla mobilità ed ai servizi svolge infatti un'azione inibente la formazione e la riproduzione familiare. Ed allo stesso tempo, la limitata disponibilità di servizi pubblici per i genitori attivamente impegnati nel contesto produttivo e di mercati degli affitti flessibili frena la mobilità, oggi requisito sempre più spesso indispensabile nei processi di ristrutturazione economica. Così, "il mix di rigidità del mercato del lavoro, protezione sociale generosa e passiva e mercato 'familismo' rende questa configurazione altamente inadeguata a rispondere alle nuove sfide sociali ed economiche" (Ferrera, 1999: 48).

In linea con le considerazioni sin qui esposte, nei paesi del litorale latino - o *Latin Rim* secondo un'espressione di Leibfried (1992) - e specialmente nel nostro il lavoro domestico e di cura grava da sempre sulle donne. Una situazione che ha trovato conferma e rafforzamento nelle stesse politiche sociali che fanno riferimento ad un modello tradizionale di famiglia, fondata sul matrimonio ed organizzata secondo una rigida divisione delle responsabilità, modello che ha conosciuto massima espansione nella fase matura del ciclo di regolazione intensivo (Saraceno, 1998). Così, se il lavoro produttivo svolto dal *male breadwinner* viene valorizzato ed adeguatamente protetto mediante programmi di welfare a lui specificatamente diretti, lo stesso non può essere detto per le attività di riproduzione e di cura femminili che, in quanto svolte

⁶³ Carattere che unito all'occupazionalismo nella garanzia del reddito contraddistingue quella che Moreno e Sarasa (1992) descrivono come una sorta di *via media sud-europea* di welfare, distinta contemporaneamente dal modello nord-europeo omnicomprensivo e fondato sul principio di cittadinanza e quello dei paesi germanici centrato sul principio assicurativo e sulla posizione professionale.

gratuitamente e date per scontate, non vengono minimamente considerate “né in qualità di reddito informale apportato, né in qualità di costo derivante dalla rinuncia ad un lavoro retribuito” (*Ibidem*).

Il pilastro del nostro sistema welfaristico è dunque rappresentato dal maschio *breadwinner*, che gode di una certa stabilità occupazionale ed è insignito della responsabilità di sostenere e sostentare non solo la famiglia, ma la più vasta rete parentale. Una figura al giorno d’oggi sempre più anacronistica in virtù delle trasformazioni di cui è stato oggetto il mondo socio-economico, quali la destandardizzazione delle modalità di lavoro, la diffusione dei contratti atipici, la frammentarietà delle biografie familiari. A fronte di simili trasformazioni infatti diviene sempre più complicato individuare un unico procacciatore delle risorse necessarie per il sostentamento dell’unità familiare, tanto che, come ci ricorda Esping-Andersen (2000: 90), “anziché la norma, la famiglia stabile a un solo percettore di reddito è oggi l’eccezione”.

Il modello di welfare che viene a delinarsi nel periodo fordista si contraddistingue così per il prevalere di politiche sociali conformi ad una rigida e tradizionale differenziazione di ruoli, tanto da poter parlare di una vera e propria “dimensione sessuata delle politiche” (Saraceno, Naldini, 2001), sociali ma non solo. Si pensi, a titolo esemplificativo, alla carenza ed inadeguatezza delle politiche di sostegno alla cura: nel nostro paese, ad eccezione dell’offerta di servizi per i bambini di età compresa fra i 3 e i 6 anni (che copre circa il 90% della domanda), la cura della prima infanzia e della popolazione anziana è prevalentemente appannaggio della famiglia e, all’interno di essa, delle donne. Ed ancora, alla mancanza di sistematiche e coordinate politiche di conciliazione tra famiglia e lavoro. All’origine di tali assenze va indicato l’effetto congiunto di due fattori: da un lato, come abbiamo già messo in evidenza, l’esplicito richiamo ad un modello di famiglia fondato sul *male breadwinner*, e dall’altro lato, l’idea della solidarietà familiare estesa e della sussidiarietà dell’intervento statale. In merito proprio a quest’ultima dimensione prioritaria nel far fronte ai bisogni di cura⁶⁴, studiosi del calibro di Saraceno enfatizzano la scarsa congruenza con le necessità di conciliazione, in assenza di investimenti più consistenti in servizi.

⁶⁴ Il ruolo fondamentale giocato dalla famiglia nella fornitura di servizi e modalità di inclusione sociale viene ribadito ed enfatizzato nel Libro Bianco sul welfare pubblicato nel febbraio del 2003.

Sul quadro così brevemente tratteggiato, hanno indubbiamente giocato un ruolo di estrema rilevanza la dottrina cattolica⁶⁵ e le istituzioni ad essa collegate, forze sociali dimostrate storicamente in grado di guidare le vite delle persone mediante la definizione di standard ed ideologie legate, tra l'altro, all'istituto familiare – rappresentato idealmente come di ampie dimensioni, ben integrato, stabile e pienamente responsabile - e, in quest'ottica, volte a sostenere un ruolo ideale di donna, intesa come fedele ancora di sostegno del proprio partner (Sjoberg, 2004). “Nel dettare norme sociali e nel prescrivere i comportamenti familiari più consoni al ruolo di ogni membro, - scrive Naldini (2002: 88) – essa ha contribuito a ritardare l'affermazione di un modello democratico di famiglia, ha incoraggiato gli obblighi e le solidarietà familiari e, infine, ha ostacolato, o visto come interferenza, ogni forma di intervento pubblico nell'ambito della riproduzione sociale e della cura, specialmente nel campo dello sviluppo di servizi per bambini e anziani”. Centrale nell'insegnamento cattolico, nonché nel nostro stesso regime di welfare, è infatti il principio della “sussidiarietà”, secondo il quale lo stato non deve intervenire nella risoluzione dei problemi sociali – come diversamente accade nei paesi scandinavi - fino a quando le reti sociali primarie (in primo luogo la famiglia) non abbiano fallito nella loro azione protettiva. In quest'ottica, il nucleo familiare appare l'unità sociale di base e, sebbene la partecipazione femminile al mercato del lavoro non venga completamente osteggiata, tuttavia, le obbligazioni familiari sembrano prendere il sopravvento in caso di contrapposizione o conflitto tra le responsabilità domestiche-materne e quelle professionali-extrafamiliari. Trova così espressione la natura familista del nostro regime di welfare, laddove, riprendendo le argomentazioni di Esping-Andersen (2000: 94), un simile appellativo viene attribuito ad

⁶⁵ Dello stesso avviso è Korpi (2000) che mette in luce la forte influenza esercitata della chiesa cattolica nella formazione di ideologie, norme e convenzioni legate all'unità familiare: “as is well-known the ideal of a family with a pater familias as its head and a mother devoted to the home thus has long traditions within the Catholic Church” (Idem: 15). In particolare l'autore riporta i contenuti di alcune encicliche papali che sanciscono la naturale attitudine della donna al lavoro domestico, contribuendo a perpetrare una rigida divisione di genere dei ruoli all'interno della famiglia e della società. Ne riportiamo alcuni stralci a titolo esemplificativo: alla fine del 19° secolo, Papa Leo XIII considerava le donne come “intended by nature for the work of the home – work indeed which especially protect modesty in women and accords by nature with the education of children and the well-being of the family”; quarant'anni dopo Papa Pio XI affermava che “mothers, concentrating on household duties, should work primarily in the home or in its immediate vicinity” ed in anni ancora più recenti (1971) Papa Paolo VI criticava “the misinterpreted equality which denies the differences God himself has created and that deny the woman's special and specially important role in the heart of the family and society” (Ibidem).

un sistema la cui “politica pubblica assume – e fa in modo – che ciascun nucleo familiare sia il primo responsabile dei propri membri”.

La stragrande maggioranza dei rischi viene dunque affrontata e tutelata in primo luogo dal nucleo familiare e parentale, mentre lo stato interviene solo con modalità secondarie e residuali. Si esprime così il modello esteso di “solidarietà familiare⁶⁶” che, unito all’individuazione del *male breadwinner* come mediatore per la protezione sociale ed il transito delle risorse alla famiglia allargata, ha avuto quale esito una politica familiare solo embrionale e profondamente passiva, nonché una ridotta spesa pubblica nell’offerta e nella diffusione dei servizi per l’assistenza e la cura dei bambini in età prescolare e degli anziani (Naldini, 2002). La natura debole e residuale dell’assistenza sociale risulta così l’altra faccia del forte familismo italiano. Una siffatta “forte delega dello stato al terzo settore, alle famiglie o al settore informale, ma contemporaneamente senza alcun sostegno pubblico loro rivolto” ha portato Trifiletti (2006: 38) a definire questo un modello di “sussidiarietà cattiva”. Altri autori (Balbo, 1977; Ranci, 2004) parlano invece di “capitalismo assistenziale” proprio per enfatizzare la centralità dell’istituzione familiare nell’intermediazione fra le strutture dello stato e del mercato, nella tutela dei soggetti deboli e nella produzione dei servizi alla persona. D’altronde, la concretizzazione del processo di defamilizzazione⁶⁷ del welfare risulta un obiettivo ancora lontano da raggiungere nel nostro paese, diversamente da altre realtà in cui lo Stato Sociale interviene in prima persona per alleggerire le incombenze familiari, riconoscendo un ampio spettro di diritti individuali, comprensivo di quelli concernenti la problematica della conciliazione, tematica che negli ultimi anni è divenuta sempre più centrale nel dibattito pubblico (Saraceno, 2003).

⁶⁶ A fianco di un simile idealtipico modello familiare che prevale nei paesi del litorale latino, sono state individuate altre due tipologie, quali quella *male breadwinner*, che trova piena adesione in Germania, contraddistinta da generosi trasferimenti monetari destinati alla famiglia, un esplicito sostegno al ruolo delle donne in qualità di mogli-madri ed un limitato sviluppo del sistema dei servizi, e quella *dual-earner* propria dei paesi scandinavi, dove alla piena occupazione maschile si affiancano elevati livelli di partecipazione femminile al mercato.

⁶⁷ Come abbiamo precedentemente sottolineato il concetto di defamilizzazione viene assimilato da alcune studiosi a quello di demercificazione proposto da Esping-Andersen (1990) ed inteso misura in cui uno Stato sociale garantisce autonomia e benessere alla persona indipendentemente dalla sua posizione all’interno del nucleo familiare ed in relazione alla modalità con cui ha trovato risoluzione il problema della cura. L’autore (2000) individua quattro diversi indicatori in cui si esprime l’azione di defamilizzazione dei modelli di welfare: il complessivo impegno nel settore dei servizi alla famiglia, i sostegni e le agevolazioni finanziarie a favore delle famiglie con bambini, l’offerta e la diffusione di servizi pubblici di assistenza per i bambini e di cura per gli anziani.

Due risultano pertanto le principali caratteristiche di quella che è stata definita come sindrome familista a stato debole: da un lato, una spesa sociale pubblica e privata piuttosto risicata e dall'altro, contenute occasioni occupazionali nel settore dei servizi, tradizionalmente a chiara connotazione femminile. In effetti, se i servizi di cura sono offerti gratuitamente da madri e nonne, questi, non solo non entrano a far parte della contabilità pubblica o privata, ma al contempo, non vengono a rappresentare un ambito privilegiato di occasioni occupazionali per le donne. Pertanto, nel nostro paese, dove il nucleo familiare, seppure esposto a processi di trasformazione ed emancipazione, continua a fungere da cassa di compensazione di redditi e da rete di protezione e servizi per bambini, malati ed anziani, sostitutiva al sistema di welfare, viene ad affievolirsi quel circolo virtuoso che garantirebbe un'elevata partecipazione femminile al mercato del lavoro.

In conclusione, riportando le parole di Naldini (2002: 89), i principali fattori costitutivi del modello di welfare italiano sono riassumibili in: "1. un'ampia definizione delle obbligazioni familiari che non conosce confini né nella comune residenza dei suoi membri, né nella famiglia nucleare, ma che include ed estende obblighi e doveri anche ai parenti e agli affini; 2. il trasferimento di risorse pubbliche attraverso il *male breadwinner*, non solo alla moglie e ai figli dipendenti, ma anche ai genitori, alle sorelle, ai fratelli, nonché ad altri membri familiari e parentali; 3. il persistere nel tempo dell'idea che il lavoro di cura non è una responsabilità collettiva, ma femminile, familiare e parentale".

Ma quali conseguenze simili fattori sino questo momento hanno avuto e tuttora hanno sull'integrazione femminile al mercato del lavoro? Indubbiamente, molteplici. La diffusa percezione di una esclusiva competenza femminile nelle responsabilità di cura ed il carente e residuale sviluppo di un sistema pubblico di servizi assistenziali, per bambini ed anziani, rappresentano notevoli ostacoli alla partecipazione delle donne al mercato. Altri fattori giocano un ruolo importante su questa dimensione: pensiamo ad esempio all'organizzazione degli orari scolastici che, seppure scarsamente presa in considerazione, come se le responsabilità familiari cessassero alle soglie della scuola elementare, incidono pesantemente sulla possibilità di conciliazione fra vita e lavoro (il taglio del tempo pieno appare in questo senso emblematico). "Più in generale – scrive Saraceno (2003: 214) - c'è, e c'è sempre stata, una tradizione di assenza sistematica di

coordinamento tra le politiche del lavoro e quelle dell'istruzione – per quanto riguarda non solo la transizione scuola-lavoro, ma anche il coordinamento degli orari degli adulti come lavoratori (lavoratrici) e come genitori”. Ad essi va aggiunta inoltre l'azione disincentivante di una legislazione sociale centrata prevalentemente sui trasferimenti alle famiglie anziché ai singoli individui. A titolo esemplificativo, analizzando le conseguenze dell'introduzione degli assegni per il nucleo familiare⁶⁸, Saraceno (2001: 50) coglie “l'effetto implicito di scoraggiamento del lavoro delle madri delle famiglie a basso reddito implicato in questo strumento, paradossalmente tanto più quanto più esso dà esiti particolarmente generosi, o comunque significativi in termini economici quanto più basso è il reddito”. In linea con queste considerazioni, Addis (2000) registra il carattere elastico e duttile alla tassazione del lavoro femminile per il mercato: “un sussidio non è che una tassa con un altro nome [...] in presenza di un sussidio per le casalinghe, una moglie che scelga di lavorare fuori casa deve sottrarre dal proprio salario il valore dei servizi che non fornisce più alla propria famiglia così come il valore del sussidio che la famiglia perde perché lei lavora”. In questo modo, per le donne l'obiettivo della realizzazione personale, da perseguire mediante l'attività professionale, di recente acquisizione, si configura come molto più fragile all'interno di una struttura familiare solida e coesa, quale è quella maggiormente diffusa in Italia (Bettio, Villa, 1993). Ne sono una diretta conseguenza i livelli decisamente bassi di integrazione delle donne nella sfera produttiva propri dei paesi della variante mediterranea, tra cui il nostro, entro il quale si coglie tuttavia una disomogenea distribuzione geografica⁶⁹, con una più marcata inoccupazione femminile nelle regioni meridionali, sebbene tale problema non possa definirsi monopolio esclusivo di quest'area arretrata.

Si coglie così la forte interdipendenza esistente fra il diritto di famiglia ed il diritto del lavoro, una interdipendenza che, recuperando una argomentazione sostenuta di Sanseverino (1958: 314), porta a richiamare la “posizione della donna maritata non nei riguardi dell'eventuale datore di lavoro, bensì nei riguardi dei doveri che a lei derivano

⁶⁸ Analogamente uno studio realizzato a Modena ha rilevato il potenziale effetto disincentivante per le donne a basso reddito degli assegni di genitorialità introdotti in alcuni comuni per favorire la permanenza a casa di un genitore durante il primo anno di vita del bambino, in alternativa alla fruizione dell'asilo nido (Addabbo, Olivier, 2003).

⁶⁹ L'Istat (2004) stima tassi di attività delle giovani donne nelle regioni del centro-nord Italia simili a quelli dei paesi del centro e nord Europa, mentre la situazione risulta molto peggiore nell'area meridionale, dove circa 724.000 donne sarebbero disposte a passare dall'inattività alla ricerca del lavoro o da un'occupazione part-time ad una full-time, con un adeguato sistema di servizi alle famiglie.

dall'appartenenza alla comunità familiare". D'altronde, l'idea secondo cui è economicamente razionale per l'unità familiare che il percettore del reddito minore abbandoni il mercato, in un passato non molto lontano, ha pesantemente scoraggiato "women from finding an autonomous economic base as workers" (Saraceno, 1994: 71) e contribuito così alla loro prolungata dipendenza economica. Analogamente, le prime forme di legislazione sociale hanno contribuito alla costruzione della donna come categoria debole di lavoratore, esclusa dai benefici delle misure di protezione sociale conquistate invece dalla controparte forte per appartenenza di sesso e settore, andando contemporaneamente a definire in maniera netta ruoli e subordinazioni. Ne è derivato un processo di individuazione e privilegiamento del maschio capofamiglia come soggetto destinatario delle politiche sociali, per se stesso e come tramite per gli altri componenti della famiglia, che risulta al contempo "l'esito [ed il riflesso] di una strutturazione – articolazione, diversificazione – della popolazione dei lavoratori sulla base di una riorganizzazione delle responsabilità e dei rapporti di genere e generazione entro la famiglia: responsabilità di mantenimento, di acquisizione e redistribuzione di risorse economiche, ma anche di assunzione di bisogni di cura" (Saraceno, 2001: 40). La stretta adesione al familismo propria del nostro regime di welfare appare in quest'ottica profondamente legata alla struttura dualistica del mercato del lavoro italiano, secondo la quale le componenti femminili, insieme a quelle giovanili, presentano una posizione di debolezza, ed alla rigidità dei modelli familiari, dove simmetricità ed interscambiabilità delle responsabilità tra uomini e donne tardano a divenire elementi distintivi. Le stesse misure e gli interventi messi in atto dallo stato sociale sembrano andare a consolidare e rafforzare specifici modelli di relazione di genere, che vedono l'uomo fare la parte del leone. "Nello Stato sociale – scrive Sebastiani (2001: 246) - le politiche di *welfare* non si limitano a garantire a ciascuno quei beni minimi che sono considerati indispensabili alla dignità dell'essere umano nonché al suo status di cittadino in una democrazia, ma assegnano altresì identità e le assegnano a partire da caratteri individuali ascritti (il sesso, l'età) o intimi (rapporti familiari, relazioni affettive, orientamenti sessuali). Le politiche sociali stabiliscono inoltre modelli desiderabili di femminilità, sessualità, maternità e, con l'accesso ai diritti sociali, definiscono identità e status sociale a cui assegnano posizioni nell'ambito di gerarchie di valore". Il tema della conciliazione diviene in quest'ottica un indicatore, o come sottolinea Trifiletti (2006) una vera e propria "cartina

al tornasole”, dei rapporti di reciproca influenza esistenti fra regimi di welfare e strutture del mercato del lavoro, configurandosi come uno dei principali punti di snodo del rapporto tra stato, mercato e famiglie o anche fra lavoro e diritti. Acquisisce così centralità la proposta sollevata da de Leonardis di assumere la condizione femminile come “chiave per ripensare i rapporti tra famiglia, lavoro e politiche sociali”, mediante la quale si richiama la distinzione fra “produzione e riproduzione, in cui la categoria di lavoro esce dai confini della produzione e del rapporto salariato, si ridefinisce e acquista uno spessore conoscitivo inedito” (1991: 31).

3.4 La donna nel discorso pubblico e sociale: madre/moglie o lavoratrice?

Le considerazioni sino a questo momento esposte mostrano come, nonostante il nostro paese sia stato investito da una profonda trasformazione dell’ordine socio-economico caratterizzata da una flessibilizzazione sempre più spinta dell’organizzazione del lavoro, la rigida divisione dei ruoli sociali e riproduttivi affermatasi in epoca fordista non è stata superata. Recuperando le argomentazioni sostenute da Sebastiani (2001: 247), è possibile osservare come gli stessi discorsi pubblico-politici agiscano vincolando i comportamenti considerati normali ed adeguati in un contesto spazio-temporale specifico: “le politiche pubbliche di *welfare* creano con il loro linguaggio categorie sociali investite di valore o di disvalore [...]. Tali politiche sono veri e propri ‘discorsi’, enunciati pubblici intorno a temi quali la razza, il genere, l’etnicità, la maternità, l’infanzia, la sessualità, la salute fisica e quella psichica, i sentimenti e la morale [...]. A modellare le politiche di *welfare* concorrono rappresentazioni sociali (della maternità, dell’infanzia) e prodotti dell’immaginario collettivo [...], sicché nel discorso del *welfare*, passano, attraverso le politiche di *welfare*, pregiudizi, stereotipi, miti e archetipi che in assenza di una sfera pubblica efficace si traducono in brutali allocazioni di valori e disvalori, materiali ed immateriali”.

Ma in che modo gli aspetti discorsivi delle politiche incidono sull’attuale definizione dei rapporti di genere? Quanto le politiche per il lavoro e sociali (a sostegno del lavoro) sono influenzate dai tradizionali *cleavage* di genere e dalla classica rappresentazione della donna, come madre e moglie, completamente dedita all’attività riproduttiva? Quanto attraverso le politiche questi stessi *cleavage* vengono rafforzati e riprodotti?

Un duplice ed ambiguo messaggio pare tuttora rivolgersi all'odierno universo femminile, "da una parte, anche per esse vale sempre più il criterio normativo d'azione, inteso come universale e sessualmente neutro, che identifica il lavoro per il mercato come fonte di definizione di un'identità individuale autonoma. D'altra parte, in quanto primariamente responsabili delle cure familiari, esse devono rispondere ad un criterio d'azione e di valore, che appare alternativamente sovraordinato e parallelo al primo, e che le vuole dipendenti dai tempi del lavoro di cura per le persone ad esse normativamente affidate. Perciò le definizioni correnti, dell'autonomia personale attraverso il reddito individuale e delle responsabilità della cura, costruiscono un dispositivo contraddittorio relativamente ai processi di individuazione delle donne e di differenziazione per quel che riguarda la loro collocazione sociale" (Bimbi, 2000: 14). Le stesse rappresentazioni discorsive veicolate dalle politiche pubbliche, così come la natura familista del nostro modello welfaristico, concorrono a riprodurre questa contraddittorietà e, di conseguenza, la presunta scissione dell'immagine femminile fra le due sfere, pubblica e privata.

3.4.1 Le politiche a sostegno della partecipazione femminile al mercato del lavoro

Per quanto concerne la dimensione politico-legislativa, il nostro obiettivo non è tanto quello ripercorrere con completezza l'evoluzione della regolazione giuridica sul lavoro femminile sino alle più recenti normative, ma di individuarne gli snodi principali e le logiche sottese. Più precisamente, ci proponiamo di svolgere un'analisi della definizione sociale della donna lavoratrice così come le pratiche discorsive delle politiche pubbliche l'hanno inquadrata. D'altronde, come ci ricorda Saraceno (2003: 215), "il riequilibrio delle responsabilità del lavoro di cura non riguarda solo l'offerta dei servizi, [su cui ci siamo soffermati nelle pagine precedenti] ma anche la divisione di genere del lavoro e delle responsabilità familiari. Questa non può, ovviamente, essere oggetto di prescrizioni normative. Ma le norme, in particolare le forme di regolazione della prestazione lavorativa e dei congedi, non sono neutrali. Esse possono cristallizzare la divisione tradizionale del lavoro, oppure incentivarne la modifica, se le persone lo desiderano". In quest'ottica procederemo nella nostra analisi.

La legislazione sull'attività extradomestica femminile in Italia sembra poter essere suddivisa in tre periodi, retti da difformi principi guida - *tutela, parità e pari opportunità* - (Ballestrero, 1979, 1989; Manueddu, 2004; Caielli, 2006). Il primo periodo, contraddistinto da una legislazione di natura protettiva volta a tutelare le categorie sociali considerate più deboli, ovvero le donne ed i bambini, si sviluppa agli inizi del secolo e si estende sino al ventennio fascista. E', in particolare, con la legge del 1907 che la tutela femminile trova un suo specifico assetto, mediante l'introduzione del divieto al lavoro in condizioni particolarmente disagiate, quali il lavoro notturno e sotterraneo (nelle cave e nelle miniere), e l'istituzione di un congedo di maternità di 4 settimane successive al parto. "Queste politiche di riconoscimento della differenza, - ci ricorda Beccalli (1999: 27) - affermatesi chiaramente all'inizio del XX secolo rispetto a quelle degli uguali diritti, hanno via via rivelato sempre più chiaramente il loro stampo conservatore e il loro effetto di esclusione", assumendo la forma del vincolo o della restrizione, piuttosto che quella del risarcimento o dell'assicurazione obbligatoria. Un simile orientamento emerge in maniera ancora più eclatante durante il regime fascista, quando alle leggi protettive⁷⁰ si affiancano norme di carattere più propriamente espulsivo, che ostacolano o scoraggiano il lavoro extradomestico femminile, coerentemente con la politica mussoliniana pro-natalistica⁷¹ che attribuiva alle donne il ruolo prioritario di procreare ed accudire casa, figli e marito. In questo modo, la legislazione sul lavoro finiva per riproporre la tradizionale associazione tra donna e dimensione domestica-familiare, promuovendo norme "che limitavano le mansioni e il numero di ore in cui le donne potevano lavorare in fabbrica, col pretesto che la vita familiare avrebbe sofferto se la donna non avesse goduto di buona salute o se le fosse mancato il tempo per svolgere il lavoro domestico" (Lorber, 1995: 276). In questa prima fase indubbiamente la tutela accordata dalla legge al lavoro delle donne aveva quale finalità diretta la salvaguardia della loro capacità di procreazione: "nella funzione

⁷⁰ Le leggi di tutela rivolte alle lavoratrici madri comprendevano l'astensione dal lavoro prima o dopo il parto, l'estensione alle operaie del divieto di licenziamento a causa della maternità, il contenimento dell'orario di lavoro per le donne ed i fanciulli, la moralità dei luoghi di lavoro.

⁷¹ Per comprendere meglio la posizione ufficiale del regime in merito alla presunta inferiorità, fisica ed intellettuale delle donne, riportiamo alcune affermazioni espresse da Mussolini a commento della legge sul voto amministrativo delle donne nel 1925: "non divaghiamo a discutere se la donna sia superiore o inferiore: constatiamo che è diversa. [...] Con le loro piccole teste e le loro modeste forze, le donne devono lavorare, s'intende, ma non devono 'rubare' posti agli uomini; soprattutto devono procreare, perché questa è la loro naturale funzione, e questo è l'interesse della nazione, che solo perciò accorda loro considerazione e protezione" (Ballestrero, 2002: 28-29).

assegnata alla protezione delle donne dal lavoro trovavano espressione idee allora diffuse in ordine alla naturale inferiorità delle donne e alla maternità come loro unica funzione sociale” (Ballestrero, 2002: 21). Con la legislazione di inizio secolo prende dunque forma una vera e propria “marginalizzazione” delle donne dalla sfera produttiva (Grecchi, 1995).

L’introduzione nell’ordinamento giuridico del principio di eguaglianza⁷², nei primi decenni di vita della Repubblica, segna l’avvio di un secondo periodo legislativo che sancisce la parità di trattamento e l’equità fra i generi, sebbene tali assiomi non abbiano trovato compiuta applicazione fino a tempi più recenti. Solo a partire dagli anni ’70, infatti, prendono forma interventi più concreti ed incisivi in termini di parificazione, come dimostrano i testi di legge n. 1204 del 1971, che amplia la legislazione per le lavoratrici madri⁷³ (mediante il divieto di adibire le lavoratrici in gravidanza a lavori pesanti ed insalubri, il divieto di licenziamento della lavoratrice dal periodo di gestazione sino al compimento del primo anno di età del bambino), e n. 903 del 1977, che statuisce formalmente la pari dignità delle lavoratrici e la parità di trattamento economico e normativo fra uomini e donne, nonché la legislazione sui servizi per l’infanzia (legge n. 1044 del 1971), che da avvio al modello di esternalizzazione della funzione di cura che, a sua volta, ha inciso positivamente sul versante occupazionale

⁷² L’articolo 37 della Costituzione italiana afferma: “la donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l’adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale, adeguata protezione”. Due distinti principi sottostanno a questo articolo: quello dell’eguaglianza e quello del riconoscimento della specificità femminile, consistente nell’essenzialità della funzione familiare. Pertanto la sua interpretazione ha dato adito a molteplici dispute giuridiche. Se in un primo momento, ne è stata enfatizzata la ipostatizzazione dei tradizionali ruoli familiari; successivamente, nel corso degli anni ’70, è stato sottolineato il rapporto non antitetico fra i due principi, cogliendo la funzionalità del secondo rispetto al perseguimento della parità e di un generale processo di redistribuzione delle responsabilità del lavoro di cura (Ballestrero, 1979; Scarponi, 2001). In quest’ottica, si respinge l’idea di una gerarchia circa la rilevanza del bene tutelato e si profila l’idea di una conciliazione fra lavoro professionale e lavoro di cura senza alcuna subordinazione del primo alle esigenze del secondo, seppure contrariamente a quanto avverrà nella realtà dei fatti. “La dipendenza familiare delle donne, ci ricorda Scarponi (2001: 101) – che determina sovente un condizionamento negativo verso il lavoro produttivo a differenza di quanto avviene per gli uomini, per i quali, al contrario, la famiglia costituisce una risorsa positiva, come dimostrano ampiamente le ricerche sociologiche in materia – può essere superata mediante la possibilità di accedere senza condizionamenti al lavoro extra domestico”.

⁷³ Sembra in questa sede opportuna una precisazione: la donna rappresentava l’unico soggetto destinatario della normativa a favore della genitorialità, laddove, seppure la maternità trovava una protezione solo in relazione allo statuto di lavoratrice, pertanto una protezione categoriale e differenziata, completamente diversa risultava la situazione paterna. Il maschio lavoratore non veniva infatti neppure menzionato e risultava portatore di diritti non in quanto padre “ma solo in quanto vicario della madre che può rinunciare ai suoi diritti in favore del partner, con il risultato di non incentivare in alcun modo la diffusione dell’interscambiabilità dei ruoli” (Bimbi, 2000: 94). Una condizione che persisterà, non senza conseguenze, sino alla comparsa delle più recenti disposizioni legislative volte a disciplinare i rapporti fra responsabilità familiari e professionali, che cominciano a prestare attenzione anche alla posizione e al ruolo paterni.

femminile, venendo a rappresentare una importante fonte di occasioni di lavoro rispondenti alle attitudini ed alle competenze delle donne. Occorre tuttavia puntualizzare come la “speciale ed adeguata protezione della maternità” della lavoratrice emersa in questo periodo, in concomitanza con l’aumentato ingresso delle donne nella sfera produttiva – sfera contraddistinta, sino a quel momento, dalla figura idealtipica del lavoratore subordinato (ossia maschio, adulto, tendente a lavorare a tempo pieno per tutta la vita) –, abbia contribuito a delineare situazioni di disuguaglianza con riflessi negativi dal punto di vista economico e professionale a scapito della lavoratrice stessa. “Inoltre, le tutele connesse alla maternità, o i peculiari divieti riguardanti la protezione della salute, dato il persistere delle caratteristiche asimmetriche del rapporto di lavoro, hanno indubbiamente concorso a determinare anche le caratteristiche di maggiore ‘rigidità’ della manodopera femminile che alimentano sovente la convinzione che essa sia meno competitiva rispetto a quella maschile” (Scarponi, 2001: 102). Da cui l’emergere del dilemma fra l’esigenza di una disciplina protezionistica della maternità sempre più incisiva ed il timore che l’eccessiva tutela agisca da fattore discriminante e disincentivante l’occupazione femminile.

La legislazione sociale del terzo intervallo, iniziato negli anni ‘80 ma culminato nel decennio successivo, promuove la diffusione di una cultura delle pari opportunità fra i generi, confermando le condizioni di parità formale⁷⁴ fra lavoratore e lavoratrice e sostenendo, al contempo, la promozione di una parità sostanziale⁷⁵, chiaramente ispirata alla legislazione antidiscriminatoria vigente negli altri paesi. Gli elementi costitutivi di questa nuova fase normativa sono rappresentati dal riconoscimento della specificità biologica e sociale delle donne, direttamente legata alla maternità, e dall’introduzione di misure di “diritto diseguale” finalizzate ad una effettiva parità di

⁷⁴ Come ci ricordano Habermas e Taylor (1998: 71): “la politica liberale ebbe come suo primo obiettivo quello di sganciare l’acquisizione di status dall’identità sessuale, garantendo così alle donne una eguaglianza di opportunità – che prescindeva dai risultati concreti – nella lotta per posti di lavoro, prestigio sociale, titoli di studio, cariche politiche, ecc. Sennonché questa parificazione formale (nemmeno oggi del tutto realizzata) non fece che evidenziare ancora di più la disparità di trattamento che di fatto le colpiva”.

⁷⁵ E’ in questo periodo che il legislatore italiano abbraccia l’idea dell’abrogazione delle vecchie norme di tutela, nell’ipotesi che queste abbiano introdotto eccessive rigidità formali nell’utilizzo della forza lavoro femminile, rigidità che, a loro volta, agirebbero nel discriminare l’occupazione femminile. Un’interpretazione su cui vengono sollevate perplessità e dubbi (Ballestrero, 1989), in quanto la rigidità del lavoro femminile, che sarebbe alla base della discriminazione dal lato della domanda (ossia della preferenza da parte dei datori di lavoro per il lavoro maschile), opera in realtà sul versante dell’offerta ed ha cause prevalentemente strutturali, che rendono necessari interventi di altra natura, quali quelli sull’organizzazione del lavoro o il sistema dei servizi sociali.

condizioni. Si tratta di una vera e propria svolta culturale nella legislazione riguardante la donna lavoratrice che istituisce interessanti novità, come l'introduzione delle cosiddette azioni positive (*affirmative actions*), nate negli USA in qualità di trattamenti preferenziali accordati a soggetti ritenuti socialmente svantaggiati e discriminati, prevalentemente agli esponenti delle minoranze etniche. Così si esprime la Raccomandazione Cee 84/635, a cui si è ispirato il dibattito italiano sul tema, in merito alle finalità che l'azione positiva deve perseguire:

- a) eliminare o compensare gli effetti negativi esercitati sul lavoro femminile dalla tradizionale divisione dei ruoli tra uomini e donne all'interno della famiglia e della società;
- b) incoraggiare la partecipazione delle donne ad attività e settori lavorativi da cui sono escluse o in cui faticano ad accedere.

In questo modo, l'azione positiva si configura come una deroga alle norme di eguale trattamento o, recuperando le parole di Beccalli (2004: 875), essa sostiene l'idea secondo cui occorre "discriminare per eguagliare". Tali politiche si sviluppano nel nostro paese in ritardo rispetto alle altre realtà nazionali, nonostante il carattere saldo delle misure legislative indirizzate alla parità formale, fortemente radicate sia nella nostra costituzione che nella politica sindacale. Risale infatti al 1991 l'intervento normativo che introduce le azioni positive e la cultura delle pari opportunità, mirando a creare negli ambienti di lavoro le condizioni per cui soggetti diversi possano ugualmente esprimere le loro piene potenzialità: la legge 125/1991, intitolata *Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro*. Un simile ritardo e la conseguente ambiguità politica sembrano in buona parte riconducibili al fatto che, mentre il principio della parità risultava un obiettivo facilmente assimilabile ed universalmente ammissibile, sostenuto dalla stessa cultura cattolica, la promozione di azioni positive, orientandosi invece al cambiamento del ruolo tradizionale della figura femminile, entrava in contrasto con l'ideale stesso di famiglia proposto dalla dottrina religiosa e pertanto risultava non esente da critiche e parziali opposizioni. In linea con queste argomentazioni si esprime Beccalli (1999: 37), secondo la quale "oltre a essere un Paese dalla precoce parità formale, l'Italia è anche un Paese in cui la differenza alberga di casa: la differenza tradizionale beninteso, quella della tradizione cattolica. Non a caso l'Italia aveva avuto fin dagli anni cinquanta un'ottima legislazione di tutela della maternità per le lavoratrici,

dovuta certo a una mobilitazione della sinistra, ma anche risultato di una convergenza tra la cultura cattolica e quella di sinistra”. Per anni i principi della protezione e della parità hanno convissuto nel nostro Paese senza alcun conflitto, sino a quando l’introduzione della legislazione antidiscriminatoria ha cercato di intaccare quelle disuguaglianze strutturali persistenti nonostante l’enunciazione della parità formale e di permettere a soggetti di genere differente la piena espressione delle loro potenzialità.

Tra i dispositivi attivati nel nostro paese non va trascurata neppure la legge 215/1992, recante *Azioni positive per l’imprenditoria femminile*, che prevede incentivi economici per le donne che vogliano impiantare imprese nel settore del commercio, dell’artigianato, della piccola industria e dei servizi, impiegando una quota di forza lavoro femminile pari almeno al 60% del totale. Oltre all’eliminazione di disparità che le donne soffrono nella formazione, nell’accesso al lavoro e nella progressione di carriera, le disposizioni sopra richiamate si orientano alla promozione di una più equilibrata armonizzazione fra le responsabilità familiari e professionali, mediante una differente organizzazione del lavoro, delle sue condizioni e dei suoi tempi.

Tuttavia, nonostante l’esperienza delle azioni positive, la collocazione femminile sul mercato rimarrà ridotta e nettamente inferiore rispetto alla controparte maschile, sia in termini di inquadramento che di retribuzione. Nel nostro paese quindi l’applicazione della normativa sulle pari opportunità si è configurata più in forma di “dichiarazione di principi” che di effettività pratica e di paritario accesso ai diritti, mostrando quelle ambivalenze che sono alla base della, non ancora pienamente compiuta, cittadinanza femminile (Mancina, 2002). Tanto da spingere un’acuta studiosa come Saraceno (2003: 199) ad enfatizzare la natura ambigua⁷⁶ delle politiche introdotte nel nostro paese negli anni ‘90, sulle quali è possibile individuare la simultanea azione di due logiche mutuamente contraddittorie: “una disincentiva le donne dal rimanere nel mercato del lavoro formale, specie nel caso di famiglie a basso reddito e dove i carichi familiari sono maggiori [...], la seconda [...] promuove non solo la conciliazione tra lavoro

⁷⁶ Una posizione condivisa della critica femminista che, riprendendo le affermazioni di Habermas e Taylor (1998: 71-72), “ha dovuto applicarsi non solo alla inadempienza delle richieste liberali, ma anche alle conseguenze ambivalenti delle politiche vincenti dello stato sociale. Pensiamo ai maggiori rischi di licenziamento derivanti alle donne da questo privilegiamento giuridico, alla loro presenza statisticamente più elevata nei livelli salariali più bassi, a che cosa debba intendersi per ‘bene del bambino’, alla progressiva femminilizzazione della povertà”.

remunerato e responsabilità familiari per le donne, ma anche una ridefinizione della divisione del lavoro in base al genere per quanto riguarda le responsabilità di cura”.

E' all'interno del dibattito sulle pari opportunità che comincia a svilupparsi il tema della conciliazione⁷⁷, che culmina agli inizi del nuovo secolo, con l'emanazione della legge 53/2000 e del successivo testo unico 151/2001, che affrontano in maniera esplicita il problema della difficile ricomposizione del lavoro sul mercato con gli impegni familiari. Una ricomposizione che, come scrive Scarponi (2001: 118), presume il superamento della consolidata “distinzione tra lavoro produttivo, chiave d'accesso ad altri diritti, e lavoro riproduttivo, privo di autonoma rilevanza giuridica nell'ordinamento lavoristico”. Ma la recente normativa sulla conciliazione sarà oggetto di un'analisi più approfondita nel paragrafo a seguire.

Sembra tuttavia opportuna una precisazione: la legislazione sulla conciliazione, per quanto comunemente associata alla componente debole della popolazione, quella femminile, assume proporzioni universali, anche perché la stessa condivisione delle responsabilità familiari fra i generi ne rappresenta uno dei principali presupposti fondativi. “Una lettura riduttiva, favorita dall'uso della terminologia, ha confinato queste esperienze nel quadro delle politiche di genere, rafforzando i difetti di un impianto più rivolto alla tutela, come la precedente normativa sulla maternità, che non all'innovazione sul piano organizzativo e occupazionale” (Biancheri, 2006: 591). Ciononostante, tali politiche non possono fungere da semplici aggiustamenti a valle, introdotti per sostenere le donne nel bilanciamento di piani esperienziali difformi - garantendo loro di svolgere il triplice ruolo di mogli, madri, lavoratrici seppure a prezzo di affaticanti equilibrismi -, ma devono rappresentare “i principi informatori delle politiche sociali e del lavoro, i supporti strategici del nuovo welfare” (Piazza, 2005: 267).

⁷⁷ Seppure negli anni '90 non si parlasse di conciliazione in senso stretto, tuttavia la questione dell'equilibrio fra vita e lavoro cominciava ad affermarsi in tutta la sua rilevanza come problema afferente la sfera delle libertà individuali da superare evitando il ricorso a misure atte al sostegno ed al rafforzamento dei tradizionali ruoli sessuali. In particolare, un accenno al tema è già rinvenibile nella legge 125/1991 (sulle azioni positive), ma trova un più esplicito riferimento nella legge 285/1997 che prevede politiche orientate alla promozione, lo sviluppo e la socializzazione dell'infanzia e dell'adolescenza (quali ad esempio l'introduzione di innovativi servizi socio-educativi per la prima infanzia), fondamentali per garantire la conciliazione fra lavoro e famiglia, e soprattutto nella legge 53/2000, di cui parleremo in maniera più approfondita.

3.4.2 Le politiche di conciliazione

Nell'ultimo decennio la conciliazione fra responsabilità familiari e lavorative è divenuta un tema fondamentale nelle società europee, nonché una delle principali finalità della politica comunitaria per l'occupazione⁷⁸. L'orientamento europeo in materia di pari opportunità è già evidente nel Trattato di Maastrich (1993), che all'art. 119 sancisce la parità di retribuzione fra uomo e donna sui luoghi di lavoro, e viene ribadito in occasione del Trattato di Amsterdam (1997), volto alla promozione di un più elevato livello occupazionale nei paesi membri. In linea con questa impostazione si indirizzano al contempo una serie di Direttive e Programmi d'Azione, come pure la strategia discussa a Lisbona⁷⁹ nel 2000 in cui centrale appare la politica dell'uguaglianza. Non da ultimo, anche nell'ambito degli *Orientamenti per l'occupazione 2003* l'Unione ha sollecitato gli stati membri di affrontare in maniera prioritaria la questione dell'armonizzazione fra lavoro e vita privata garantendo servizi di custodia ed assistenza, incoraggiando la condivisione delle responsabilità dentro e fuori le mura domestiche, facilitando il rientro femminile nel mercato del lavoro a seguito di un periodo di assenza.

Ma cerchiamo, innanzitutto, di ripercorre brevemente l'iter che ha condotto ad una siffatta centralità della tematica della conciliazione, divenuta oggi “la parola d'ordine delle politiche sociali nazionali ed europee all'intersezione delle politiche del lavoro e di quelle delle pari opportunità” (Saraceno, 2006: 31) . Etimologicamente il termine deriva dal sostantivo *concilium*, composto dai lemmi *cum calare*, il cui significato ‘chiamare insieme’ riflette chiaramente l'idea di mettere assieme parti differenti trovando un

⁷⁸ Le politiche di conciliazione si trasformano nell'ultimo periodo da strumento per ridurre le disuguaglianze a mezzo per incrementare il tasso occupazionale. Un simile spostamento di prospettiva è rinvenibile anche a livello terminologico, dove assistiamo ad un susseguirsi di espressioni mutuata dal contesto anglosassone. Così dalla generica espressione “conciliazione famiglia-lavoro” si è passati a quella “*family friendly policy*”, per designare le politiche aziendali volte a rispondere ai bisogni di armonizzazione dei propri dipendenti. Ed ancora ad espressioni più neutre in termini di genere, e pertanto preferibili, quali “*work-life balance*”, che amplia i margini di equilibrio enfatizzando come la conciliazione non si espliciti unicamente fra i due ambiti del lavoro e della famiglia, o “*work-personal life integration*” che, pur esplicitando la centralità del lavoro, ne auspica un'integrazione nella vita personale.

⁷⁹ Ricordiamo brevemente come all'interno della strategia di Lisbona si sia provveduto alla fissazione di obiettivi indubbiamente ambiziosi, sia in termini di occupazione, ipotizzando il raggiungimento di una media lavorativa generale nell'Unione europea (UE) pari al 70 %, con almeno il 60 % per le donne ed il 50 % per i lavoratori anziani (55-64 anni), sia in termini offerta dei servizi di assistenza per i bambini, stabilendo una copertura per almeno il 33% dei bambini con età inferiore ai 3 anni ed il 90% per quelli di età compresa fra i 3 ed i 6 anni, da ottenersi entro il 2010.

possibile equilibrio fra esse. Più precisamente, in ambito socio-economico, si tratta di un'armonizzazione fra responsabilità familiari e professionali, fra tempi di vita e di lavoro (Gherardi, Poggio, 2003). Se negli ultimi anni questo principio ha conosciuto una crescente diffusione e legittimazione all'interno del lessico degli studi organizzativi e del dibattito sulle politiche lavorative e sociali, esso non rappresenta una recente innovazione, avendo attratto anche in passato l'attenzione di studiosi ed esperti, seppure in un quadro interpretativo differente. Come ci ricorda Crouch (1999), infatti, all'interno delle società industriali democratiche è stata la separazione fra dimensione familiare e lavorativa, o meglio l'allocatione del lavoro retribuito e non retribuito in base al genere, a fungere da meccanismo di conciliazione, tale da permettere di tenere insieme bisogni di cura e bisogni di reddito, e contemporaneamente di separare aree di esperienza, necessità, relazioni e valori (Saraceno, 2006).

La comparsa della tematica della conciliazione nell'arena pubblico-politica risale agli anni '60-70, quando, con una forte connotazione di genere tale concetto veniva ad indicare il non semplice tentativo delle donne con un lavoro salariato di far fronte agli impegni familiari, di cui erano completamente responsabili, senza essere esposte professionalmente a discriminazioni – ossia il non semplice tentativo di trovare un giusto equilibrio fra i diversi ruoli di madre, moglie e lavoratrice – (Cafalà, 2003). Il pensiero del momento è pertanto sintetizzabile, come ci ricordano Junter-Loiseau e Tobler (1996: 148), nello slogan: “la conciliazione sarà femminile o non sarà”. Una siffatta lettura che non mette minimamente in discussione la divisione del lavoro domestico e familiare, si eclissa sul finire degli anni '70, surclassata dall'affermarsi della logica dell'uguaglianza e del principio della condivisione di diritti e responsabilità. In questa prospettiva, la ripartizione dei ruoli nelle due sfere, pubblica e privata, viene percepita come un impedimento all'effettivo perseguimento della parità, che può essere in parte superato attraverso un rafforzamento della partecipazione maschile alle responsabilità familiari, in una visione maggiormente collaborativa.

La nozione di conciliazione torna nuovamente in auge in ambito comunitario a partire dal 1989, anno di emanazione della Carta dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori che al punto 16 vi fa un richiamo esplicito, sino a divenire sempre più ricorrente nel quadro delle politiche europee che la annoverano fra le misure atte a promuovere la partecipazione delle donne al mercato del lavoro. La strategia

comunitaria si orienta in quest'ottica verso la lotta e la riduzione dei possibili ostacoli che la forza lavoro femminile incontra nell'accesso e nell'integrazione alla sfera produttiva, mediante l'introduzione di politiche di *work-life balance*. L'obiettivo di base diviene pertanto la realizzazione di una migliore sinergia tra vita professionale e familiare, un obiettivo apprezzabile e virtuoso seppure non privo di criticità. Diverse studiose (Junter-Loiseau, Tobler, 1996; Cafalà, 2001, 2003; Gherardi, Poggio, 2003; Gottardi, 2001, 2003) hanno in effetti colto l'ambivalenza o meglio l'ambiguità insita nel concetto stesso di conciliazione, che rischia di entrare in contrapposizione con il principio di eguaglianza. “Se, nella sua sostanza, - scrive Cafalà (2003: 9) la nozione di conciliazione ‘tende ad armonizzare, a rendere compatibili, le politiche tradizionalmente ritenute opposte dell'eguaglianza e della famiglia’, come può la conciliazione ‘rendere egualitaria la politica familiare ed effettiva l'eguaglianza?’”. Non è dunque la conciliazione in sé ad essere problematica, quanto gli usi che ne sono stati fatti (soprattutto a livello comunitario): in particolare, viene considerata “una finzione sociale” l'idea secondo la quale la garanzia giuridica dell'accesso degli uomini alla conciliazione tra vita professionale e familiare consentirebbe una più equa ripartizione delle responsabilità familiari. Pertanto, sebbene tale principio sia carico di virtù consensuali, incarnando in qualche modo “la figura emblematica dell'alleanza riuscita tra il sociale e l'economico, tra la realizzazione familiare, personale e professionale” (Junter-Loiseau, Tobler, 1996: 158-159), tuttavia non deve scostarsi dal tema dell'equità e della divisione sessuale del lavoro, né tanto meno essere unicamente abbandonata in mano alle imprese – nell'ottica di un mero appiattimento sul tema delle risorse umane – o relegata esclusivamente in ambito familiare.

Nel nostro paese la legge che più esplicitamente si pone il problema del sostegno alla conciliazione fra responsabilità familiari e professionali è la n. 53/2000 (titolata “*Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi di città*”), emanata in attuazione alla Direttiva 96/34/CE⁸⁰.

⁸⁰ Tale direttiva, adottata nel quadro del Protocollo sulla politica sociale, ha previsto un diritto individuale al congedo parentale accordato a tutti i lavoratori, donne e uomini. Più precisamente, la normativa attribuisce al padre lavoratore il diritto di astensione dal lavoro per i primi 3 mesi successivi alla nascita del figlio, in caso di morte, grave infermità o abbandono da parte della madre, nonché affidamento esclusivo del bambino al padre. Inoltre, prevede per ciascun genitore l'astensione facoltativa entro i primi 8 anni di vita del bambino, comunque in misura non eccedente i 10 mesi (considerando l'uso congiunto da parte dei due coniugi). Entrando meglio nel dettaglio: il diritto spetta alla madre o al padre per un periodo continuativo o frazionato non superiore ai 6 mesi, mentre nel caso di un solo genitore il periodo raggiunge al massimo i 10 mesi.

Tale normativa si orienta esplicitamente alla promozione di un equilibrio fra tempi di lavoro, di cura, di formazione e di relazione, mediante l'istituzione di una molteplicità di strumenti, quali: i congedi parentali, in sostituzione di quelli di maternità, per la cura dei figli piccoli o dei soggetti portatori di handicap, i congedi per la formazione continua, il coordinamento dei tempi di funzionamento delle città e la previsione di incentivi finanziari per aziende private o pubbliche che attuino azioni positive o misure volte a garantire l'armonizzazione fra vita e lavoro. Nel dibattito attuale la nozione di conciliazione viene così ad essere profondamente associata ed intrecciata a quella di flessibilità, nell'ottica di una ricerca di strumenti e forme flessibili di gestione dei tempi di lavoro maggiormente confacente alle esigenze dei lavoratori e delle lavoratrici. In questa direzione si orienta l'art. 9 della legge 53/2000. Ma, come osserva Gherardi (2002: 21), "se le donne utilizzano flessibilità e conciliazione solo per affrontare meglio il doppio ruolo, ricadono nella solita trappola: viene cioè nuovamente ribadita la loro responsabilità primaria rispetto alla riproduzione e alla cura, e quella dell'uomo nel mercato del lavoro".

Risulta dunque evidente come non manchino rischi e criticità legate alla normativa in oggetto. "La conciliazione la cui finalità principale è la garanzia di un maggiore e migliore accesso delle donne al mercato del lavoro – scrive Cafalà (2003: 15) - è tornata ad essere una vicenda delle donne e solo delle donne?". O forse sarebbe meglio: la conciliazione continua ancora ad essere una vicenda delle donne e solo delle donne? Se in base alle raccomandazioni comunitarie la natura di queste misure dovrebbe essere neutra, ovvero esse dovrebbero indirizzarsi indifferentemente a uomini e donne oppure ad entrambi i generi contemporaneamente, tuttavia, nella realtà dei fatti le cose risultano ben diverse: ancora oggi sono veramente rari i lavoratori che usufruiscono dei congedi parentali ed anche qualora qualcuno fosse disposto a farlo rischia di andare incontro a profonde disapprovazioni e svilimenti da parte del datore di lavoro e a volte degli stessi colleghi. Proprio in merito al comportamento dell'uomo, Piazza (2000) registra l'esistenza di incrinature nell'identità lavorativa totalizzante, anche definita "da dobermann", che aveva caratterizzato l'universo maschile sino a non molto tempo fa - oggi tendente pertanto a divenire un classico stereotipo -. Sembra così prendere sempre più piede il cosiddetto dilemma del *daddy stress*, derivante dal conflitto tra i doppi doveri della famiglia e del lavoro che i padri sentono di non poter neppure menzionare ed

esprimere, in parte a causa della presenza di ostacoli economici, ma soprattutto a causa del persistere di pregiudizi ed ostilità, della carenza di politiche pubbliche a favore della paternità e del senso di disagio ed inadeguatezza legati alla presenza di codici culturali consolidati che ne enfatizzano l'attaccamento alla carriera ed al successo, ampiamente diffusi all'interno delle realtà aziendali. E così, sino a questo momento, l'offerta di conciliazione, rileva Piazza (2005: 265), "si è declinata piuttosto come una serie di misure a valle, nei luoghi di lavoro, e anche questa molto risicata, vista quasi come un'offerta 'paternalistica' di aggiustamento nei casi di in cui si può farlo senza intaccare l'organizzazione del lavoro e comunque 'concessa' come un favore e spesso fatta pagare duramente con penalizzazioni di carriera e/o nella qualità del lavoro". Le misure orientate verso una riorganizzazione del lavoro che non vada a discapito delle scelte di maternità (ovvero, che agiscono nei termini di una ridefinizione dei tempi e delle modalità di lavoro, nella possibilità di ottenere congedi parentali, ecc.) rischiano cioè di avere un impatto negativo sulla dimensione qualitativa dell'occupazione, in termini di sviluppo professionale, percorsi di carriera ed andamento retributivo, impatto che può condurre spesso ad una riconsiderazione della scelta stessa di rimanere all'interno del mercato del lavoro (Oliva, Samek Lodovici, 2005). In quest'ottica Addis (1997) definisce come "privilegi handicappanti" le politiche conciliative fondate sul sostegno all'uscita dal lavoro, anche temporanea, delle donne, quali sono i congedi di maternità.

Una situazione questa che non può che essere ulteriormente aggravata dalle ultime riforme del mercato del lavoro (in particolare la legge 30/2003) le quali, ampliando oltre misura "il ventaglio dei contratti di lavoro atipici, di fatto escludono molte lavoratrici (e lavoratori) dall'accesso alle forme di protezione e di conciliazione tradizionali (congedi, indennità), senza per altro consentire sempre come contropartita una flessibilità 'amichevole'" (Saraceno, 2003: 225). D'altronde, il campo di applicazione della legge 53 è quasi esclusivamente quello del lavoro dipendente e difficilmente chi ha contratti di lavoro non standard potrà godere di misure aziendali di *work-life balance*⁸¹. La

⁸¹ Emblematiche appaiono a questo proposito le parole di Saraceno (2003: 218): "una giovane lavoratrice coordinata e continuativa [o a progetto], ad esempio, difficilmente potrà permettersi di prendere anche solo il periodo di congedo obbligatorio (non è obbligata), perché l'assegno di maternità è troppo basso. Né potrà permettersi di stare fuori dal mercato del lavoro per un periodo più lungo, per motivi economici e di collocazione professionale. Lo stesso vale per una donna con un contratto di lavoro interinale o a tempo determinato: anche se è coperta dalla legge n. 53 del 2000, è difficile che ritrovi un lavoro una volta che ritorna dal congedo. Allo stesso tempo avrà minori possibilità di negoziare con il compagno la condivisione di

temporaneità e la precarietà dei rapporti di lavoro che coinvolgono oggi sempre più spesso le donne contribuiscono dunque a rendere più difficoltosa la stessa armonizzazione fra vita e lavoro, dimostrando la natura equivoca e distorta della costante associazione fra flessibilità del lavoro e presunta maggiore conciliabilità. Una associazione su cui si sono levati molteplici commenti critici (Ballestrero, 2004; Piazza, 2005; Scarponi, 2006) che enfatizzano la contraddittorietà esistente fra la nuova legge di riforma del mercato del lavoro (la legge 30/2003), formalmente ispirata al modello “lisboniano” di promozione dell’occupazione femminile e delle pari opportunità, e la realtà dei fatti, che appare in contrasto con tali obiettivi, così come con quello della conciliazione tra lavoro e cura, in virtù della limitata estensione temporale e dell’imprevedibilità della durata dell’attività lavorativa che accompagna quasi tutti i nuovi contratti introdotti nel nostro ordinamento⁸². “In sostanza, l’allontanamento dal lavoro a tempo indeterminato diminuisce la certezza della fruibilità dei diritti connessi alla maternità e alla paternità, come più ampiamente del lavoro di cura, e al tempo stesso è lo strumento che, lasciando più tempo di non lavoro, addossa ai singoli nella loro sfera privata gli adempimenti connessi alla cura familiare” (Scarponi, 2006: 57). In linea con queste argomentazioni, Ballestrero (2004: 523-524) riconosce l’ottica di segregazione del lavoro femminile che sottende il decreto n. 276/2003, evidenziando sarcasticamente come predestinare le donne a lavori di peggiore qualità e di minore sviluppo professionale non possa certo fungere da agevolazione: “non è uno specifico vantaggio vedersi aprire più *chances* di occupazione a patto di accettare condizioni meno favorevoli (e anche pesantemente meno favorevoli)”. Una simile impostazione testimonia, fra l’altro, la persistenza nel nostro paese di una concezione del lavoro femminile come marginale e residuale rispetto all’attività di cura ed assistenza alla famiglia, fondamentale per la conservazione del sistema welfaristico italiano (Piazza, 2005).

un eventuale congedo: non solo lei non ne ha diritto, ma il compagno si trova nella situazione oppure, se lavoratore dipendente a tempo indeterminato, è l’unico a portare a casa un reddito sicuro (e spesso più alto)”.

⁸² A titolo esemplificativo consideriamo il *contratto a part-time* che la riforma cerca di promuovere mediante una riduzione dei vincoli e degli oneri del datore di lavoro, un ampliamento della flessibilità e dell’articolazione dell’orario che viene stabilito secondo accordi individuali – dove pertanto diventa fondamentale la forza contrattuale del lavoratore –, una eliminazione del carattere volontario previsto per l’attività supplementare – che potrebbe così essere addirittura imposta al singolo soggetto –, Simili innovazioni rischiano tuttavia di risultare penalizzanti per le donne in termini di controllo del tempo di lavoro e di conciliazione fra responsabilità professionali e familiari.

Coerentemente con queste considerazioni, Trifiletti (2006: 45) ci ricorda che seppure un modello di conciliazione fondato unicamente sul ricorso al sistema dei servizi pubblici non sia considerato accettabile e sufficiente in nessun paese, ed una sua combinazione con le risorse di cura familiari appaia, di conseguenza, indispensabile, tuttavia, questo mix “sembra destinato a diventare sempre più necessario con la crescita dei lavori non standard, così come quello, forse più inaspettato, con le risorse di solidarietà informale sul luogo di lavoro e forse anche nella comunità”. In conclusione, le politiche di conciliazione rischiano di fungere da nuove trappole che agiscono restringendo le opportunità di carriera o di stabilizzazione delle occupazioni femminili, andando così ad allontanarsi da quelli che ne rappresentano gli obiettivi primari, ossia la promozione di una presenza attiva nel mercato del lavoro, un mercato tuttavia rispettoso del “fatto che esiste un al di fuori per entrambi i generi” (Gherardi, 1998) e, di conseguenza, non assolutamente prevalente sulla dimensione privata.

3.5 La dimensione culturale tra vecchi e nuovi stereotipi di genere

Nel tracciare un quadro, il più esauriente possibile, sul tema della partecipazione femminile al mercato del lavoro e dell'armonizzazione fra questa e le responsabilità familiari non possiamo dunque tralasciare la dimensione culturale, i discorsi e le rappresentazioni in materia di pari opportunità e conciliazione. Come ci ricordano Mingione e Pugliese (2002: 97), “i fattori culturali giocano un ruolo importante in una concatenazione che è stata poco notata. L'idea che le donne siano più portate per i servizi di cura poco specializzati, il fatto che questi sono generalmente prestati gratuitamente per affetto, piuttosto che a pagamento, e che quindi hanno un basso valore di mercato, non solo ha confinato generazioni di donne nel lavoro domestico, ma ha trascinato verso bassi redditi e carriere corte interi rami occupazionali femminilizzati, come quelli delle infermiere, delle maestre di nidi e asili, delle assistenti sociali e così via”. Si coglie pertanto una complessa e vischiosa combinazione fra fattori socio-economici e culturali, laddove mentre profondi mutamenti hanno riguardato i profili partecipativi delle donne al mercato del lavoro ed i modelli familiari, un non altrettanto intenso cambiamento ha interessato il quadro dei riferimenti simbolico-culturali che governano le relazioni di genere e che tendono a confinare le donne

all'interno di convenzioni e stereotipi legati a presunti tratti psicologici - quali la dolcezza, l'emotività, la propensione per l'ascolto ed il lavoro di cura - (Ruspini, 1999).

Mingione parla in proposito di “un rigido teorema culturale” in base al quale la migliore modalità di prestare cure ed assistenza non particolarmente specializzate consiste nella prestazione offerta dalla moglie-madre-figlia all'interno della famiglia, mentre le ipotesi di una esternalizzazione o di una redistribuzione dei compiti non possono che determinare inevitabili perdite in termini qualitativi. Un teorema che agisce in maniera fortemente discriminante e segregante nei confronti del genere femminile, risultando tuttavia difficile da smantellare e superare compiutamente. In quest'ottica si sviluppa quello che è stato definito come il mito della buona madre, il cui presunto valore appare strettamente legato alla scelta personale di non dedicare eccessive energie e tempo all'impegno lavorativo al di fuori delle mura domestiche, distogliendo attenzione a quella che per lungo tempo è stata considerata come la mansione prioritaria, quando non esclusiva, dell'universo femminile.

“La dimensione culturale – afferma Piva (1994: 36) – prende in considerazione immagini, valori, riti e linguaggi che rafforzano un'identità maschile o femminile in chi svolge un certo lavoro” o ricopre una certa responsabilità, nonché stereotipi e rappresentazioni comuni rispetto al rapporto fra uomini e donne, al loro ruolo sociale. Si deve principalmente a de Leonardis (2001) l'enfasi sulla potenza simbolica delle pratiche discorsive, vettori di significazione e *sense-making*, in grado di “generare cognizioni e norme” – operanti quindi sia a livello cognitivo che normativo -. L'analisi degli stereotipi di genere ci offre, in quest'ottica, preziosi suggerimenti sulle aspettative che circondano i comportamenti maschili e femminili. Il più significativo di essi, ai fini del nostro discorso, risulta indubbiamente il riscontro di una significativa continuità temporale nell'utilizzo di modelli idealizzati – e alquanto polarizzati - connessi all'appartenenza sessuale, laddove l'uomo è descritto come forte, razionale ed indipendente, mentre specularmente la donna è percepita come dipendente, pacata, emotiva, incline all'ascolto ed al lavoro di cura. Simili modelli culturali e di valore indubbiamente contribuiscono a definire i profili partecipativi femminili al mondo produttivo, come dimostrano alcune recenti indagini (Heineck, 2004; Saraceno, 2004) che registrano una convergenza fra la scarsa integrazione delle donne nel mercato e l'accordo con le ipotesi secondo cui un lavoro a tempo pieno della madre ha

ripercussioni negative sulla vita familiare e sulla serenità dei figli in età pre-scolare. Una siffatta convergenza è rinvenibile nel nostro paese⁸³, così come in Spagna ed Irlanda, mentre risulta assente nei territori scandinavi. Viene così accreditato il ruolo giocato dai modelli culturali di genere e di famiglia nella valutazione della legittimità o meno del coinvolgimento delle madri nel mercato del lavoro, nella definizione dell'accettabilità delle modalità di svolgimento del lavoro retribuito femminile e nella determinazione delle sue conseguenze sul benessere stesso dei bambini e delle famiglie (Biancheri, 2006). Allo stesso tempo, queste risultanze permettono di cogliere la rilevanza delle politiche sociali ed istituzionali nel sostenere ed avvalorare o, al contrario, nel modificare quelli che risultano i valori sociali dominanti e le pratiche quotidiane. D'altronde, come sottolinea Crespi (2003: 221), i sistemi di diritto "si sviluppano in stretta connessione con le strutture sociali e in particolare con quelle di potere, si configurano come un insieme di forme specifiche di mediazione simbolica che, come tali, sono il riflesso e, nel contempo, uno dei fattori costitutivi del processo di costruzione della realtà sociale".

Soffermandoci brevemente sulle peculiarità del contesto italiano, possiamo registrare come all'interno del discorso pubblico e sociale vengano dunque enunciati, riproposti e rafforzati i tradizionali stereotipi di genere che enfatizzano la retorica della maternità. Non che un simile evento non abbia un ruolo centrale nella vita delle donne di oggi così come di quelle del passato, ma questo non deve comportare la diffusione di falsi miti o facili distorsioni. Ci riferiamo ad esempio al pregiudizio che a lungo ha attorniato la diffusione di un servizio quale il nido d'infanzia identificato come strumento compensativo di una sorta di mancanza della famiglia, entro il quale l'inserimento del bambino veniva cioè a rappresentare una seconda scelta in caso di indisponibilità di altre risorse familiari (Bimbi, 1999; Saraceno, Naldini, 2001). Ed ancora, alla immagine negativa della cattiva madre, tradizionalmente associata alle

⁸³ Nonostante la persistenza di ampie aree di tradizionalismo, dati recenti (Leccardi, 2002) dimostrano tuttavia come, tra le nuove generazioni, siano rinvenibili alcuni cambiamenti, in particolar modo tra le giovani donne che si allontanano maggiormente dalle percezioni stereotipate per orientarsi verso un'immagine di autonomia ed indipendenza quotidiana e professionale, anche a fronte di una crescita della scolarizzazione femminile. Malgrado ciò, permane un'immagine del lavoro delle donne come secondario⁸³ rispetto a quello della controparte maschile, "in effetti, sebbene una parte consistente delle giovani donne sembri oggi identificarsi con modelli di relazioni di genere basate sull'emancipazione e sulla condivisione delle responsabilità, d'altro canto la maternità continua a rivestire uno spazio privilegiato nelle traiettorie di costruzione delle loro identità" (Ruspini, 1999: 62).

donne non disposte a sminuire la sfera lavorativa per dedicarsi in maniera esclusiva alle responsabilità familiari. Sono queste provocazioni esterne a favorire poi quel diffuso senso di colpevolezza nelle stesse lavoratrici madri. Così, nonostante le numerose trasformazioni intervenute a livello sociale ed economico abbiano avuto ripercussioni sulla partecipazione femminile al mercato del lavoro, in termini sia quantitativi che qualitativi – si pensi al massiccio ingresso delle donne nell'ambito della produzione comprese quelle attività in passato considerate esclusiva prerogativa maschile –, il continuo richiamo ai valori afferenti alla cura nella definizione degli ambiti di competenza femminile testimonia la riproposizione di quella rigida divisione di genere che ha dominato il pensiero scientifico moderno. Ossia la netta distinzione fra la razionalità maschile propria della sfera pubblica e l'istintività femminile della sfera privata che tuttora funge da parametro di valutazione delle prestazioni professionali, concorrendo alla svalutazione del genere femminile.

3.6 Alcune considerazioni conclusive

Nel corso del capitolo abbiamo cercato di ricostruire il quadro istituzionale, caratterizzato da pratiche politiche, norme istituzionali e discorsi pubblici che condizionano la natura del sistema dei servizi determinante nell'incoraggiare o nel dissuadere la partecipazione lavorativa femminile. Se, come ci ricorda Bimbi (1999: 28) “esistono regimi in cui servizi, sussidi e legislazione sono orientati ad una figura di madre che lavora fuori casa e perciò incoraggiano la partecipazione lavorativa femminile; in altri contesti la madre è inclusa nelle politiche sociali soltanto come dispensatrice di cure e perciò lavoratrice non retribuita all'interno delle mura domestiche; in altri contesti ancora esistono politiche contraddittorie che hanno separato le figure di madri sposate e non sposate e perciò producono sistemi separati di welfare e lavoro”. Il nostro sistema welfaristico presenta al suo interno ambiguità e contraddizioni: prevale una cultura politica prettamente familista che associa al paradigma della doppia presenza una immagine spesso distorta della conciliazione. Una conciliazione ancora oggi con una chiara connotazione di genere (o meglio femminile) al di là delle buone intenzioni e finalità del legislatore.

Nel capitolo abbiamo cercato di ricostruire le rappresentazioni sociali e le convinzioni che sono state alla base dell'evoluzione delle politiche pubbliche italiane, così come le pratiche discorsive che fungono da contesto agli interventi di policy e, in conclusione, ci siamo soffermati sulla costruzione e definizione sociale della conciliazione, nella consapevolezza che i “modelli culturali di genere e le politiche sociali non solo influenzano le percezioni, i valori, le motivazioni degli individui e delle famiglie, ma anche i loro comportamenti concreti” (Naldini, 2006: 82). D'altronde, come ci ricorda Bimbi (1999: 16), “all'interno delle politiche si creano e si rispecchiano antiche rappresentazioni della buona e della cattiva madre; perciò tra il sistema sociale ed il sub-sistema di welfare si possono rilevare una circolarità ed uno scambio relativi ai processi di costruzione sociale delle donne”. Si coglie così la natura non neutra, rispetto al genere delle stesse politiche di ordine fiscale, lavoristico, previdenziale, di assistenza sociale, laddove l'asimmetrica distribuzione dei compiti di cura e la loro svalutazione socio-culturale, la persistenza di trasferimenti monetari direttamente collegati alla figura del *male breadwinner*, il deficit nell'offerta di servizi (per i bambini in età prescolare e gli anziani non autosufficienti) non possono che ripercuotersi sulla partecipazione femminile al mercato del lavoro. Analogamente, la protezione offerta alle donne in occasione della maternità, pur avendo rappresentato una storica conquista a favore delle lavoratrici, può avere un effetto contraddittorio sul versante della domanda, fungendo da disincentivo all'assunzione di giovani donne in età da marito.

La nostra prospettiva di analisi converge con l'idea secondo la quale il genere è il prodotto di una costruzione sociale, laddove fondamentali risultano le categorizzazioni, le convenzioni condivise e gli stereotipi collettivi sulle differenze di origine sessuale. Come ci ricordano Berger e Luckmann (1969: 56), “la realtà sociale della vita quotidiana è così percepita in una serie ininterrotta di tipificazioni, che si fanno progressivamente anonime mano e mano che si allontanano dall'*hic et nunc* della situazione dell'incontro diretto [...]. La struttura sociale è la somma di queste tipificazioni e dei modelli ricorrenti di interazione stabiliti per il loro tramite”. Un siffatto processo di tipificazione di consuetudini e di azioni routinarie genera istituzioni, codici di significato e modelli di condotta per gli individui. In questa prospettiva diviene centrale il concetto di *habitus* proposto da Bourdieu (1980), un sistema di disposizioni strutturate e strutturanti, apprese attraverso la pratica ed orientate a loro volta verso l'azione pratica, di cui

L'autore coglie il carattere inerte, tendente cioè a perpetuare il modello tradizionale di struttura familiare, in cui la donna, esclusa dall'universo degli affari pubblico-economici, è confinata all'interno delle mura domestiche, in una posizione di inferiorità. E' dunque attraverso questo meccanismo che si cristallizza il cosiddetto "dominio maschile": esso "si stabilisce *nell'insieme degli spazi e dei sottospazi sociali*, cioè non soltanto nella famiglia, ma anche nell'universo scolastico e nel mondo del lavoro, nell'universo burocratico come nel campo dei *media*⁸⁴" (Bourdieu, 1998: 120, corsivo in originale). In quest'ottica i ruoli maschili e femminili risultano "fortemente radicati (*embedded*) nelle culture, e non sono sufficienti cambiamenti pur di rilievo nelle regole (leggi) per gestire rapidamente un processo di *disembedding* e *re-embedding* che abbisogna di sperimentazioni sociali nelle istituzioni di base della società (scuola, famiglia, comunità di altro genere), su periodi di tempo non brevi, per poter realizzare una base culturale su cui radicare un nuovo sistema di ruoli" (Bombelli, Cuomo, 2003: 127, corsivo in originale).

In effetti, se, come abbiamo messo in evidenza nelle pagine precedenti, nella transizione da società prevalentemente agricole a società industriali, i lavoratori hanno cominciato ad organizzarsi per ottenere il riconoscimento di diritti civili e politici, nonché per affermare i diritti sociali, un simile processo di riconoscimento non ha avuto analoghe conseguenze per uomini e donne. Innanzitutto, come più volte è stato sottolineato, il consolidamento di questo modello ha implicato il ritiro della maggior parte delle donne dal mercato del lavoro e il loro confinamento nell'ambito privato, ma allo stesso tempo, il successivo accesso delle donne alla dimensione produttiva – una

⁸⁴ Il sociologo francese precisa il ruolo svolto dai diversi fattori istituzionali nel favorire la riproduzione della divisione dei ruoli e del potere fra i generi: la famiglia, all'interno della quale "si impone l'esperienza precoce della divisione sessuale del lavoro e della rappresentazione legittima di tale divisione, garantita dal diritto"; la chiesa che "inculca (o inculcava) esplicitamente una morale familiarista, interamente dominata da valori patriarcali, in particolare con il dogma dell'inferiorità innata delle donne. Ma la chiesa agisce anche, in modo più indiretto, sulle strutture storiche dell'inconscio, in particolare attraverso il simbolismo dei testi sacri, della liturgia e persino dello spazio e del tempo"; la scuola, la quale "continua a trasmettere i presupposti della rappresentazione patriarcale (fondato sull'omologia tra il rapporto uomo/donna e quello adulto/bambino) e soprattutto, forse, quelli iscritti nelle sue strutture gerarchiche, tutte sessualmente connotate, tra le diverse scuole o facoltà, tra le discipline, [...] tra le specialità, cioè tra modi di essere e di vedere, di vedersi, di rappresentarsi le proprie attitudini e le proprie inclinazioni, insomma, tutto ciò che contribuisce a costruire non soltanto i destini sociali ma anche l'intimità delle immagini di sé"; lo stato, "che ratifica e rafforza le prescrizioni e le proscrizioni del patriarcato privato con quelle di un *patriarcato pubblico*, iscritto in tutte le istituzioni incaricate di gestire e regolare l'esistenza quotidiana dell'unità domestica [...]. E l'ambiguità essenziale dello stato è legata in misura determinante al fatto che esso riproduce nella sua stessa struttura [...] la divisione archetipica tra il maschile e il femminile, con le donne schierate dalla parte dello stato sociale, in quanto responsabili e in quanto destinatarie privilegiate delle sue cure e dei suoi servizi" (Bourdieu, 1998: 101-102-103-104).

dimensione con una forte connotazione al maschile – non si è accompagnato ad un analogo riconoscimento pubblico del loro ruolo professionale. Le attività femminili hanno pertanto continuato ad essere considerate socialmente come addizionali o aggiuntive, rispetto a quella che era vista come la loro principale funzione, quella riproduttiva svolta nell'alveo delle mura domestiche. E così, i loro salari sono stati considerati come complementari a quelli del capofamiglia di sesso maschile (Supiot, 2003). A descrivere la condizione femminile ben si presta, dunque, ancora oggi un'immagine proposta oltre 15 anni fa da Ballestrero (1989: 101), secondo la quale le donne sarebbero segnate da una “parità mancata nella sfera della vita privata e familiare”. Una parità mancata che rende estremamente complesso, quando non vano, ogni tentativo di ricercare un equilibrio fra responsabilità ed impegni difformi e si riflette pertanto anche nella sfera pubblica ed economica. L'integrazione femminile nel contesto produttivo trova, d'altronde, continui vincoli nel lavoro di cura non pagato, tuttora prerogativa dell'universo femminile. “Si potrebbe dire – osserva Saraceno (2006: 31) – che le donne con responsabilità familiari che intendono partecipare al mercato del lavoro hanno problemi di conciliazione perché sono esse stesse lo strumento principale di conciliazione a disposizione degli uomini con (ma anche senza) responsabilità familiari. Il che le rende, se non estranee, un segno di contraddizione nel mercato del lavoro”.

Capitolo quarto

Il problema della conciliazione e le organizzazioni lavorative

“Non è la conciliazione in sé ad essere problematica (la nozione è piuttosto virtuosa), ma sono gli usi che ne fanno le politiche comunitarie a renderla estremamente equivoca. Basta ripensare a questa idea della conciliazione quale ponte tra la politica d’uguaglianza e la politica familiare, ponte costruito dalle imprese, per riproporre le domande che questa prospettiva lascia aperte.

Prima domanda: che cosa si concilia? I testi rispondono: la vita professionale e la vita familiare. Ma con ciò non si è ancora detto niente. Infatti, di quale vita professionale si tratta?

Retribuita, non retribuita, con che tipo di contratto di lavoro, in quale categoria di settore, di impresa? E di quale vita familiare?

Seconda domanda: chi concilia? Le donne, senza alcun dubbio; ma sta di fatto che le donne non conciliano affatto, o non tutte, e non sempre. Proprio per questo sono attratte dal lavoro part-time, e, nella grande varietà delle opzioni offerte dalla legge e dai contratti in merito ai tempi di lavoro, ricercano gli strumenti di un compromesso, quale alternativa all’uscita dal mercato del lavoro.

E gli uomini? L’idea è che essi pure concilino; ma lo vogliono? E vi hanno interesse? L’ipotesi è che, garantito loro un accesso alla conciliazione vi si tuffino e la mettano al servizio delle responsabilità familiari. Niente di più incerto! Se l’accesso sarà formale e neutro, potrà produrre

l’effetto contrario: aumentare il numero delle donne che tentano di conciliare, e ancora di più si fanno carico del lavoro domestico, e diminuirne l’attrattiva per gli uomini. Niente, poi, fa pensare che, con

l’accedere alla conciliazione, gli uomini metteranno il tempo libero al servizio della famiglia: l’eguaglianza nell’uso del tempo liberato dalla sfera professionale, non si ottiene più spontaneamente di quanto la si ottenga in relazione alle altre modalità temporali”.

A. Junter-Loiseau e C. Tobler,

La conciliazione tra lavoro domestico e di cura e lavoro retribuito nella legislazione internazionale, nelle politiche sociali e nel discorso scientifico

4.1 Introduzione

Dopo aver esaminato nelle pagine precedenti l’evoluzione del rapporto fra donne e mercato del lavoro, così come le rappresentazioni sociali e le pratiche discorsive associate al ruolo femminile, il loro effetto sull’elaborazione delle politiche di welfare ed il tema della conciliazione fra lavoro e responsabilità familiari, focalizzeremo ora la nostra analisi su di un ambito più circoscritto: vale a dire l’organizzazione del lavoro. Coerentemente con l’impostazione data sino ad ora al nostro lavoro mostreremo come le relazioni di genere siano un prodotto storico che dà luogo ad assetti istituzionali stabili ed in quest’ottica un ruolo di primaria importanza è giocato dalle realtà produttive. Ancora una volta, dunque, l’intento è quello di cercare di comprendere in che modo l’ordine simbolico di genere trova espressione nel contesto lavorativo, e come un siffatto ordine incida sulla percezione e l’esistenza personale, specialmente in

merito alla questione dell'armonizzazione fra vita e lavoro. "Spostare il punto di osservazione dalle politiche sociali nazionali ai contesti organizzativi, alle aziende e ai luoghi di lavoro, - argomenta Naldini (2006: 83) - consente di far luce sul fatto che la difficile conciliazione tra famiglia e lavoro è anche un problema che dipende dall'attitudine dell'azienda e riguarda dimensioni inerenti le pratiche organizzative, la cultura del lavoro e il clima aziendale".

In precedenza abbiamo cercato di dar luce alle principali retoriche e convenzioni associate al ruolo femminile, che sostengono l'immutabilità di una distribuzione gravemente diseguale delle principali risorse economiche, quali il tempo ed il lavoro, e, di conseguenza, l'esistenza di percorsi asimmetrici, ulteriormente riproposti e rafforzati dai discorsi e dalle politiche pubbliche. Si tratta di retoriche che trovano oggi una nuova arena di applicazione in merito alla questione, sempre più spesso oggetto di interesse, della conciliazione fra responsabilità lavorative e familiari. Centrale nella nostra analisi diviene allora la metafora della "cittadinanza di genere", proposta tra gli altri da Gherardi (2003) per indicare "l'insieme di pratiche (i comportamenti, le azioni, i discorsi) attuate da persone che appartengono allo stesso contesto sociale, entro il quale negoziano il significato di norme sociali e giuridiche e lottano per definire le identità collettive e individuali".

La fattibilità e l'effettività della costruzione di una pratica di cittadinanza di genere appare pertanto strettamente legata all'idea di giustizia nei rapporti fra i sessi propria alle organizzazioni, ossia a quell'insieme di norme giuridiche che, essendo orientate alla promozione delle pari opportunità, si traducono nel contesto dell'organizzazione del lavoro in politiche del personale (più o meno attente alle esigenze dei singoli lavoratori e delle singole lavoratrici) e più in generale nella cultura organizzativa. In questo quadro, il tema della conciliazione assume indubbiamente centralità, visto che l'intero sistema del lavoro e la sua organizzazione contribuiscono a consolidare una tradizionale divisione delle responsabilità fra uomini e donne, facendo apparire il suo mantenimento come naturale e razionale al tempo stesso. Gli elementi coinvolti sono pertanto molteplici ed il problema del *work-life balance*, anziché essere limitato ai singoli individui, si estende alla più ampia dimensione culturale - pubblica, sociale ed organizzativa -. Si tratta di questioni che saranno riprese nella parte empirica che si rivolgerà proprio verso le modalità in cui, all'interno degli ambienti di lavoro, sono costruite, riprodotte e

scambiate le relazioni di genere, con una specifica attenzione agli stili, alle strategie e alle pratiche conciliative.

4.2 L'ordine simbolico di genere nelle organizzazioni di lavoro: discorsi, rappresentazioni e pratiche condivise

Come abbiamo messo in evidenza nei capitoli precedenti, la categoria di genere, in sintonia con una sensibilità di analisi emersa a partire dagli anni '70 (Rubin, 1975; Piccone Stella, Saraceno, 1996), comprende quell'insieme di meccanismi culturali e materiali mediante i quali si costruiscono, giustificano e riproducono differenze di ordine sociale (piuttosto che di ordine biologico-naturale) fra uomini e donne, tale per cui essa viene a rappresentare un prodotto dei processi di "costruzione sociale della realtà". Una simile categoria funge da fondamento alla peculiare "forma di divisione sociale del lavoro che assegna agli uomini la responsabilità primaria della produzione, del lavoro per il mantenimento del nucleo familiare e alla donna la responsabilità primaria della cura e della riproduzione, e su tale pratica si ancora l'organizzazione del sistema scolastico, di quello socio-assistenziale a sostegno degli anziani, della burocrazia a servizio del cittadino e di altre pratiche sociali che configurano un destinatario con un corpo maschile o femminile e quindi con un'organizzazione del sociale ad esso coerente" (Gherardi, Poggio, 2003b: 6). Su questa stessa pratica si saldano i contesti professionali e le organizzazioni lavorative, tanto da risultare pesantemente sessuati nelle loro regole, consuetudini, prassi ed azioni. In quest'ottica possiamo parlare, riprendendo una locuzione proposta da Gherardi (1998), di "ordine simbolico di genere"⁸⁵, da intendersi come un sistema di credenze e di aspettative stabili, un prodotto storico e culturale fondato sulla dicotomizzazione/polarizzazione tra privato (femminile) e pubblico (maschile) che l'accesso delle donne al mercato del lavoro solo in minima parte ha contribuito ad infrangere. Solo minima in parte, perché permangono tuttora rappresentazioni, convenzioni, immagini stereotipate sui ruoli maschili e femminili, fortemente radicate nelle percezioni e nelle aspettative sociali condivise e

⁸⁵ Così si esprimono Gherardi e Poggio (2003b: 6) in merito a questo concetto: "entro ogni tipo di pratiche sociali in quanto messe in atto da persone sessuate, si ha la riproduzione di un ordine simbolico di genere che esprime le credenze sociali su quanto è o non è appropriato per persone diversamente sessuate e per le loro relazioni sociali".

pertanto difficilmente superabili. Le stesse regole e procedure di funzionamento delle organizzazioni risultano profondamente contaminate da simili rappresentazioni e stereotipi di genere⁸⁶, che vengono in questo modo routinizzate e rafforzate, per essere poi re-immesse nei molteplici ambiti sociali di vita. Concordando con le considerazioni di Gherardi (1998: 19), secondo la quale “l’ordine simbolico di genere presuppone che le donne siano femminili e gli uomini maschili, che le une siano nel privato, gli altri nel pubblico, che le prime siano occupate nella riproduzione, i secondi nella produzione e così via”, possiamo così affermare che le organizzazioni, in quanto luoghi pubblici di produzione, presentano una forte connotazione maschile.

In linea con questa prospettiva “le fatiche delle donne in relazione al lavoro si situano prevalentemente all’interno della dimensione culturale” (Bombelli, 2004: 80). Molteplici studi hanno infatti enfatizzato il significativo ruolo giocato dagli atti culturali di etichettamento che concorrono ad attribuire al lavoro delle donne uno status sociale inferiore e subordinato rispetto a quello maschile, nonché dal processo di routinizzazione di convinzioni e credenze – sia manifeste che tacite – che sostengono una minore propensione da parte delle donne ad investimenti sul versante occupazionale, a causa del presunto orientamento prioritario verso le responsabilità familiari, e suggeriscono, di conseguenza, una corrispondenza fra le inclinazioni maschili e le posizioni professionali più prestigiose, remunerate ed autorevoli. Più precisamente, in queste dinamiche ritroviamo l’influenza di quegli stereotipi e categorizzazioni di genere che, presenti in tutti i contesti di vita collettiva, comprese le organizzazioni lavorative (su cui ci siamo in parte già soffermati nella pagine precedenti), sul piano pratico agiscono controllando le possibilità di scelta ed orientando le percezioni e gli atteggiamenti dei soggetti che li adottano, indipendentemente dalle informazioni possedute o dalle pregresse esperienze dirette. “Tradotti nell’ambito lavorativo e sul piano della vita organizzativa, gli stereotipi di genere alimentano – precisa Monaci (in Zanfrini, 2006: 181) - visioni che in primo

⁸⁶ Sul concetto di stereotipo ci siamo già soffermati nel capitolo precedente, in questa sede intendiamo precisare come essi intervengano su due distinte dimensioni: quella cognitiva che, essendo fondata su credenze in merito ai tratti, le inclinazioni e le abilità peculiari di uomini e donne, associa al comportamento maschile i caratteri dell’autonomia, della competitività, dell’ambizione, della sicurezza di sé e dell’intraprendenza, mentre a quello femminile la capacità empatica, l’emotività, l’abilità nei rapporti interpersonali e la cooperatività, e quella prescrittivo-normativa che invece propone specifici modelli di condotta a cui uomini e donne dovrebbero conformarsi.

luogo, sulla base della presunta maggiore predisposizione femminile agli impegni familiari, identificano tra i sessi (e a vantaggio della componente maschile) differenze negli investimenti professionali e nell'orientamento alla retribuzione, nell'impegno sul posto di lavoro, nella disponibilità alla mobilità fisica, temporale o di ruolo; a queste si aggiungono poi altre percezioni relative alle caratteristiche innate o comunque apprese nel tipo femminile e che, ad esempio, attribuiscono alle donne una connaturata 'paura del successo' [...] e minori capacità nell'assunzione e nell'esercizio di ruoli di leadership”.

In queste pagine cercheremo di comprendere quale ordine simbolico di genere caratterizza le organizzazioni lavorative – ossia, riprendendo le parole di Lewis (1997: 19), “the ways in which gender, and particularly gendered family roles are constructed and reproduced within organizations” - e se (ed eventualmente in che modo) tale ordine abbia subito modificazioni a fronte dell'aumentata partecipazione femminile al mercato del lavoro. Un interesse che ci accompagnerà anche nell'analisi empirica, laddove fra le finalità che guideranno il nostro lavoro rientra quella di analizzare il modo in cui all'interno dell'ordine simbolico-culturale di genere di alcune realtà organizzative si colloca la questione della conciliazione e delle politiche di *work-life balance*. Come alcuni anni fa ha sottolineato anche Saraceno (2002: 10) “occorre analizzare i modi specifici in cui determinate forme di funzionamento di particolari ambiti lavorativi – modelli organizzativi, orari, modelli e calendari delle carriere – non solo favoriscono o viceversa ostacolano il lavoro femminile, dati i vincoli sociali di quest'ultimo, ma anche favoriscono o viceversa ostacolano la cristallizzazione di identità di genere rigide. Se, infatti, la divisione del lavoro nella famiglia e i modelli di socializzazione di genere costituiscono formidabili vincoli alla offerta di lavoro, la domanda di lavoro e le culture del lavoro e di genere specifiche che la informano (incluse le culture dei datori di lavoro) non sono fattori neutrali”.

Le organizzazioni ed i contesti di lavoro concorrono dunque a quel processo di definizione e costruzione sociale del genere, laddove la stessa cultura organizzativa⁸⁷

⁸⁷ Se il concetto di cultura viene impiegato per spiegare il comportamento di una persona, indicare le azioni ritenute giuste ed ammissibili, nonché legittimare elogi o sanzioni; in ambito organizzativo esso richiama una categoria mediante la quale descrivere un'impresa. Più precisamente, il concetto di cultura organizzativa, riprendendo una definizione postulata da Strati (1993: XI), indica l'insieme di “simbologie, credenze e modelli di azione appresi, prodotti e ricreati dalla gente che dedica energia e lavoro alla vita dell'organizzazione. E' espressa nella progettazione dell'organizzazione e delle attività lavorative, negli artefatti e servizi,

presuppone significati, retoriche, rituali, routines⁸⁸ e pratiche sociali che modellano la soggettività degli individui in essa coinvolti e “che sostengono l’esistenza di percorsi asimmetrici rispetto al genere” (Gherardi, Poggio, 2003a: 2). Tali molteplici elementi culturali pervadono le organizzazioni in ogni singolo momento della loro esistenza, dalle modalità di comunicazione a quelle di gestione del tempo e delle persone in esse inserite. “La cultura – scrive Zingarelli (2003: 58) – è il punto di cerniera tra variabili formali/razionali e variabili sociali/relazionali delle organizzazioni e definisce poi la coerenza, l’equilibrio, il confronto o lo scontro delle une con le altre. Sia per l’organizzazione che per gli individui [essa] determina i valori che guidano le decisioni e ne permeano la realizzazione operativa, in modo spesso inconsapevole per gli stessi decisori”.

In questa sede cercheremo di mettere in evidenza quelle che sono le principali retoriche su cui si sono fondati e tuttora si fondano gli squilibri di genere in ambito organizzativo. Nel farlo richiamiamo innanzitutto le parole di Lewis (1997: 19) che enfatizza la estrema visibilità del ruolo familiare femminile (specialmente quello di madre) all’interno del contesto di lavoro, contesto in cui “the dominant social constructions of the ideal mother and the ideal worker are mutually exclusive”. Opposta risulta invece la situazione maschile, laddove “men’s family roles are much less visible in organizations than their breadwinner roles”. Considerazioni che non stupiscono se pensiamo alle rappresentazioni ed alle pratiche discorsive proprie della più vasta cultura societaria, maggiormente esplicitate nei capitoli precedenti, che ne rafforzano il ruolo di *good provider*. In questa direzione si orienta fra l’altro anche l’immagine con cui viene socialmente definito e descritto un padre che decide di assumersi prioritariamente la cura dei propri figli e lasciare il lavoro in secondo piano, il

nell’architettura degli spazi e nelle tecnologie adottate, nei cerimoniali degli incontri e delle riunioni, nella strutturazione temporale dei corsi di azione organizzativa, nelle condizioni e qualità della vita lavorativa, nelle ideologie del lavoro e nella filosofia aziendale, nel gergo, nello stile di vita e nel modo di mostrarsi ai suoi membri”. Essa tende pertanto ad esprimersi mediante varie tipologie di simboli: le rappresentazioni mentali e astratte (come il linguaggio), i comportamenti (cerimonie e riti collettivi) e gli artefatti materiali (la forma degli edifici e gli strumenti dell’attività quotidiana). Sistemi simbolici che vengono appresi e riprodotti nelle interazioni sociali contribuendo a rimarcare le differenze sessuali, tanto da poter affermare che la stessa cultura organizzativa abbia una esplicita connotazione di genere.

⁸⁸ Il termine routines, precisano Levitt e March (1988: 320), “include le forme, le regole, le procedure, le convenzioni le strategie e le tecnologie attorno alle quali le organizzazioni sono costruite e attraverso le quali operano. Esso include anche le strutture delle opinioni, i modelli, i paradigmi, i codici, le culture e le conoscenze che rafforzano, elaborano e contraddicono le routines formali. Le routines sono indipendenti dagli attori individuali che le eseguono e sono capaci di sopravvivere a un considerevole ricambio degli attori individuali”.

cosiddetto “mammo”, una pratica discorsiva che sembra enfatizzare la dicotomica distinzione fra responsabilità maschili e femminili, in quanto declinando al maschile la denominazione di mamma non fa che rimarcare la natura femminile degli impegni di cura ed assistenza.

Procediamo pertanto nella nostra individuazione delle principali dimensioni in cui trovano espressione le asimmetrie di genere entro le organizzazioni, dimensioni centrali fra l'altro anche nell'ambito del dibattito sulla conciliazione tra vita privata e vita professionale che risulta il fulcro della nostra analisi. “Si tratta – ci ricordano Gherardi e Poggio (2003a: 8-9) - delle problematiche del ‘tempo’ e della ‘maternità’, che appaiono come fattori fortemente intrecciati all'interno delle culture organizzative. Il prevalere di una ‘cultura della presenza’, della ‘visibilità’ e della ‘mancanza di delega’ in organizzazioni che Marina Piazza definisce ‘avide di tempo’ (Piazza, 1999) sembra infatti accentuare la tradizionale dicotomia tra produzione e riproduzione, lavoro e famiglia e soprattutto la non cittadinanza della maternità all'interno delle organizzazioni”. Per queste ultime in effetti un evento significativo come la maternità assume una natura problematica⁸⁹ comportando un aggravio in termini di costi e di riorganizzazione interna, derivante dalla fruizione, da parte della neomamma, di periodi di congedo, dalle ripetute assenze e dalle frequenti richieste di permesso. Una forma di “schizofrenia culturale” sembra pertanto avvolgere il tema della maternità, laddove troviamo “da un lato il paese cattolico per eccellenza che assegna alla famiglia un valore molto alto, dall'altro prassi organizzative⁹⁰ che tendono a penalizzare le donne che affrontano questa scelta” (Bombelli, 2003: 74). Di conseguenza, esso finisce per divenire una sorta di fantasma che incombe sul successo lavorativo e sulle prospettive di carriera femminili (a titolo esemplificativo, il solo sospetto che una donna possa decidere di sposarsi ed ampliare il proprio nucleo familiare può essere sufficiente per ridurre le sue *chance* di promozione), mentre il corrispettivo maschile, ossia la paternità,

⁸⁹ Non mancano neppure casi di lettere di dimissione fatte firmare al momento dell'assunzione in forma di ricatto.

⁹⁰ Al fine di superare una siffatta impostazione, prosegue l'autrice (Bombelli, 2003: 74), “è importante quindi che l'utilizzo delle agevolazioni temporali legate alla maternità non sia subito dall'organizzazione come prezzo ineluttabile da pagare, ma come uno dei possibili ambiti di *do ut des* tra le aziende e le persone, superando stereotipi purtroppo ben consolidati”. In realtà, proprio la nostra legislazione a sostegno della maternità, che si configura fra le migliori al mondo, funge da giustificazione all'atteggiamento aziendale, da “argomentazione cardine invocata a suffragio di una ‘diversità’ femminile che impone poi alle aziende di fare delle scelte implicite di esclusione delle donne dai percorsi di carriera” (Idem: 73).

non sembra avere alcuna implicazione di sorta, confermando fra l'altro l'immagine diffusa di una presenza di puro affiancamento, che corrisponde ad un semplice aiuto anziché una concreta condivisione delle responsabilità di cura (Piazza, 2000). Sostanzialmente, dunque, “per una donna la maternità – paradigma della ‘discontinuità temporale’ rispetto al lavoro – è ancora il vero spartiacque nella storia dello sviluppo professionale e delle conseguenti piccole e grandi decisioni della propria quotidianità lavorativa” (Bombelli, Cuomo, 2003: 208).

Strettamente legata a questo importante evento biografico e familiare appare la dimensione temporale: in effetti, sino a quando la disponibilità ad una presenza sul luogo di lavoro prolungata⁹¹ (o straordinaria) rispetto ai limiti temporali previsti contrattualmente (quando non senza limiti) fungerà da indicatore dell'attaccamento al lavoro e del successo professionale, seppure non sempre si tratti di ore di lavoro effettivo, chi non è disposto a dedicare alla professione la maggior parte del suo tempo, avendo esigenze ed incombenze di altra natura, si troverà in una condizione discriminata. Una simile dilatazione della presenza sul lavoro viene percepita come sacrificio compiuto in nome dell'azienda, tale da essere oggetto di ricompensa in termini di carriera, prestigio e status: ecco allora che la variabile temporale viene ad assumere la funzione di rilevatore dell'investimento e dell'impegno personale profuso entro la propria organizzazione di lavoro, risultando pertanto un meccanismo di classificazione e riconoscimento di meritevolezza. Tuttavia, occorre sottolineare come, proprio in virtù di una siffatta cultura organizzativa (la cultura della presenza) e dell'asimmetrica distribuzione che ancora oggi contraddistingue il lavoro domestico-familiare, il tempo non appare affatto neutrale al genere. Al contrario, possiamo affermare che la norma del tempo di lavoro presenta una natura profondamente maschile. Il modello temporale convenzionale risulta in quest'ottica il tempo pieno, le classiche otto ore del lavoratore maschio adulto realizzate senza interruzioni o intoppi, eventualmente dilatate attraverso lo straordinario, laddove una simile disponibilità è percepita come una caratteristica premiata e premiante per quanto concerne l'affidamento di incarichi e responsabilità. E' chiaro dunque che, seppure i ruoli lavorativi siano connotati in termini di genere, le convenzioni e le pratiche organizzative

⁹¹ Una simile tendenza rientra nel concetto di *face work* di Goffman (1955), ossia quell'insieme di azioni e pratiche che concorrono a costruire l'immagine sociale di un soggetto in termini di attributi socialmente approvati e riconosciuti.

sono costruite sull'ideale di un ipotetico soggetto neutro, asessuato, ma implicitamente concepito come maschile.

Considerazioni analoghe possono essere espresse in merito alla pratica del *face time* (tempo di facciata), in base alla quale le ore passate in ufficio sarebbero un'assicurazione di visibilità agli occhi dei capi e dei colleghi, quindi indicative del contributo personale al lavoro - tanto da essere preferite ad una più attenta valutazione della prestazione e dell'impegno posto nel raggiungimento degli obiettivi concordati⁹², a prescindere dalle condizioni di compresenza nello spazio e nel tempo -, nonché fondamentali per una eventuale progressione di carriera. La fabbrica fordista, progenitrice di ogni altra organizzazione di lavoro, ha infatti trovato un elemento cardine proprio nel controllo del tempo degli operai in essa impiegati, un controllo sincronico alla cui base è rinvenibile l'idea che "la presenza in azienda equivale al lavoro e, di conseguenza, controllando la presenza, si controlla il lavoro" (Bombelli, 2004: 87). In quest'ottica, la stessa fruizione di misure conciliative che limitano l'investimento temporale in azienda (quali ad esempio il telelavoro) rischia di avere ripercussioni negative, contribuendo al rafforzamento della segregazione orizzontale e verticale. D'altronde, come ci ricordano Gherardi e Poggio (2003a: 8-9, corsivo in originale), nelle organizzazioni in cui "vige la regola del *face time*, del tempo di facciata, ciò che conta non è tanto *esserci*, ma *mostrare di esserci*", essere cioè visibili.

Non possiamo, infine, non considerare le retoriche⁹³ ed i discorsi concernenti la leadership, in quanto, nonostante l'incremento conosciuto dal numero delle donne dirigenti, tuttavia, permangono le convinzioni secondo cui i tratti di successo del comportamento manageriale siano tipici della mascolinità e, pertanto, siano gli uomini i migliori *top manager*. Recenti indagini⁹⁴ condotte su queste tematiche confermano la

⁹² Un aspetto fra l'altro sostenuto dalla tendenza diffusa in molte realtà di organizzare il lavoro per progetti e quindi, per risultati, anziché per mansioni.

⁹³ Utilizziamo qui il concetto di retorica nella prospettiva proposta da Gherardi e Poggio (2003), ovvero per rimarcare come il ricorso a simili discorsi e convinzioni all'interno delle organizzazioni lavorative sia legato più al processo di attribuzione di significato culturale e di valenza simbolica che all'effettiva rilevanza del problema in se.

⁹⁴ A titolo esemplificativo lo studio condotto da Monaci (1997) mette in evidenza come alla base di un simile mancato cambiamento culturale possano essere individuati tre ordini di motivazioni: in primo luogo, la prevalente tendenza delle donne, che intendono svolgere validamente il loro ruolo manageriale, a manifestare le medesime abilità e competenze da sempre sfoderate dai colleghi maschi; secondariamente, l'identificazione dei massimi livelli del *top management* quale roccaforte maschile; in terza istanza, la forte pressione esercitata dalle organizzazioni sui propri membri affinché si conformino ai modi di fare considerati accettabili dagli altri

persistenza di stereotipi di questo tipo, avvalorando così pratiche di segregazione verticale (soffitto di vetro).

A conclusione di queste nostre considerazioni, possiamo dunque sottolineare come le principali retoriche, metafore e pratiche (discorsive e materiali) soggiacenti la vita organizzativa rappresentino ancora oggi una chiara esplicitazione della cultura maschile dominante, una “infezione sessista – scrive Morgan – [...] rintracciabile nel linguaggio, nei riti, nei miti, nelle storielle e in tutte le altre forme simboliche che caratterizzano la cultura dell’organizzazione”, nonostante l’aumentata integrazione femminile nei contesti di lavoro. In questa prospettiva, possiamo concettualizzare l’esperienza delle donne ricorrendo alla schema narrativo dello straniero che entra in una cultura a lui estranea, aliena, e come tale alla conquista di diritti di cittadinanza, di cui parleremo in maniera più dettagliata nei paragrafi a seguire. Le donne, pur essendo “membri di diritto dell’organizzazione in cui lavorano, di fatto sono, per dirla con le parole di Gherardi (1998: 133), “viaggiatrici in un mondo maschile”. Paradossalmente, dunque, a mancare è ancora il tanto evocato *managing diversity*, “laddove la diversità viene non gestita ma ignorata o esorcizzata, esternalizzata, rimandando al fuori del lavoro e al dentro della famiglia le diversità di aspettative, di carico di lavoro familiare, di attività di cura” (Zingarelli, 2003: 59). A partire da questo quadro generale nel proseguo del capitolo ci soffermeremo più specificatamente sulle politiche aziendali di *work-life balance*, nella consapevolezza che, avendo subito negli ultimi decenni un notevole incremento il numero dei lavoratori (uomini e donne) gravati dalle responsabilità di cura, l’armonizzazione fra la vita lavorativa e familiare diviene una esigenza maggiormente sentita, non sempre, o meglio non solo, dalle donne.

4.3 Le politiche di *work-life balance*: quale ruolo delle organizzazioni lavorative?

Seguendo una prospettiva interpretativa istituzionalista, nel corso del capitolo precedente si è cercato di descrivere le peculiarità del modello di welfare italiano, con una attenzione particolare al tema della divisione di genere del lavoro ed ai profili partecipativi femminili al mercato, enfatizzando il ruolo svolto dalle politiche sociali e

membri che occupano posizioni analoghe (essendo le donne minoritarie nelle posizioni manageriali, esse saranno soggette a pressioni che ne inibiscono l’espressione dei tratti femminili).

lavorative nel favorire la conciliazione fra vita professionale e familiare. Un ruolo duplice, come rimarcato da Lewis (1996), di natura sia espansiva che di cambiamento organizzativo, laddove “the former involves improving the employment conditions of non-standard workers. The organizational challenge role refers to the potential to challenge the norm of full-time continuous work” (Lewis, 1997: 17). In questa sede, partendo dalla considerazione che questo sia un campo di applicazione in cui si presuppone l’azione congiunta di molteplici attori (individui, famiglie, governi locali, operatori privati, imprese), intendiamo soffermarci sulla posizione, per nulla indifferente, sostenuta dai singoli contesti organizzativi di lavoro entro i quali prende esplicitamente forma il problema dell’armonizzazione tra responsabilità difformi, in sfere in passato considerate come esclusive, e trovano pertanto espressione dirette strategie, spesso inedite, di ricomposizione dei tempi di vita (Naldini, 2006). Permangono tuttavia alcuni ostacoli, non sempre superabili, rispetto ad un cambiamento culturale di questo tipo in seno alle organizzazioni lavorative, viste le riflessioni precedentemente esposte. Ma prima di entrare nel merito di tali aspetti, sono necessarie alcune considerazioni preliminari di ordine concettuale.

Innanzitutto, per politiche aziendali di conciliazione o recuperando la terminologia inglese, spesso preferita, di *work-life balance*⁹⁵ intendiamo quell’insieme di pratiche e strumenti organizzativi volti a promuovere un equilibrio – “un bilanciamento senza strappi eccessivi, senza trascuratezze o inadeguatezza troppo gravi” (Trifiletti, 2006: 28) - fra gli impegni familiari e professionali di lavoratori e lavoratrici, introdotti volontariamente dai datori di lavoro al fine integrare le misure obbligatorie esistenti o colmare eventuali vuoti legislativi. Viene così enfatizzata la profonda interdipendenza fra i due distinti domini, quello dell’attività per il mercato e quello della vita domestica, una interdipendenza⁹⁶ che tuttavia non assume un significato univoco, potendo

⁹⁵ Guest (2001: 3) definisce il *work-life balance* come una forma di metafora, specificandone i molteplici significati e le dimensioni coinvolte: “In English language ‘balance’ is a complex word with a variety of meanings. As a noun, a balance is a set of scales, a weighing apparatus; it is also the regulating gear in clocks. [...] This gives rise to the need to recognize that balance can have both an objective and subjective meaning and measurement, that it will vary according to circumstances and that it will also vary across individuals. In English language, balance is also a verb; as the Oxford English Dictionary puts it ‘to off-set or compare; to equal or neutralise, to bring or come into equilibrium’”.

⁹⁶ L’enfasi sullo stretto rapporto esistente fra le due sfere prende vita indicativamente a partire dagli anni ’70, quando, come abbiamo più ampiamente descritto nel secondo capitolo, in ambito sociologico si diffonde il concetto di *doppia presenza*, mentre in precedenza le indagini sul tema del *work-life balance* ipotizzavano una totale indipendenza dei due sistemi, secondo una logica funzionalista.

racchiudere in sé conflitto, equilibrio, integrazione o addirittura mutuo beneficio. Più precisamente, sono stati individuati cinque distinti modelli atti a spiegare la relazione che intercorre fra lavoro professionale retribuito e lavoro familiare gratuito (Zedeck, Mosier, 1990; O'Driscoll, 1996; Guest, 2001; Ghislieri, Piccardo, 2003):

- *di segmentazione*, secondo il quale famiglia e lavoro sono due ambiti separati, senza alcuna influenza l'uno sull'altro. "I due contesti esisterebbero, di fatto, fianco a fianco: la separazione in termini di tempo, spazio e funzione condurrebbe la persona a dividere ordinatamente, a compartimentizzare la propria vita", fra la famiglia, regno degli affetti, dell'intimità e delle relazioni significative, ed il lavoro, luogo della competitività, dell'impersonalità e della logica strumentale (Ghislieri, Piccardo, 2003: 58);
- *spill over*, in base al quale, pur esistendo un confine fisico e temporale fra le due dimensioni, esse si influenzano vicendevolmente, sia in termini positivi che negativi (pensiamo a titolo esemplificativo a quanto una pessima giornata di lavoro possa riflettersi su uno stato di cattivo umore al rientro nell'ambiente domestico);
- *di compensazione*, che postula l'esistenza di una relazione inversa fra lavoro e famiglia, tale per cui gli individui farebbero investimenti di intensità opposta nei due ambiti, ricercando così in uno la compensazione per il mancato o il limitato appagamento nell'altro;
- *strumentale*, per il quale le attività svolte in una delle due dimensioni facilitano l'ottenimento di risultati ed il conseguimento del successo nell'altra (ad esempio, il lavoro permetterebbe di ottenere strumenti tesi a promuovere una buona qualità della vita, compresa la vita familiare);
- *conflittuale*, che presuppone che la soddisfazione ed il successo in una sfera richieda sacrifici nell'altra: i due contesti sarebbero cioè fra loro incompatibili in quanto contraddistinti da logiche e richieste differenti.

Si tratta tuttavia di modelli esclusivamente di stampo descrittivo, che si limitano ad enucleare le molteplici modalità di relazione fra gli ambiti, professionale e familiare, senza tuttavia offrire adeguate spiegazioni o possibili risposte a fronte dei problemi di bilanciamento tra i diversi impegni che ricadono sugli individui, in particolare sulle donne. In questa prospettiva, si orienta invece la teoria del *work-life border* proposta da

Clark (2000), interessata principalmente a come gli individui cercano concretamente di organizzarsi e di negoziare tempi e spazi al fine di pervenire ad un più giusto equilibrio fra gli ambiti del lavoro e della famiglia, ambiti che, seppure considerati come separati, non risultano comunque esclusivi o indipendenti fra loro, bensì reciprocamente influenzanti. Il confine fra le due sfere viene costantemente oltrepassato dai singoli individui, che possono tentare di modificarne la natura e la permeabilità, nell'intento di raggiungere l'equilibrio desiderato attraverso una ridefinizione delle modalità per poter stare nell'una o nell'altra sfera, a seconda delle esigenze del momento. Laddove per equilibrio l'autore intende il raggiungimento di un buon livello di soddisfazione e funzionamento in entrambe, con l'identificazione di una minima dose di conflitto.

L'organizzazione del lavoro sembra tuttavia contraddistinguersi per una profonda sordità e cecità rispetto a quanto accade al di fuori dei suoi confini, in virtù del prevalere di culture non sempre e non adeguatamente rispettose della differenza di genere. “Detto in termini crudi una cultura occupazionale [oggi ancora prevalente] che esalta esclusivamente attributi di forza, competizione e rivalità, modellati su di un malinteso senso della supremazia maschile e su una sistematica svalutazione del femminile (come si trova ancora in una certa retorica erotica ed epica del business) è un ambito culturale nel quale le donne si sentiranno estranee e verranno socialmente costruite come coloro che devono rimanere estranee perché debbono rappresentare l'altro da sé” (Zingarelli, 2003: 67).

Ne deriva che ancora oggi persistono barriere, non sempre percettibili, ma non per questo meno rilevanti, rispetto alla implementazione di ambienti di lavoro amichevoli e concilianti. Fra le altre possiamo annoverare: il significato attribuito a variabili quali l'impegno ed il tempo, laddove in riferimento al primo aspetto le iniziative e le misure concilianti sono in prevalenza percepite come agevolazioni aggiuntive, piuttosto che come risposte a bisogni e diritti basilari (quali a titolo esemplificativo quelli della sicurezza e salute sul lavoro); mentre in merito al secondo elemento, già in parte affrontato nelle pagine precedenti, “the construction of time as a commodity defines those who do not give maximum time to the firm as less productive and committed, and hence less valued than those working long hours, who are constructed as giving their time more generously to the firm” (Lewis, 1997: 16). Simili impostazioni non possono che avere forti ripercussioni sulla stessa implementazione di misure e politiche

aziendali di conciliazione, le quali, seppure necessarie non risulteranno sufficienti sino a quando “the non-occupational uses to which time is given are not valued and [...] parental and other family roles are considered less important than occupational roles” (*Ibidem*: 19). In quest’ottica, Lewis sottolinea la necessità di un cambiamento culturale, prospettando la medesima esaltazione dedicata alla qualità del tempo riservato ai propri figli verso la qualità del tempo destinato al lavoro (*quality time at the workplace*), in virtù del fatto che non è l’ammontare del tempo complessivamente speso a fare la differenza, ossia a fungere da concreto indicatore di impegno e produttività, bensì come le ore di lavoro vengono impiegate e la prestazione profusa in esse.

Pertanto, affinché l’attivazione di politiche aziendali di conciliazione e *work-life balance* non risulti fine a se stessa, temporalmente limitata e destinata al fallimento, è indispensabile creare all’interno delle organizzazioni lavorative una cultura consapevole dell’importanza dell’adozione di simili strumenti, in un’ottica non più orientata semplicemente al successo ed alla massima efficienza materiale, bensì alla promozione del benessere e della qualità della vita dei lavoratori coinvolti. Non possiamo infatti trascurare il significativo ruolo di incentivazione al ricorso delle misure di *work-life balance* svolto a livello manageriale: la capacità del capo diretto di cogliere e comprendere le problematiche concernenti la ricerca di un giusto equilibrio fra vita lavorativa e vita familiare, nonché di dimostrare la propria propensione alla promozione di pratiche di conciliazione, indubbiamente può agire in maniera positiva sul processo decisionario dei lavoratori e, soprattutto delle lavoratrici, di usufruire di tali misure (Thompson, 1999).

In quest’ottica, Thompson (*Ibidem*) parla di *work-life culture*, da intendersi come l’insieme delle assunzioni, delle credenze e dei valori condivisi concernenti la tendenza del contesto organizzativo a sostenere l’integrazione fra le due sfere, del lavoro e della famiglia, comprendenti il supporto manageriale, le conseguenze negative sul piano della carriera e la dimensione temporale. Qualora una simile cultura organizzativa non trovi spazio, “l’introduzione di misure finalizzate a garantire una conciliazione tra tempi lavorativi e tempi familiari, che sembrano interessare prevalentemente le donne in quanto consentono loro di gestire con minore affanno la compresenza in ambiti diversi, spesso presenta costi elevati in termini di segregazione qualitativa e quantitativa del lavoro” (Gherardi, Poggio, 2003a: 11).

In questa prospettiva crediamo che la questione della conciliazione possa rappresentare una cartina al tornasole della cultura organizzativa che lavoratori e lavoratrici vivono nell'ambito di lavoro, vista la rilevanza degli aspetti simbolici e culturali nella modalità stessa con cui i singoli individui percepiscono, interpretano ed affrontano il problema del *work-life balance*. Le misure di conciliazione fungono infatti da strumenti atti a promuovere una maggiore parificazione fra i generi, almeno in teoria, visto che non dovrebbero essere riservati esclusivamente all'universo femminile, bensì estesi anche alla controparte maschile.

Tuttavia, sino a quando non si sarà effettivamente consolidata una cultura della condivisione della cura, una simile estensione non troverà piena espressione nella realtà dei fatti. D'altronde, la progressiva femminilizzazione del lavoro presuppone una ridefinizione della divisione di ruoli e compiti (produttivi e riproduttivi) fra uomini e donne, così come dei relativi ambiti di dominio e competenza (lavoro e responsabilità professionali da un lato, casa e cura dei familiari dall'altro), con una mescolanza delle due dimensioni prima rigidamente separate e considerate esclusive. Da un lato, in effetti, il genere femminile sembra impossibilitato a garantire il buon funzionamento della sfera domestica senza un valido apporto altrui; dall'altro lato, la controparte maschile si trova analogamente in difficoltà nell'assicurare la propria assoluta devozione al lavoro. Ne deriva così un intreccio di bisogni e necessità riferite ad entrambi i contesti che pongono le aziende nella condizione obbligata di ricercare ed offrire risposte alla quotidiana difficoltà di armonizzare esigenze professionali e familiari/personali. Le politiche di conciliazione dei tempi “devono fare un salto qualitativo, non essere relegate cioè a un ‘a parte’ un po’ vergognoso – come si è fatto finora – ma essere strettamente intrecciate alle politiche di valorizzazione delle differenze e quindi delle competenze e degli apporti differenziati di uomini e donne nell'organizzazione” (Piazza, 200: 57).

Volendo in questa sede approfondire il ruolo attivo giocato dalle realtà aziendali e lavorative nel permettere ai propri operatori di raggiungere l'equilibrio desiderato fra vita professionale e vita privata, possiamo individuare due distinte modalità di definizione di tali dispositivi, informale e formale (Ghislieri, Piccardo, 2003), così come diverse tipologie di strumenti - strumenti portatori di una diversa cultura del lavoro, misure che riducono o articolano diversamente il tempo di lavoro, interventi che

liberano tempo - (Piazza, 2000). Per quanto concerne la prima tipologia, le soluzioni informali presuppongono che il soggetto avente l'esigenza di conciliare sia il principale protagonista della ricerca di una possibile strategia risolutiva (in cui centrali divengono gli aiuti che nascono nel quadro delle relazioni – interne ed esterne l'organizzazione stessa -), seppure questa sia già implicitamente validata dalle abitudini aziendali; mentre quelle formali prevedono il ricorso a *benefit* introdotti a valle mediante l'attivazione di specifiche politiche.

In merito alla seconda classificazione, fra le misure di flessibilità lavorativa possiamo annoverare il part-time (nelle sue molteplici articolazioni), il job sharing, le banche delle ore, la flessibilità in entrata e uscita, il telelavoro, il lavoro a term time, laddove tuttavia tali strumenti non devono essere strettamente legati al genere, bensì ai cicli di vita, in modo da evitare un ulteriore rafforzamento della rigida distinzione fra produttori deboli (le donne) e forti (gli uomini). Le misure che affrancano tempo comprendono invece, da un lato, strumenti legislativi, quali il sistema dei congedi parentali e delle pratiche di sostegno alla maternità/paternità, e, dall'altro lato, strumenti di supporto alla cura messi in atto dalle organizzazioni lavorative, come i nidi aziendali e le strutture di ausilio aggiuntive per bambini ed anziani. Infine, ricordiamo gli interventi che promuovono un cambiamento nella cultura del tempo (formazione, mentoring sulle carriere in relazione alle responsabilità di cura, presenza in azienda di coordinatori *work-family*, ecc) che devono essere offerti indistintamente a donne e uomini, per non rischiare di divenire un ulteriore percorso segregato femminile.

4.4 Il dilemma della cittadinanza di genere nelle organizzazioni

Le considerazioni sino a questo momento espresse ci portano in conclusione a soffermare la nostra attenzione sul discorso relativo alla cittadinanza sociale⁹⁷ ed in

⁹⁷ Il concetto di cittadinanza presenta una natura polivalente, con una doppia anima: individuale in qualità di status di cittadino e del suo legame con la comunità, e collettiva con riferimento alle ragioni che sottendono il processo di inclusione/esclusione. Nella riflessione giuridico-politica, infatti, tale concetto viene ricondotto ai meccanismi di istituzionalizzazione che sanzionano questo processo all'interno dello spazio politico della nazione, ossia l'iscrizione del soggetto allo stato nazionale (opposto a quello di straniero) e la titolarità dell'insieme dei diritti (civili, politici e sociali) ad esso conseguenti (Zincone, 2000; Zolo, 2000). Si deve al contributo di Marshall (2002) l'elaborazione dell'evoluzione conosciuta dal concetto di cittadinanza, che si estende da un primo stadio di cittadinanza civile (concernente i diritti di libertà personale e di proprietà, affermatasi nel 18° secolo) ad uno politico (riguardante i diritti di voto ed organizzazione consolidati nel 19°

particolare alla cittadinanza organizzativa e di genere. Il concetto di cittadinanza verrà da noi utilizzato in senso metaforico per simboleggiare la partecipazione del singolo alla vita associata, con l'intento di cogliere le molteplici connotazioni che il genere può assumere all'interno delle diverse culture organizzative, nonché le difformi linee di azione che da esse originano. Più precisamente, per "cittadinanza di genere" intendiamo quell'insieme di pratiche messe in atto da persone appartenenti al medesimo contesto sociale, all'interno del quale viene negoziato il significato delle norme sociali e giuridiche, così come definite le identità collettive ed individuali (Gherardi, 1998; Gherardi, Poggio, 2003a, 2003b).

Genere e cittadinanza risultano così due costrutti simbolici tra loro profondamente interrelati, seppure contraddistinti da forti ambivalenze, a loro volta strettamente intrecciate con la dicotomia pubblico-privato. In particolare, è il rapporto fra i due costrutti, o meglio, la collocazione delle donne rispetto all'accesso ai diritti di cittadinanza ad essersi storicamente contraddistinto per la presenza di tensioni e contraddizioni. In effetti, se alle origini del welfare il riconoscimento di tali diritti era collegato alla condizione di occupato, una condizione prettamente maschile, visto il prevalere della figura della casalinga, esso poteva essere garantito all'universo femminile solo in qualità di mogli o vedove di occupati. Cosicché la relazione delle donne con lo Stato, per un lungo periodo di tempo, si è configurata come "incapsulata in quel robusto corpo intermedio che è la famiglia" (Zincone, 1991: 49), essendo solo la mediazione dei capifamiglia a permettere loro l'acquisizione dei diritti sociali. Di conseguenza, "i bisogni delle donne hanno faticato ad essere riconosciuti come diritti individuali e al contrario sono stati definiti come un limite rispetto alla capacità di cittadinanza; [mentre] i doveri delle donne sono stati utilizzati come ragione della loro esclusione dalla cittadinanza stessa" (Saraceno, 1993: 166). Una esclusione che ha trovato ragion d'essere proprio negli interessi della comunità familiare.

secolo), per raggiungere infine lo stadio della cittadinanza sociale, consistente nel conseguimento della sicurezza economico-sociale derivante dall'estensione del sistema educativo e dallo sviluppo del welfare state propri del 20° secolo. Come ci ricorda Mezzadra (2002: XXVI), "la critica femminista ha mostrato come lo stesso sviluppo dei marshalliani diritti sociali di cittadinanza, lungi dal determinare un progressivo superamento della determinazione originariamente patriarcale della cittadinanza, ha piuttosto assunto come scontata e confermato una 'divisione sessuale del lavoro' all'interno della famiglia e della società che ha riprodotto per le donne lo *status* di cittadine di seconda classe". Inoltre, la stessa successione proposta dall'autore risulta inadeguata per la condizione femminile, visto che le donne hanno sperimentato una regolamentazione dell'elemento sociale della cittadinanza prima ancora di veder pienamente riconosciuti i diritti civili e politici.

Ecco allora che la contrapposizione fra pubblico e privato, fra produzione e riproduzione, diviene una “opposizione costitutiva” in grado di costruire e riprodurre l’immagine della donna come non cittadina, o meglio non pienamente capace di cittadinanza, proprio in virtù della sua natura prioritariamente privata (intima) e del suo essere garante della unità familiare. Secondo una simile prospettiva, la donna non risulta cioè depositaria di interessi autonomi, ma semplicemente di quelli familiari, tanto che, per molti anni, sono stati proprio i suoi rapporti privati, contrapposti a quelli sociali, a negarle lo statuto di cittadina. Ed è stato quello stesso statuto di moglie e madre a contribuire alla costruzione ed alla esaltazione della differenza femminile come debolezza e dipendenza, almeno sino a quando le donne hanno continuato ad essere in prevalenza subordinate dal punto di vista economico alla famiglia, ai mariti (quando non, in casi estremi, all’assistenza pubblica), proprio in virtù delle responsabilità di cura principalmente gravanti su esse, e pertanto “della dipendenza dalla loro cura da parte dei membri della famiglia” (*Ibidem*: 172). In questo modo “l’area dei loro diritti come individue e cittadine, è [risultata] di fatto ristretta rispetto a quella delle donne senza responsabilità familiari, ma soprattutto rispetto a quella degli uomini, celibi e sposati” (*Ibidem*: 177). Analogamente si esprimono gli studiosi dei diversi sistemi di welfare, i quali concordano nel definire i diritti sociali come veri e propri diritti di lavoro, per la loro stretta connessione con l’occupazione remunerata passata o presente, e nel riconoscere che un loro affrancamento rispetto ad essa ne determina la maggiore precarietà, discrezionalità e limitazione temporale. Un simile legame privilegiato delineato tra il sistema di sicurezza sociale e lo statuto di lavoratore ha tuttavia contribuito a produrre e rafforzare un sistema di disuguaglianze rispetto all’accesso ai diritti sociali, non solo fra lavoratori e non lavoratori, ma anche all’interno dell’universo degli stessi lavoratori, fra quelli garantiti e non garantiti; così come a consolidare rapporti di potere e di dipendenza economica entro il nucleo familiare, tra le generazioni e soprattutto tra i due generi⁹⁸ nella coppia.

⁹⁸ D’altronde, l’asimmetrico investimento di tempo e la squilibrata divisione del lavoro domestico hanno inciso sulla differente partecipazione al mercato del lavoro, nei termini di un diverso accesso al reddito e alle forme di sicurezza sociale connesse all’attività professionale, ma contemporaneamente hanno avuto riflessi sui futuri rischi di impoverimento derivanti da una eventuale rottura del vincolo coniugale. Su quest’ultimo aspetto Saraceno (1993) sottolinea come lo stesso investimento esclusivo della donna nella famiglia diventi per lei un ulteriore costo ed una forma di incapacità individuale in caso di separazione, quando invece l’investimento maschile nelle attività professionali resta una proprietà aggiuntiva personale, spendibile in futuro.

Sulla base di queste considerazioni, il concetto di cittadinanza ha assunto per l'universo femminile un significato del tutto peculiare, costruito proprio a partire da quella dimensione privata considerata prerogativa di questa componente. In quest'ottica, va letto il celebre *modello duale* o *di genere*, proposto da Pateman (1989), fondato sulla distinzione tra l'uomo-soldato e la donna-madre, che ricalca la distinzione fra le dimensioni pubblica e privata. Una differenziazione in base alla quale la diversità e la specificità femminili rendono le donne non cittadine escluse dal diritto o cittadine di seconda categoria (Saraceno, 1993; Gherardi, 1998). Così, seppure le loro richieste di fronte all'accesso alla sicurezza sociale si siano alternativamente orientate ora verso una prospettiva universalistica, basata sul principio dell'eguaglianza tra uomo e donna, ora verso una prospettiva particolaristica, fondata invece sull'affermazione della differenza tra i due generi, in entrambi i casi le donne si sono trovate di fronte a standards profondamente sessuati, o meglio fortemente connotati al maschile, con cui confrontarsi e misurarsi, laddove la differenza non sembra essere stata percepita in termini pluralistici, ma semplicemente binari. Considerazioni analoghe, sulle base delle argomentazioni precedentemente esposte, possono essere rivolte ai contesti organizzativi di lavoro. Si viene così a delineare quella condizione che è stata definita come il *dilemma di Wollstoncraft* (Pateman, 1989), condizione che esprime la continua lotta che le donne hanno dovuto fronteggiare per il riconoscimento ed il conseguimento di una piena cittadinanza richiamandosi, da un lato, ai principi del femminismo liberale e, dall'altro lato, enfatizzando, come la stessa Mary Wollstoncraft, la natura peculiare femminile, in termini di capacità, talenti, obiettivi e bisogni, la quale non può che tradursi in una forma di cittadinanza differente da quella maschile (Vinci, 1999). Il superamento di questo dilemma richiede per la stessa autrice due necessari cambiamenti, da un lato, la corretta allocazione su tutti i cittadini delle responsabilità che lo stesso riconoscimento dei diritti di sicurezza sociale comporta e, dall'altro lato, la problematizzazione del rapporto fra uomo e cittadinanza, in considerazione del fatto che esso si è tradizionalmente fondato sulla presunta libertà maschile dalle attività e responsabilità di cura. Diversamente, una redistribuzione di tali impegni permette una nuova divisione del lavoro in termini di genere, così come una nuova lettura del significato e del valore attribuito ai lavori pubblico e privato.

Sino a quando i diritti di cura saranno affidati in maniera esclusiva alla famiglia ed, in essa, alle donne, nonché epurati del loro significato sociale ed economico, la cittadinanza femminile, di fatto e di principio, rimarrà precaria, “vuoi perché a loro [le donne] si continua a chiedere di pagare il prezzo della cura (o di dar conto del perché non siano disposte a pagarlo), vuoi perché a questa cura si continua a non riconoscere valore come fonte di diritti e di status di cittadinanza. [...] Aspettarsi che le donne facciano tutto il lavoro domestico e di cura, senza aiuto da parte né dei mariti e compagni, né della collettività, significa vincolarne fortemente la libertà civile, sociale, politica” (Saraceno, 1993: 185). La realizzazione di una piena ed eguale cittadinanza sociale presuppone in effetti una riflessione sulle molteplici forme di interdipendenza di cui la vita associata è tessuta e da cui la stessa qualità della vita individuale dipende, impossibile da realizzarsi finché persisterà la netta distinzione fra chi, per definizione, è titolare di doveri di cura e chi, viceversa, è titolare di diritti di cura. Una distinzione che tuttavia ancora oggi, nonostante i cambiamenti intervenuti in ambito familiare, nonché nella più vasta architettura societaria, appare rinvenibile e che una effettiva promozione della *work-life culture* nelle realtà organizzative, così come in tutti gli altri ambiti sociali di vita, inevitabilmente può contribuire a smantellare.

Il concetto stesso di cittadinanza di genere, che sancisce “il diritto delle donne a essere [allo stesso tempo] uguali e diverse e [...] il diritto universale di tutte le persone ad uscire dalla trappola di genere” (Gherardi, 1998: 203), viene dunque calato nel più ristretto contesto di lavoro, nella consapevolezza che le stesse organizzazioni fungono da ambito di produzione di una cultura della cittadinanza. Sostanzialmente, mentre “la società si interroga su come il diritto di cittadinanza sia esteso e reso possibile attraverso concreti comportamenti civici, in modo analogo all’interno delle organizzazioni è possibile chiedersi come il diritto a esprimere l’appartenenza di genere e ad assicurare una cultura di genere rispettosa delle differenze venga perseguito nel quotidiano lavorativo” (Gherardi, Poggio, 2003a: 6), e in quest’ottica, la tematica dell’armonizzazione fra responsabilità familiari e professionali può divenire un interessante focus di analisi.

La cittadinanza di genere all’interno delle organizzazioni funge così da metafora della posizione che il genere assume entro la cultura organizzativa, le cui peculiarità in termini di capacità di accoglienza e partecipazione a persone diversamente sessuate

concorrono a assegnarvi un carattere variabile. Ossia, è la stessa cultura organizzativa ad incidere sulle reali opportunità di cittadinanza di genere, rendendo esplicita e rafforzando una determinata idea di giustizia ed obiettività nel rapporto fra i sessi. D'altronde, come abbiamo cercato di mettere in evidenza nelle pagine precedenti "ciò che socialmente è considerato equo nelle relazioni di genere è un prodotto storico delle istituzioni e fra queste anche delle organizzazioni" (Poggio, 2003: 7) e in linea con questa prospettiva possiamo ritenere le pratiche aziendali di *work-life balance* rappresentative di una determinata cultura organizzativa.

Sostanzialmente, è possibile individuare molteplici forme di cultura organizzativa, che si orientano da un modello fondato su una netta distinzione delle competenze ad uno che presuppone una maggiore parificazione di ruoli e mansioni. Forme culturali diverse che a loro volta impattano in maniera difforme con la questione della cittadinanza di genere, laddove, la rottura della tirannia di genere e della gerarchizzazione fondata sulla dicotomia fra maschile e femminile, ed il superamento dell'ipotesi del destino biologico di uomini e donne, assumono centralità per l'affermarsi di una piena ed effettiva cittadinanza di genere (Gherardi, 1998; Gherardi, Poggio, 2003a, 2003b; Poggio, 2003). In quest'ottica, la pluralità dei regimi culturali di genere e dei modelli di cittadinanza ad esse associati può essere articolata lungo il seguente ipotetico *continuum*:

- *una cultura organizzativa che pretende di essere neutra*, proponendo un regime fondato sull'universalità come negazione delle differenze di genere e delle conseguenti relazioni fra organizzazione e genere delle persone in essa coinvolte;
- *una cultura organizzativa egualitaria*, che tenta di stabilire un regime di genere basato sull'integrazione culturale delle componenti femminili presumendo l'eguaglianza fra uomini e donne, ovvero sostenendo l'idea che associa eguale trattamento ad eguale prestazione;
- *una cultura organizzativa che considera il femminile una specifica risorsa*, presumendo un regime fondato sulla stereotipata dicotomia fra le attitudini e le competenze specificatamente maschili e femminili;
- *una cultura organizzativa impegnata nell'effettiva promozione dell'eguaglianza*, mediante l'attuazione di politiche di pari opportunità ed il riconoscimento che, seppure uomini e donne non siano uguali, dovrebbero esserlo. Si tratta di una cultura ispirata

al valore dell'emancipazione che stabilisce un regime improntato su una sostanziale eguaglianza, tuttavia piuttosto rara da individuare nel contesto reale;

- *una cultura organizzativa che esprime una concezione tradizionale*, riproponendo la classica divisione dicotomica dei ruoli di genere e definendo pertanto un regime entro il quale, nonostante il riconoscimento di entrambi i generi, vengono attribuite agli uomini le responsabilità primarie ed alle donne quelle ausiliarie;
- *una cultura organizzativa post-moderna*, consapevole della trappola di genere ed orientata alla definizione di un regime attento ai possibili mutamenti di cui sono oggetto sia il significato di genere che le pratiche che lo sostengono.

Ma come si colloca in questi differenti modelli la questione della conciliazione? O, in altri termini, qual è l'ordine di genere sotteso all'introduzione di pratiche di conciliazione nelle organizzazioni di lavoro?

Sostanzialmente, in merito all'adozione di pratiche di *work-life balance* sono stati individuati due distinti modelli di riferimento: il primo fondato sulla tradizionale e dicotomica divisione del lavoro e dei ruoli fra uomini e donne, il che presuppone una immagine della conciliazione, ancora oggi fortemente diffusa, come strategia prettamente orientata al femminile per garantire il contemporaneo adempimento del triplice ruolo di moglie, madre e lavoratrice; il secondo, invece, contraddistinto da un esplicito richiamo al concetto di emancipazione ed al raggiungimento di una eguaglianza sostanziale, che presuppone al contrario strategie di armonizzazione indistintamente rivolte ad entrambi i generi, atte a promuovere un effettivo bilanciamento fra vita professionale e vita familiare. Anche in quest'ultimo caso, tuttavia, è rinvenibile un sostanziale vizio di fondo, quella che Gherardi e Poggio (2003a) definiscono come "trappola del neutro", intendendo con essa il riconoscimento di una qualche forma di dominio, più precisamente il "costrutto della maschilità egemone", seppure celato dietro la dichiarata neutralità ed obiettività delle pratiche organizzative. In linea con queste considerazioni, Junter-Loiseau e Tobler (1996: 158) parlano di "finzione sociale" proprio per enfatizzare come la natura neutra associata a tali pratiche rischi in realtà di sortire l'effetto opposto consolidando rigide dicotomie e tradizionali specializzazioni, ovvero rischi di "aumentare il numero delle donne che tentano di conciliare, e ancora di più si fanno carico del lavoro domestico, e diminuirne l'attrattiva per gli uomini". In linea con queste considerazioni si orientano le affermazioni di Poggio (2003: 13),

secondo la quale “offrire a uomini e donne le stesse opportunità di godere di benefici finalizzati alla conciliazione – sebbene sia un importante riconoscimento formale – non implica necessariamente una equiparazione dei ruoli e una riduzione delle asimmetrie, almeno dal punto di vista delle pratiche sociali e organizzative. Se gli ordini simbolici di genere dominanti all’interno delle organizzazioni attribuiscono alle donne la responsabilità prevalente della cura dei figli e nei compiti familiari, la possibilità formalmente offerta a uomini e donne di godere delle stesse opportunità di conciliazione andrà inevitabilmente a collidere con le pratiche consolidate delle culture organizzative, correndo un consistente rischio di fallimento”.

Ad una analisi approfondita saltano dunque agli occhi alcune contraddizioni non trascurabili fra gli obiettivi dichiarati e le conseguenze concrete dell’introduzione di strategie conciliative. Queste ultime possono infatti presentare costi elevati in termini di segregazione qualitativa e quantitativa del lavoro, costi che sembrano interessare prettamente l’universo femminile dato il loro più ampio ricorso a simili pratiche che consentono una gestione meno impegnativa della compresenza in molteplici mondi vitali (Ballestrero, 1990). In generale, così come le donne faticano a rendersi visibili nella società e ad incidere sul contesto politico, allo stesso modo faticano ad influenzare l’organizzazione lavorativa e a negoziare una piena cittadinanza sul lavoro (Gherardi, 1998). D’altronde, non dobbiamo dimenticare che la componente femminile ha “guadagnato legittimità e cittadinanza all’interno delle organizzazioni lavorative da troppi pochi anni perché non perduri un’intima convinzione di ineluttabilità del dominio maschile” (Bombelli, 2003: 82).

Ecco allora che la domanda stessa di conciliazione diviene spesso invisibile, talvolta neppure segnalata o sollevata dai lavoratori e dalle lavoratrici. Ma quali sono le motivazioni alla base di questa mancata visibilità? La spiegazione può forse essere ricondotta al fatto che “tutte le domande che riguardano i bisogni personali, la vita affettiva, il benessere psicofisico fanno fatica ad essere ammesse nel discorso politico” (Melucci, 1994), allo stesso modo stentano ad essere accolte sul luogo di lavoro, dove difficilmente donne ed uomini esprimono esigenze e necessità attinenti la loro vita privata e familiare, principalmente a causa di una cultura aziendale tradizionale, ancora molto disattenta verso tali dimensioni, così come verso il rispetto dei valori di genere e delle differenze. Affinché la costruzione di nuovi modelli di cittadinanza di genere nelle

organizzazioni diventi una realtà, è necessaria una crescente consapevolezza e tensione verso il cambiamento, un cambiamento culturale più vasto che si orienti al riconoscimento delle diversità.

4.5 Alcune considerazioni conclusive

Nella nostra trattazione abbiamo cercato di dar conto della complessa situazione sociale e legislativa entro cui operano le organizzazioni lavorative, che di conseguenza contribuiscono a riflettere il sistema prettamente patriarcale dell'ambiente societario esterno, collocando le donne in una posizione di debolezza e subordinazione, nonché forzandole ad adattarsi ad una condizione di mancata eguaglianza fra i generi. Se “la struttura sociale è [in se] coercitiva e stabilisce una serie di aspettative e di obblighi” (Gherardi, 1998: 149) legati ai ruoli sociali, la medesima natura è rinvenibile nelle organizzazioni di lavoro che, pur riconoscendo competenze ed abilità femminili, continuano a richiedere comportamenti prettamente maschili, quali dilatabilità temporale, estrema disponibilità, mobilità, dimostrando al contempo ostilità verso i legami della maternità. In un modello così idealizzato (maschile) di attore economico, si corre tuttavia il rischio che le misure di conciliazione, oggetto di un sempre maggiore interesse sia a livello pubblico che privato, abbiano esiti circoscritti e temporalmente limitati, dal momento che “l'esistenza formale di una misura politica (*policy*) non garantisce il suo effettivo utilizzo e l'esercizio di un dispositivo legislativo è modellato da più aspetti oltre al bisogno individuale. Per quanto i fattori a livello individuale siano importanti, anche il contesto sociale lavorativo influenza la decisione dei lavoratori di usufruire di misure di conciliazione ufficialmente disponibili” (Blair-Loy, Wharton, 2002: 839).

Ancora oggi tende dunque a prevalere un'organizzazione del lavoro principalmente fondata su una figura di lavoratore privo di responsabilità di cura e familiari, destinate alla componente femminile (Piccone, Stella, Saraceno, 1996), e pertanto una consistente rigidità dei modelli di genere, che si esplica fra l'altro “nell'ostilità nei confronti delle forme di esternalizzazione delle attività di cura e nelle difficoltà ad adottare strategie di redistribuzione di tali carichi tra donne e uomini” (Ruspini, 2001: 99). Nonostante le trasformazioni socio-economiche intervenute, manca una sufficiente istituzionalizzazio-

ne di una nuova regolamentazione dei rapporti tra lavoro remunerato e lavoro familiare. D'altronde, le nostre pratiche quotidiane sono impregnate di (pre)giudizi, idee, simboli, significati, retoriche condivise e vigenti in ogni contesto sociale di vita. In particolare, il mondo del lavoro si contraddistingue per la prevalenza di culture organizzative che in tema di conciliazione tra lavoro remunerato e familiare tendono principalmente a riprodurre al loro interno i principi dell'ordine sociale fondato sul "dominio maschile" (Bourdieu, 1998) e sulla resistenza ad un'effettiva realizzazione della "cittadinanza di genere" (Gherardi, 1998). In altre parole, oltre all'introduzione formale di misure orientate ad equilibrare maggiormente la vita professionale con quella familiare-personale, all'interno dei contesti organizzativi le interazioni sociali e le attività pratiche quotidiane (ossia i rapporti tra i lavoratori, i rapporti tra i differenti livelli gerarchici, i processi decisionali, l'affidamento di compiti, la suddivisione delle attività interne, la negoziazione sui tempi e sui ritmi, etc.) continuano spesso a riaffermare la centralità "dell'ordine simbolico di genere secondo l'archetipo della separatezza tra ciò che è maschile e ciò che è femminile e la subordinazione 'simbolica' del secondo rispetto al primo" (*Ibidem*: 169). In questa prospettiva, la nostra attenzione nella parte empirica si concentrerà anche sulla cultura organizzativa, sul cosiddetto "clima aziendale" definito e percepito intorno alla questione del *work-life balance*, ossia sui cambiamenti simbolici relativi alla costruzione sociale del genere e del problema stesso di conciliazione. Solo se inquadrato in questa prospettiva il tema della conciliazione potrà uscire "da un'ottica riduttiva di ricerca di soluzioni per le esigenze ed i bisogni personali del soggetto femminile, legati a specifici e definiti cicli vitali, per divenire elemento di innovazione del sistema produttivo e del tessuto sociale, per fornire la chiave di volta di un sistema integrato di politiche organizzative d'impresa, di politiche formative, di politiche sociali e di politiche del territorio rispondenti ai bisogni soggettivi di donne e uomini" (Battistoni, 2003: 9).

Parte II

La ricerca sul campo

Capitolo quinto

La ricerca empirica:

oggetto, obiettivi, metodologia e strumenti di analisi

5.1 Introduzione

Nel corso dei capitoli precedenti abbiamo illustrato il quadro concettuale e teorico fondante la nostra analisi relativamente al tema dell'integrazione femminile nel mercato del lavoro e del difficoltoso bilanciamento fra responsabilità professionali e familiari, fra lavoro produttivo e riproduttivo, fra sfera pubblica e privata. In questa seconda parte del lavoro orienteremo la nostra attenzione alla ricerca empirica al fine di produrre risposte plausibili a specifici interrogativi formulati sulla realtà.

Il bisogno di conoscenza che funge da forza motrice della ricerca, per essere soddisfatto deve tradursi in una serie di domande ed interrogativi sulla realtà, la cui risposta si estrinseca attraverso cinque momenti fondamentali (Boudon, 1996):

- il *disegno della ricerca*, in cui si provvede a delineare gli interrogativi che orientano l'indagine e le linee guida lungo le quali verranno costruite le sue risposte;
- la *costruzione della base empirica*, intesa come la definizione della base di informazioni su cui si fonda la ricerca, ossia, più precisamente, la delimitazione del campo della ricerca e delle sue fonti;
- l'*organizzazione dei dati*, fase in cui le informazioni che fungono da base empirica vengono trasformate in dati e inserite in strutture più o meno rigide e complesse. I dati rappresentano dunque le "informazioni interpretate" e il loro processo trasformativi può avvenire secondo modalità più o meno sistematiche;

- *l'analisi dei dati*, consistente nell'insieme di procedure, più o meno formali, mediante le quali i dati vengono esaminati al fine di stabilire asserzioni e nessi fra le asserzioni, ossia l'ossatura del discorso conclusivo;
- *l'esposizione dei risultati*, che costituisce l'ultima fase della ricerca empirica e si prefigge di rendere il più trasparente possibile l'intero itinerario della ricerca, di comunicare i risultati più significativi ottenuti mediante l'analisi dei dati e di delineare un raccordo con la letteratura precedente, per suggerire eventuali innovative linee di ricerca.

Tali fasi, pur non risultando sempre organizzate con un ordine consecutivo e venendo spesso concettualizzate in maniera differente, accomunano qualsiasi tipo di ricerca empirica, di stampo sia prettamente qualitativo che quantitativo (Ricolfi, 1999).

Alla luce di questa breve presentazione, di seguito, ci soffermeremo sulla ricostruzione di quello che è stato il nostro disegno della ricerca, motivando le scelte da noi effettuate. Cercheremo cioè di esplicitare ed approfondire l'oggetto di studio e le finalità conoscitive del percorso di indagine (par. 5.2), nonché il disegno della ricerca, le scelte metodologiche e gli strumenti di analisi privilegiati (par. 5.3).

5.2 Oggetto e obiettivi conoscitivi della ricerca

Nella nostra analisi sono centrali i profili femminili di partecipazione alla sfera produttiva e le pratiche di equilibrio fra vita professionale e vita familiare, con una attenzione particolare ai fattori condizionanti la buona integrazione delle donne nel mercato del lavoro. Per "fattori condizionanti" si intende quell'insieme di elementi presenti nel contesto che interagiscono con la decisione personale di dedicare energie, tempo ed impegno all'attività professionale, superando così la tradizionale e rigida dicotomia fra pubblico-privato, e garantendo al contempo una equilibrata armonizzazione fra vita e lavoro. Alla base di queste osservazioni si trova la convinzione che il rapporto delle donne con il mercato del lavoro possa essere interpretato come un fenomeno sociologico complesso, su cui si ripercuotono una molteplicità di aspetti di natura istituzionale, sociale-culturale e di mercato, tra loro strettamente interconnessi. Infatti, la stessa definizione delle strategie di conciliazione tra vita e lavoro da parte dei singoli individui richiama scelte fondate su opinioni, costrutti, assunti ideologici personali concernenti il valore della maternità, il significato

attribuito all'esperienza lavorativa, l'interpretazione dei ruoli familiari e la condivisione dei compiti di cura.

Proprio su questa molteplicità di fattori si concentrerà la nostra attenzione, con l'intento di decostruire quelle pratiche discorsive e quegli stereotipi di genere ancora oggi vigenti e diffusi nei vari ambiti della vita collettiva e sociale, tra i quali indubbiamente rientrano gli stessi contesti organizzativi di lavoro. Si tratta di pratiche discorsive che, veicolate e cristallizzate nelle politiche pubbliche ed istituzionali e nelle prassi quotidiane, incidono sulla costruzione sociale della realtà, dando vita ad un processo di reciproco condizionamento che concorre alla riproduzione della presunta scissione dell'immagine femminile fra le due sfere, pubblica e privata.

In quest'ottica, il focus della nostra analisi si orienterà sulla relazione fra esigenze e bisogni di conciliazione delle lavoratrici, ancora oggi considerate le principali depositarie delle responsabilità riproduttive (di cura ed assistenza), e stili/pratiche concrete di armonizzazione, nell'ipotesi che dietro ad essa ed alle stesse decisioni concernenti il profilo occupazionale si celi l'influenza dell'intero impianto discorsivo pubblico e politico, che trova espressione nelle caratteristiche del nostro modello welfaristico di stampo familista. La felice metafora della *doppia presenza* creata da Laura Balbo (1978) per enfatizzare il complesso e simultaneo rapporto che l'universo femminile intrattiene con mondi vitali distinti e in passato considerati contrapposti, come la famiglia e il mercato del lavoro, la sfera riproduttiva e la sfera produttiva, oggi rischia di divenire un modello normativo che contribuisce a riproporre il duplice ruolo della donna, scissa fra vita professionale e vita familiare. La situazione è resa ancor più paradossale dalla dilatazione della richiesta di lavoro sul mercato e del tempo da dedicare alla cura e alle attenzioni per la famiglia, a fronte di una persistente asimmetrica distribuzione delle responsabilità ed impegni familiari e di una, ancora oggi, inadeguata condivisione delle attività di cura.

La necessità di un'armonizzazione fra i due mondi diviene allora centrale, tanto da essere sempre più spesso oggetto di analisi e dibattito nel contesto sociale e politico, a livello sia nazionale che internazionale, con il rischio però che il ruolo femminile giocato all'interno del nucleo familiare veda rinvigorire il suo carattere vincolante rispetto ad una effettiva integrazione nel mercato del lavoro. Ed è proprio questa una delle principali motivazioni che ci ha spinto a concentrare la nostra attenzione

all'universo femminile, perché nonostante il tema della conciliazione, secondo le normative, debba assumere una natura neutra, ossia risultare indifferentemente rivolto alla popolazione lavorativa femminile e maschile, in realtà permane una forte connotazione di genere nelle pratiche di armonizzazione adottate sul campo. Assumono allora un peso non indifferente nella comprensione della reale efficacia delle misure di *work-life balance* rispetto alle finalità prefissate gli stessi contesti organizzativi entro cui si esplica e si realizza questa ricerca di equilibrio, ossia il "clima aziendale" costruito attorno a tali politiche. Un aspetto questo che non può essere sottovalutato nell'analisi di quelli che sono i vantaggi, i limiti e le contraddizioni di simili interventi, che ancora oggi sono principalmente indirizzati all'universo femminile, con il conseguente rischio di una riproposizione delle cosiddette "trappole di genere".

A tal proposito, diversi quesiti sorgono spontanei e meritano una risposta: quali sono le conseguenze dei discorsi pubblici e sociali di genere su donne e uomini e quali sulle strategie da essi adottate come modello di conciliazione accettabile? Cosa le persone intendono per conciliazione (ossia conciliazione fra quali tempi)? In quali forme e modalità si esplica tale conciliazione? Come la storia della carriera professionale si intreccia con le scelte e le responsabilità familiari/personali? Ed ancora: quanto il modello di conciliazione prevalente nelle realtà aziendali contribuisce alla riproduzione di tradizionali ruoli sociali? Quanto la stessa conciliazione continua ad essere pensata sempre ed esclusivamente al femminile? Quanto le pratiche aziendali di conciliazione risultano a favore delle donne lavoratrici? Quanto invece delle stesse imprese? Questi sono alcuni degli interrogativi a cui si è cercato di dare risposta nel corso della ricerca empirica.

Tra gli obiettivi appare dunque prioritario quello di cogliere la percezione dei bisogni e delle esigenze di armonizzazione delle lavoratrici e la modalità di esplicazione/concretizzazione delle stesse pratiche conciliative. Il tutto a partire dalla constatazione del ruolo di condizionamento giocato dalle pratiche discorsive, dalle convenzioni e dagli *habitus* sulle azioni individuali, nonché sulle politiche sociali ed istituzionali, le quali, a loro volta, si trovano a retro-agire sugli stessi comportamenti umani in un processo circolare. Sono cioè gli stessi discorsi pubblici ed istituzionali, mediante il loro linguaggio, a concorrere alla creazione di categorie sociali,

attribuendovi al contempo valore o disvalore, e ad influenzare le pratiche quotidiane delle persone, vincolandone i comportamenti tollerati.

Esiste “un nesso imprescindibile tra ciò che accade a livello oggettivo delle istituzioni, esternalizzato in strutture, luoghi, dispositivi, norme, sistemi di azione istituiti, e ciò che accade al livello soggettivo delle culture degli attori, dei frames, dei discorsi e delle pratiche con cui essi costruiscono i significati” (de Leonardis, 2001), che nel nostro specifico caso contribuisce alla riproduzione del duplice ruolo femminile e della presunta scissione della sua immagine fra le due sfere, pubblica e privata. Una riproduzione che ipotizziamo trovi sostegno e conferma da parte delle stesse donne che, se da un lato aderiscono al criterio universale di azione che identifica l'attività produttiva svolta per il mercato quale fonte primaria di definizione di una identità autonoma ed indipendente, dall'altro lato continuano ad adempiere al ruolo prioritario che si vedono attribuire nella sfera riproduttiva, della cura e dell'assistenza. In quest'ottica, il modello idealizzato di attore economico di genere maschile, prevalente nel nostro paese, rischia di concorrere ad una limitazione degli esiti delle misure di conciliazione - fra l'altro spesso circoscritte anche dal punto di vista temporale - ed alla riproposizione della tradizionale divisione di genere del lavoro, che colloca il genere femminile sul mercato in una posizione di debolezza, marginalizzazione, se non di vera e propria segregazione.

Sino a quando prevarrà una lettura riduttiva e “patriarcale” della conciliazione, che la associa unicamente alla ricerca di soluzioni particolari in risposta alle esigenze personali del soggetto femminile, conseguenti a specifici momenti e cicli della biografia di vita, essa rimarrà relegata alle donne contribuendo alla rigida ripartizione dei ruoli e delle responsabilità.

Sulla base di quanto appena affermato e delle considerazioni esposte più approfonditamente nella parte di inquadramento teorico, è risultata inoltre oggetto di analisi la complessa e spesso delicata relazione che intercorre tra le immagini ed i modelli di conciliazione agiti o applicati nell'organizzazione lavorativa (e sociale più ampia) e quelli ritenuti accettabili o, meglio ancora, desiderati dagli stessi attori che vivono il problema della ricomposizione fra mondi vitali difformi, egualmente esigenti in termini di tempo, impegno, energie e risorse.

In particolare si intende valutare e verificare “sul campo” l’effettiva rispondenza ed il livello di congruità fra le rappresentazioni, le idee ed i significati attribuiti alle strategie di *work-life balance* da parte delle lavoratrici che usufruiscono di tali misure, e le rappresentazioni, le idee ed i significati attribuiti alle strategie di *work-life balance* dalle organizzazioni lavorative che erogano tali misure (con particolare attenzione alle motivazioni teoriche che hanno spinto le organizzazioni a portare avanti simili progetti). Esiste una corrispondenza fra le motivazioni addotte, gli obiettivi dichiarati e gli effetti concreti dell’introduzione delle misure di conciliazione? Esiste una coerenza tra questi aspetti, anche a costo di dover ridefinire modelli e prassi consolidate nell’ottica della promozione di una “cittadinanza di genere” all’interno delle organizzazioni lavorative, oppure tali interventi si risolvono semplicemente in eventi di natura episodica?

D’altronde, come abbiamo messo in evidenza nelle pagine precedenti, l’esistenza formale di una misura politica non è sufficiente a garantire il suo effettivo utilizzo: sulla decisione personale di fruire di particolari misure conciliative incidono una molteplicità di fattori, individuali e non. Fra questi ultimi indubbiamente rientrano il più vasto contesto sociale lavorativo, la cultura organizzativa in esso presente, il modello di genere che viene in essa riprodotto. Il rischio è dunque che, al di là della formale introduzione di misure orientate verso una migliore armonizzazione del lavoro remunerato con quello familiare, il contesto organizzativo continui, attraverso le interazioni sociali e le pratiche quotidiane (ossia i rapporti tra i lavoratori, i rapporti tra i differenti livelli gerarchici, i processi decisionali, l’affidamento di compiti, la suddivisione delle attività interne, la negoziazione sui tempi e sui ritmi, etc.), a riaffermare la centralità di un ordine simbolico di genere fondato sull’ “archetipo della separatezza tra ciò che è maschile e ciò che è femminile e [sulla] subordinazione ‘simbolica’ del secondo rispetto al primo” (Gherardi, 1998: 169). Al contrario, l’istituzionalizzazione di una nuova regolamentazione dei rapporti tra lavoro remunerato e lavoro familiare presume un processo di cambiamento culturale, che constatiamo spesso ancora lontano dal concreto raggiungimento, non esauendosi nella semplice formalizzazione di dispositivi normativi.

5.3 Disegno della ricerca e scelte metodologiche

Alla luce degli obiettivi conoscitivi dell'indagine empirica appena esposti, ci soffermiamo ora sul percorso seguito nella definizione e realizzazione della ricerca empirica e sulla metodologia e sugli strumenti privilegiati.

La ricerca empirica è stata impostata in due principali fasi, a loro volta poi articolate in più sottofasi o livelli. La *prima fase* di attività è stata dedicata all'analisi di sfondo e si è concentrata sull'esame delle politiche a sostegno della partecipazione femminile al mercato del lavoro e della conciliazione fra vita professionale e vita familiare, con particolare riferimento al quadro regionale emiliano-romagnolo, all'interno del quale abbiamo concentrato la nostra analisi. Una scelta, questa, dettata dalle peculiarità della nostra regione⁹⁹ che, in anticipo rispetto alle indicazioni definite a Lisbona (nel 2000 e ri-aggiornate successivamente nel 2005), - che presumono il raggiungimento di una media occupazionale generale nell'Unione Europea (UE) pari al 70 % ed almeno del 60 % per le donne entro il 2010 -, risulta essersi allineata allo standard europeo. Nonostante l'elevato tasso di partecipazione al mercato, anche in Emilia Romagna le donne si trovano in condizioni di disagio, in virtù delle permanenti criticità direttamente e indirettamente collegate alla "discriminazione di genere", tra cui ricordiamo la scarsa redistribuzione del lavoro familiare e di cura e la conseguente limitata condivisione di tali responsabilità.

Oltre all'analisi della documentazione concernente le caratteristiche salienti del mercato del lavoro regionale, con particolare riferimento alla scomposizione di genere, e delle politiche locali, si è provveduto, in questa prima fase, alla realizzazione di una serie di interviste semi-strutturate (si veda l'allegato 1 in appendice metodologica) con testimoni qualificati, attori istituzionali operanti sul territorio regionale ed esperti delle tematiche in oggetto (consigliere di parità regionali, referenti regionali per l'area delle pari opportunità/formazione e dei servizi, associazioni datoriali e sindacali), con l'intento di delineare, mediante il loro "potenziale informativo", una fotografia generale della situazione che contraddistingue l'Emilia-Romagna. Le interviste, le cui risultanze confluiranno nell'analisi del contesto territoriale, hanno avuto come obiettivo principale quello di indagare in modo attento e dettagliato i pareri e le opinioni degli interlocutori

⁹⁹ Per un approfondimento delle caratteristiche regionali si rimanda al capitolo successivo.

cogliendo i fattori esplicativi - opportunità e vincoli, contraddizioni e problemi emergenti - della partecipazione delle donne al mondo del lavoro con una particolare attenzione alle interrelazioni fra il mercato e le peculiarità del modello di welfare regionale, del complessivo sistema dei servizi (servizi di cura per la prima infanzia, servizi di assistenza nei confronti degli anziani...), delle politiche pubbliche e sociali locali. Inoltre, tali colloqui ci hanno permesso di selezionare alcune realtà aziendali all'interno delle quali concentrare la successiva fase di ricerca. Realtà aziendali che, come preciseremo con maggior dettaglio nel prossimo capitolo, sono state individuate sulla base dell'attenzione e dell'impegno profusi in merito alle tematiche di genere e al problema, oggi sempre più sentito, della armonizzazione tra responsabilità familiari e lavorative.

Più precisamente, gli ambiti problematici tematizzati nel corso dell'intervista sono stati i seguenti:

- le caratteristiche della partecipazione femminile al mercato del lavoro locale;
- la valutazione del ruolo delle norme e delle politiche, nazionali e locali, relative al tema della conciliazione e dell'integrazione femminile nella sfera produttiva;
- l'intreccio fra le politiche del lavoro e le politiche sociali;
- eventuali suggerimenti in merito a strategie adottabili per facilitare la conciliazione (relative all'ambito lavorativo, al mondo dei servizi e delle istituzioni).

La *seconda fase* di attività si è indirizzata alla realizzazione di un approfondimento empirico all'interno delle quattro organizzazioni lavorative precedentemente selezionate. Come anticipato, le realtà aziendali sono state individuate sulla base delle indicazioni fornite dai testimoni significativi durante i colloqui precedentemente effettuati, alle quali abbiamo unito una specifica analisi delle documentazioni concernenti l'adozione di politiche e misure di *work-life balance* (quali, a titolo esemplificativo, le graduatorie ministeriali relative alla concessione dei finanziamenti statali alle aziende sulla base all'art. 9 della legge 53/2000). Si tratta sostanzialmente di realtà organizzative, di dimensioni volutamente differenti (piccole e medio-grandi), contraddistinte da un'elevata presenza femminile e dall'adozione di buone pratiche per favorire una più equilibrata conciliazione fra vita lavorativa e vita privata/familiare e che possono pertanto essere considerate come esperienze avanzate ed emblematiche in questo ambito.

Più precisamente, l'analisi è stata realizzata seguendo una metodologia composita, che assembla strumenti di natura quantitativa e qualitativa, quali il questionario e l'intervista in profondità, che saranno analizzati più nel dettaglio nel paragrafo successivo. Lo strumento quantitativo ci ha consentito di raccogliere alcune informazioni preliminari in merito al tema della conciliazione ed alle strategie personali adottate per farvi fronte, così come alle misure e pratiche aziendali avviate in quest'ottica. Il colloquio in profondità è invece stato utilizzato per poter approfondire ed interpretare specifiche situazioni e quindi per poter "comprendere" sempre in termini ideal-tipici il percorso delle singole lavoratrici, le loro motivazioni, prospettive e valori. Preliminarmente è stata compiuta un'analisi documentale utile a definire i singoli contesti: sono stati raccolti ed esaminati informazioni e dati aziendali (concernenti ad esempio gli aspetti economici, le risorse umane, le attività formative svolte, le misure e/o politiche di conciliazione avviate, ecc.), nonché effettuate interviste semi-strutturate con alcuni referenti aziendali.

5.3.1 Gli strumenti impiegati: il questionario e l'intervista in profondità

Il *questionario*, strumento di rilevazione rigido e precodificato, è stato somministrato all'interno delle quattro diverse realtà organizzative considerate, con l'intento di raggiungere un consistente numero di soggetti. La distribuzione dei questionari per l'autocompilazione è stata effettuata in collaborazione con le imprese in oggetto. Il questionario è costituito da 50 quesiti (si veda l'allegato 2 in appendice metodologica) (compresi quelli relativi ai dati socio-anagrafici), di cui solo 4 sono stati appositamente lasciati aperti, in modo da consentire al soggetto di esprimersi liberamente senza alcun vincolo. Si tratta più precisamente di interrogativi concernenti l'indicazione del principale ostacolo incontrato nella conciliazione fra tempi di vita e di lavoro, dei cambiamenti che il soggetto apporterebbe alla propria condizione di vita attuale, la precisazione delle modalità con cui ha trovato risoluzione l'eventuale incompatibilità fra l'orario di lavoro e quello dei servizi e delle modalità in cui viene trascorso il proprio tempo libero. Tale strumento ci ha permesso di raccogliere in modo sistematico informazioni sul nostro campione di indagine e di misurarne opinioni ed atteggiamenti nei confronti di specifici oggetti e tematiche. Nel nostro caso, nei confronti del tema

della conciliazione e del rapporto fra vita privata e vita lavorativa. Più in specifico, la batteria di domande, concernenti aspetti sia oggettivi che soggettivi, è stata strutturata in quattro distinte sezioni:

- nella prima si è inteso identificare le proprietà oggettive (socio-anagrafiche) del campione (quali: età, genere, titolo di studio, stato civile, tipologia familiare), nonché la struttura e la composizione del nucleo familiare. Fattori informativi che si ritiene possano fungere da condizionamenti degli stili di vita e di conciliazione, così come da base per la costruzione di giudizi, aspettative ed atteggiamenti;
- nella seconda si è cercato di delineare i profili lavorativi del nostro campione, indagando le motivazioni che hanno spinto all'ingresso nel mondo del lavoro e dunque il significato attribuito all'attività svolta sul mercato, il percorso professionale e le attuali condizioni occupazionali (ossia, tipologia contrattuale, condizione professionale, formazione sul lavoro, anzianità di lavoro, ecc.);
- nella terza si entra maggiormente nel merito del problema della conciliazione fra vita professionale e vita familiare, per comprendere eventuali difficoltà e debolezze, cogliere suggerimenti ed aspettative, individuare la scansione dei tempi di vita e la ripartizione delle responsabilità;
- nella quarta si è richiesto ai lavoratori coinvolti nell'indagine si esprime il proprio grado di accordo e disaccordo (da un valore minimo pari ad 1 ad un valore massimo pari a 5) relativamente ad alcune affermazioni concernenti la conciliazione e la posizione di uomini e donne all'interno dell'organizzazione di lavoro, con l'intento di sondare il rapporto esistente fra carriera professionale e dimensione familiare.

Viste le finalità conoscitive dell'indagine, al questionario è stato affiancato (secondo un approccio composito o multimetodo¹⁰⁰) uno strumento di natura prettamente qualitativa, quale è l'*intervista face to face*. Uno strumento molto diffuso nella storia della ricerca sociale, seppure la sua struttura e le sue modalità di utilizzo varino considerevolmente in base ad una serie di fattori, quali la natura dell'indagine all'interno della quale il colloquio viene elaborato, i contenuti indagati, le diverse fasi che suddividono il lavoro, la composizione dell'equipe di ricercatori, ecc. L'intervista risente

¹⁰⁰ Ricordiamo che l'opzione per una metodologia composita deriva dalla constatazione che un approccio unico non sia in grado di fornire indizi atti a garantire una interpretazione esaustiva della complessità del sociale, specialmente si intende indagare la sfera intima e la percezione soggettiva dei singoli individui.

pertanto dell'impostazione teorica e si adatta alle esigenze di ipotesi di lavoro assunte nella ricerca, venendo a configurarsi come una soluzione tecnica che si relaziona allo specifico oggetto di studio (anziché un semplice insieme di domande collegate in ordine logico).

Una ulteriore precisazione sembra in questa sede doverosa: esistono diverse tipologie di interviste, variamente strutturate e variamente orientate verso l'intervistato (Guala, 2000). Da una sua versione rigida e pre-impostata, in cui predomina l'interesse per l'acquisizione di informazioni più facilmente quantificabili, ad un'opzione decisamente meno strutturata tendente a recuperare la totalità dell'esperienza soggettiva, in modo tale da esaltare il "mondo vitale" degli interlocutori. E' partendo da tali presupposti e delle specifiche finalità della nostra indagine che la scelta si è orientata sullo strumento *dell'intervista in profondità*. Una tipologia di colloquio che consente di sondare in maniera più approfondita, da un lato, le singole soggettività e, dall'altro lato, il peso che possono avere anche le relazioni aziendali nel determinare la percezione delle differenze di genere, incluse quelle concernenti il tema della conciliazione. La predilezione di un simile strumento si lega dunque alla sua capacità di esplorare il mondo dei significati altrui senza essere troppo intrusivo, offrendo al ricercatore l'opportunità di svelare ed evidenziare nuovi nessi e nuove catene causali o, recuperando le affermazioni di Blumer (1969), di far brillare la luce della scoperta. E' proprio grazie alla sua scarsa direttività che questa tecnica si presta a far emergere le pratiche concrete ed i significati ad esse attribuiti dagli attori sociali, nonché i processi di costruzione sociale della realtà, i significati socialmente definiti e dati per scontati (Dal Lago, De Biasi, 2002). Si tratta pertanto di una prospettiva conoscitiva che pone il soggetto, con le sue rappresentazioni e i suoi vissuti personali, al centro della riflessione, in qualità di motore e referente privilegiato del sociale. Essendo l'individuo concepito come soggetto autonomo d'azione, un valore importante viene assegnato alla sua esperienza personale ed alla sua vita quotidiana, intesa come spazio all'interno del quale l'attore costruisce il senso del proprio agire e ne sperimenta limiti ed opportunità (Melucci, 1998).

E' altrettanto vero che la scelta di un simile strumento ha permesso, al contempo, di usufruire di quei vantaggi che derivano da una situazione di relazione interpersonale, quali a titolo esemplificativo la flessibilità, conseguente alla possibilità di sollecitare

risposte più precise e di ridefinire la domanda in caso di fraintendimento da parte dell'intervistato, nonché la possibilità di studiare il comportamento non verbale degli interlocutori, dal quale estrapolare ulteriori dati ed informazioni da affiancare al fluire delle parole. Il tutto nella consapevolezza che l'intervista non si esaurisce nei suoi contenuti ma trova completezza nella relazione che viene ad instaurarsi fra narratore, ascoltatore e lettore. La buona e corretta impostazione della situazione dialogica implica cioè il superamento di una semplice situazione osservato-osservatore in vista di un rapporto attivo, problematico ed interdipendente tra il soggetto che narra ed il soggetto che risponde ad esso mediante l'ascolto.

Lasciando all'intervistato la massima libertà nell'articolazione delle sue risposte, l'intervista in profondità ci ha consentito di cogliere la dimensione della soggettività, del vissuto quotidiano e dell'intenzionalità degli interlocutori coinvolti. Tre risultano le principali aree tematiche attorno alle quali è stato sviluppato il colloquio (si veda l'allegato 3 in appendice metodologica):

- l'esperienza formativa e lavorativa, ripercorrendo l'iter professionale e facendo particolare riferimento alla attuale condizione occupazionale dell'intervistato (tipologia contrattuale, organizzazione temporale, stabilità, rapporti interpersonali, clima di lavoro, ...);
- il vissuto quotidiano, le problematiche e le pratiche di conciliazione tra tempi di vita e di lavoro, mediante un'analisi della struttura familiare, delle risorse sociali attivate o attivabili (rete parentale o servizi pubblici) e delle strategie definite per promuovere un equilibrio tra diversi ambiti simbolici, così come degli impedimenti, delle esigenze e degli eventuali suggerimenti per garantirne una più agevole e soddisfacente gestione;
- le rappresentazioni sociali ed il significato attribuito al lavoro, la maternità, i rapporti di genere, la conciliazione.

Si ritiene opportuno in questa sede precisare come le interviste siano state sottoposte ad un gruppo di lavoratrici, non definibile per sua natura come campione statistico, bensì come insieme di riferimento empirico¹⁰¹ (Cipolla, 1988). Più

¹⁰¹ Nel dettaglio, l'autore definisce l'insieme di riferimento empirico come "somme o sistemi o complessi o unità di fatti o relazioni sociali che non aspirano ad essere rappresentativi, ad andare oltre se stessi [...]. Si tratta evidentemente di entità empiriche che non hanno le caratteristiche tecniche per potersi definire

precisamente, per l'individuazione delle lavoratrici da intervistare si sono tenuti in considerazione diversi tipi di criteri:

- persone in una fase di elevato carico di lavoro familiare (in virtù della presenza di figli piccoli e/o di parenti bisognosi di assistenza e/o di una condizione familiare particolare, quale separazione, vedovanza...);
- persone che hanno utilizzato congedi parentali o programmi derivanti da politiche pubbliche per favorire al conciliazione fra responsabilità professionali e familiari;
- persone che hanno usufruito o tuttora usufruiscono di misure e politiche aziendali di *work-life balance*.

Il primo contatto con le intervistate è avvenuto telefonicamente; successivamente ci siamo recati direttamente nelle sedi di lavoro per realizzare i colloqui, avendo così modo di osservare direttamente il luogo in cui si svolge la loro attività professionale. I dialoghi, con il consenso degli interlocutori, sono stati registrati su supporto magnetico, al fine di non perdere nessuna informazione emersa. Nel dettaglio, la somministrazione è avvenuta tra maggio e novembre 2006, e ha coinvolto complessivamente 48 intervistati, di cui 40 lavoratrici (*si veda la tabella a conclusione del capitolo*) ed 8 responsabili e/o referenti delle realtà aziendali considerate. Questi ultimi colloqui, in particolare, sono stati condotti per comprendere le motivazioni e gli obiettivi dichiarati nell'adozione di politiche di *work-life balance*, così come l'immagine e il significato da essi attribuito alla conciliazione.

5.3.3 Le caratteristiche strutturali del campione quantitativo

Il questionario è stato somministrato in quattro diverse organizzazioni del territorio emiliano-romagnolo (che verranno descritte in maniera più approfondita nelle pagine a seguire), identificabili sinteticamente in: un'organizzazione di servizi per le imprese; un'azienda profit operante nel settore dell'abbigliamento; un'organizzazione di servizi alle persone; un'organizzazione afferente al cosiddetto *global service*. Complessivamente il campione¹⁰² è costituito da 149 soggetti:

‘campioni’ e che entrano in un disegno strategico di ricerca secondo altri percorsi (esemplificativo, informativo, indeterminato)” (Cipolla, 1988: 193).

¹⁰² Per le caratteristiche socio-anagrafiche del campione si vedano le tabelle dalla 28 alla 39 contenute nell'allegato 4 dell'appendice metodologica.

- il 6,7% (corrispondenti a 10 soggetti¹⁰³) appartiene all'organizzazione di servizi per le imprese;
- il 17,4% (26 soggetti) fa parte dell'azienda profit operante nel settore dell'abbigliamento;
- il 32,2% (48 soggetti) opera presso l'organizzazione di servizi alle persone;
- il 43,6% (65 soggetti) lavora nell'organizzazione efferente al cosiddetto *global service*.

Seppure il campione sia numericamente ridotto, riteniamo possa considerarsi sufficiente per trarre alcune indicazioni e considerazioni in merito ai costrutti oggetto di indagine (arricchiti ed approfonditi mediante le testimonianze raccolte con i colloqui *face to face*) e cogliere eventuali differenze/affinità fra i contesti organizzativi presi in esame.

In merito alle caratteristiche sociali del campione, evidenziamo innanzitutto un forte sbilanciamento al “femminile”: solo il 2,7% dei rispondenti è infatti di genere maschile, contro un 97,3% di donne. Uno sbilanciamento in gran parte riconducibile alla preponderanza della forza lavoro femminile all'interno delle organizzazioni da noi considerate. Le classi di età maggiormente rappresentate sono quelle comprese fra i 40-49 anni e 30-39 anni, che raggiungono rispettivamente percentuali pari al 34,9% e 26,8%, fasce in cui è presumibile una sensibilità più spiccata di fronte al tema della armonizzazione fra vita e lavoro. Seguono la classe over cinquanta, con il 17,4%, e quella compresa fra i 25 ed i 29 anni, con il 16,1%. Mentre solo 7 soggetti interpellati hanno un'età inferiore ai 25 anni.

Il luogo di nascita è indicato dal 64,4% dei rispondenti all'interno del territorio regionale, mentre il 25,5% proviene da altre regioni italiane ed il 10,1% da altre nazioni. Con tutto quello che la lontananza dalla famiglia di origine può comportare in termini di mancata possibilità di ricorso al sostegno della rete di solidarietà intrafamiliare in caso di necessità ed imprevisti nell'ambito della conciliazione.

L'analisi dello stato civile palesa all'interno del nostro campione una predominanza di soggetti coniugati (più precisamente il 58,4%), rispetto ai single (il 23,5%). Risultano decisamente inferiori le altre categorizzazioni: il 10,1% è separato/a, il 6% è convivente ed infine il 2% è vedovo/a. Coerentemente con questa distribuzione, la composizione

¹⁰³ Una precisazione sembra in questa sede doverosa: l'esigua numerosità del campione in questa organizzazione è attribuibile alle ridotte dimensioni della realtà in oggetto, laddove si contano in complesso 16 lavoratori. Considerazioni analoghe vanno espresse in merito alla organizzazione profit operante nel settore dell'abbigliamento entro cui operano complessivamente 29 addetti (tra cui i 2 soci fondatori).

del nucleo familiare assume in prevalenza la forma nucleare con figli (il 57,7%). Il 27,5% si inserisce nella tipologia di famiglia nucleare, dato che, unito alla limitata presenza di nuclei unipersonali (solo l'8,7%), sottolinea la tendenza a vivere nella casa paterna in assenza di vincoli coniugali. I restanti soggetti precisano, ad eccezione di 2 che indicano la categoria altro, l'appartenenza a nuclei familiari con anziani (8 di cui in 2 casi con anziani a carico) o polinucleari (1 unico caso).

Rilevante ai fini della nostra indagine è la presenza/assenza della prole e, in caso di presenza, la sua numerosità, avendo ripercussioni in termini di impegni di cura. Complessivamente sono 57 i soggetti coinvolti a non annoverare progenie, riconducibili prevalentemente alle categorie di single e conviventi. Mentre per quanto concerne i 92 casi rimanenti, ricostruiamo la dimensione numerica della progenie: nel dettaglio, 36 soggetti dichiarano di avere un solo figlio, 47 di averne due e 9 di averne tre. Si evidenzia pertanto che questa compagine risulta mediamente caratterizzata da 1,7 figli pro capite (mentre considerando l'intero campione il valore medio si attesta su 1 figlio pro capite). Di questo sottocampione (totalmente di genere femminile), il 43,5% ha un'età compresa nella fascia fra i 40 ed i 49 anni, seguito dalle classi immediatamente precedente e successiva, che raccolgono rispettivamente il 26,1% ed il 22,8%. Mentre un unico soggetto ha un'età inferiore ai 25 anni e sei compresa fra 25 e 29 anni. Una percentuale pari all'82,6% del sottocampione è legata da vincoli coniugali, contro un 11,9% di separate, un 3,3% di conviventi ed un 2,2% di vedove. La composizione per età anagrafica dei figli presenta una accentuata variabilità, collocandosi in un range che annovera neonati di appena un anno di età e figli adulti ultra 30enni.

Il campione coinvolto è caratterizzato da un livello di scolarizzazione complessivamente medio-alto: il 58,4% risulta in possesso di un titolo di studio superiore alla licenza media (più precisamente il 6,7% è laureato, lo 0,7% possiede un diploma universitario, il 38,9% un diploma di scuola media superiore ed il 12,1% un diploma professionale). Se è verosimile ipotizzare un rapporto inverso fra età anagrafica e titolo di studio, tale per cui all'aumentare del primo diminuisce il secondo, all'interno del nostro campione infatti i soggetti che hanno conseguito un titolo pari o inferiore alla scuola dell'obbligo rappresentano il 6,0% del sottocampione di età inferiore ai 39 anni, aumentando al 35,6% nella compagine successiva.

Passando alla dimensione lavorativa, nel nostro campione si possono individuare due gruppi prevalenti di profili professionali: il 78,5% è assunto con qualifica operaia ed il 12,8% afferisce alla categoria impiegatizia. Infine una quota pari all'8,7% si concentra nella categoria "altro". Un'ulteriore precisazione riguarda l'anzianità lavorativa che per più di due intervistati su sei (pari al 36,9%) è superiore ai 5 anni. Classe seguita a breve distanza da quella immediatamente precedente (ossia da 2 a 5 anni) che raggiunge il 33,6%. Percentuali decisamente inferiori di lavoratori sono assunti da un periodo compreso fra 1 e 2 anni (pari all'11,4%), da meno di 6 mesi (pari al 9,4%) e da un lasso temporale compreso fra i 6 mesi e l'anno (pari al 6,7%). Non sono mancati soggetti (3 in totale) che non hanno precisato l'anzianità di lavoro.

Il rapporto contrattuale attuale più diffuso è a tempo indeterminato, infatti l'88,6% dei soggetti coinvolti può vantare una occupazione stabile e duratura. In termini temporali questa percentuale complessiva viene suddivisa in un 51,0% di soggetti assunti a tempo pieno ed un 36,1% impiegati a tempo parziale. Risultano invece significativamente inferiori le quote degli occupati a tempo determinato (pari al 7,4% di cui il 5,4% a tempo pieno ed il 2,0% a tempo parziale), con contratto di collaborazione a progetto o apprendistato (che raggiungono entrambi l'1,3%), con rapporto di formazione-lavoro (lo 0,7%). Un solo soggetto ha indicato quale tipologia contrattuale la categoria "altro".

L'ingresso nel mondo del lavoro è avvenuto mediamente all'età di 17 anni (oscillando da un valore minimo di 12 ad uno massimo di 39), un dato in parte attribuibile alla compagine a bassa scolarizzazione ed in parte alla ricerca di lavoretti, anche saltuari, durante il periodo di studio. Aspetto confermato anche dai dati concernenti la tipologia contrattuale di accesso alla sfera produttiva: il 12,8% infatti specifica il primo contratto come stagionale o in nero. Tuttavia, ancora una volta, è il lavoro a tempo indeterminato a prevalere con il 45,0% (di cui 33,6% a tempo pieno e 11,4% a tempo parziale), seguito dall'apprendistato con il 20,1% (data la giovane età) e dal lavoro a tempo determinato con il 16,8% (di cui l'11,4% a tempo pieno e il 4,7% a tempo parziale). Infine, per il 4,7% l'ingresso nel mondo del lavoro è avvenuto mediante un contratto di formazione-lavoro e per il 0,7% mediante un rapporto di collaborazione a progetto.

5.3.3 L'organizzazione e l'analisi dei materiali raccolti

L'elaborazione dei dati è stata realizzata con diversi strumenti in coerenza con le tecniche di raccolta dei dati utilizzate. Per quanto concerne il questionario, i dati sono stati caricati mediante il noto pacchetto informatico SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*). Successivamente a questa fase di codifica e caricamento si è dunque proceduto alla realizzazione di analisi statistiche di tipo descrittivo, quali la distribuzione di frequenza relativa alle opinioni espresse dal campione, nonché la definizione di alcuni possibili incroci.

In merito alle interviste in profondità realizzate con le lavoratrici delle diverse realtà aziendali, la registrazione su nastro magnetico ha permesso la susseguente integrale trascrizione e trasposizione su files informatici. Si è quindi provveduto ad una analisi del contenuto di tipo tematico ed interpretazionale (Gianturco, 2005), intendendo con questi appellativi indicare il nostro principale intento di descrivere e commentare (interpretare appunto) il materiale raccolto alla luce delle premesse conoscitive precedentemente esposte (senza per altro procedere ad un esame del discorso di natura strutturale) attraverso il recupero nelle interviste effettuate di passaggi concernenti micro e macro temi emersi sia in sede teorica che empirica. Si ritiene pertanto opportuno precisare come alla base dell'indagine intrapresa sia rinvenibile un orientamento riconducibile alla nota *Grounded theory* (anche definita *teoria a base dati*), che presuppone la possibilità di far emergere una teoria dall'analisi empirica della realtà studiata mediante la pratica dell'induzione. Ossia cogliendo “sia il senso soggettivo dal punto di vista delle persone”, quali attori sociali, che “l'orientamento assunto per via dell'atteggiamento di altre persone”, nella convinzione che non esista un “presupposto della realtà sociale oggettiva e al di fuori delle interazioni con chi conduce la ricerca” (Strati, 1999: 129-130).

Nel dettaglio, l'organizzazione delle informazioni e l'analisi del contenuto sono state effettuate mediante l'ausilio del programma informatico *Atlas.ti*, nato con l'obiettivo di supportare il ricercatore durante la codifica dei dati raccolti “qualitativamente” sul campo e renderne più agevole l'interpretazione. Indubbiamente le potenzialità offerte da questi programmi sono suggestive: nel nostro specifico caso l'assistenza di *Atlas.ti* è stata indispensabile per organizzare le informazioni in modo pratico e funzionale alla

loro interpretazione. Questo programma informatico permette infatti partendo dai dati raccolti e dalla loro costante comparazione, di pervenire innanzitutto alla definizione di concetti e di categorie concettuali con le loro proprietà (quali aspetti o elementi della categoria). A seguito dell'analisi dei dati si è dunque provveduto al loro commento, ultima fase della ricerca empirica, momento in cui si procede alla lettura globale e complessiva dei materiali di diversa natura (quantitativi e qualitativi) raccolti, che verrà esposta in maniera congiunta nei capitoli a seguire.

Tab. 1. – Le lavoratrici intervistate

<i>Codice</i>	<i>Età</i>	<i>Titolo di studio</i>	<i>Professione</i>	<i>Stato civile</i>	<i>Nucleo familiare</i>	<i>Eventuale fruizione di politiche di work-life balance</i>
Lav1azA	44	Diploma universitario	Responsabile	Coniugata	Nucleare con 2 figli	
Lav2azA	41	Licenza media	Impiegata	Coniugata	Nucleare con 2 figli	Part-time verticale reversibile
Lav3azA	45	Diploma di scuola superiore	Impiegata	Coniugata	Nucleare con 2 figli	Part-time
Lav4azA	33	Diploma di scuola superiore	Impiegata	Coniugata	Nucleare con 1 figlio	Part-time
Lav5azA	42	Laurea	Impiegata	Separata	Con 2 figli	Flessibilità in entrata/uscita
Lav6azA	38	Diploma di scuola superiore	Impiegata	Coniugata	Nucleare senza figli	
Lav7azA	37	Laurea	Impiegata	Separazione in corso	Nucleare senza figli	
Lav8azA	46	Laurea	Impiegata	Coniugata	Nucleare senza figli	
Lav9azA	40	Diploma di scuola superiore	Impiegata	Coniugata	Nucleare con 2 figli	Part-time
Lav10azA	38	Diploma di scuola superiore	Impiegata	Coniugata	Nucleare senza figli	
Lav1azB	42	Licenza media	Coordinatrice	Coniugata	Nucleare con 2 figli	Part-time di 6 ore
Lav2azB	43	Licenza media	Operaia	Separata	Con 1 figlio	Part-time di 6 ore
Lav3azB	38	Licenza media	Operaia	Coniugata	Nucleare con 2 figli	Part-time
Lav4azB	43	Licenza media	Operaia	Coniugata	Nucleare con 3 figli	Part-time
Lav5azB	26	Diploma di scuola superiore	Impiegata	Nubile	In famiglia	Job sharing
Lav6azB	33	Diploma di scuola superiore	Coordinatrice	Coniugata	Nucleare con 1 figlio	Telelavoro
Lav7azB	43	Licenza media	Operaia	Coniugata	Nucleare con 1 figlio	
Lav8azB	45	Licenza media	Operaia	Coniugata	Nucleare con 1 figlio	
Lav9azB	26	Diploma di scuola superiore	Impiegata	Nubile	In famiglia	Job sharing
Lav10azB	42	Licenza media	Responsabile	Separata	Con un figlio	

<i>Codice</i>	<i>Età</i>	<i>Titolo di studio</i>	<i>Professione</i>	<i>Stato civile</i>	<i>Nucleo familiare</i>	<i>Eventuale fruizione di politiche di work-life balance</i>
Lav1azC	41	Diploma universitario	Educatrice per anziani	Coniugata	Nucleare con 1 figlio	Part-time
Lav2azC	38	Laurea	Operatrice per disabili	Coniugata	Nucleare con 2 figli	Part-time reversibile
Lav3azC	49	Diploma di scuola superiore	RA	Separata	Con 2 figli	
Lav4azC	35	Licenza media	Assistenza ad anziani	Coniugata	Nucleare con 2 figli	Flessibilità nella turnazione
Lav5azC	26	Licenza media	Assistenza ad anziani	Nubile	In famiglia	
Lav6azC	30	Laurea	Educatrice per anziani	Coniugata	Nucleare con 2 figli	Part-time reversibile/formazione al rientro della maternità
Lav7azC	40	Licenza media	RA	Coniugata	Nucleare con 2 figli	Trasferimento di servizio
Lav8azC	38	Licenza media	Assistenza ad anziani	Coniugata	Nucleare con 1 figlio	Turnazione personalizzata
Lav9azC	38	Diploma di scuola superiore	RA	Coniugata	Nucleare con 2 figli	
Lav10azC	33	Diploma di scuola superiore	Operatrice per disabili	Coppia con un figlio di 15 mesi	Nucleare con 1 figlio	Part-time reversibile
Lav1azD	37	Diploma di scuola superiore	Operaia	Coniugata	Nucleare con 1 figlio	Job sharing
Lav2azD	29	Diploma di scuola superiore	Coordinatrice	Separata	Nucleare con 1 figlio	
Lav3azD	35	Diploma di scuola superiore	Impiegata	Coniugata	Nucleare con 1 figlio	Part-time e telelavoro
Lav4azD	33	Diploma di scuola superiore	Impiegata	Coniugata	Nucleare con 1 figlio	Telelavoro
Lav5azD	50	Licenza media	Operaia	Coniugata	Nucleare con 2 figli	
Lav6azD	48	Diploma di scuola superiore	Operaia	Separata	Con 2 figli	
Lav7azD	46	Diploma di scuola superiore	Impiegata	Separata	Con 1 figlio	
Lav8azD	50	Scuola elementare	Operaia	Coniugata	Nucleare con 3 figli	Turnazione solo pomeridiana
Lav9azD	43	Licenza media	Operaia	Separata	Con 1 figlio	
Lav10azD	43	Diploma di scuola superiore	Operaia	Vedova	Con tre figli	Turnazione solo mattutina

Capitolo sesto

Il contesto di ricerca:

la regione Emilia-Romagna e le quattro realtà aziendali considerate

“Promuovere uno sviluppo sostenibile che consenta anche di fare uscire la conciliazione da problema delle donne in quanto donne e per le donne, è una questione di sviluppo sostenibile, che mette in gioco i sindacati, i comuni, le istituzioni, le associazioni imprenditoriali, le aziende, una collettività che vuole tutta partecipare allo sviluppo economico”

Testimone significativo 1

“La conciliazione rimane un problema femminile, purtroppo questo è un errore, perché si associa la conciliazione alla donna, ma la conciliazione non è un problema delle donne, è un problema della famiglia, è un problema della società, questo va sottolineato. Non sta scritto da nessuna parte che è la donna che se ne deve occupare, che deve fare, bisogna trovare un giusto equilibrio perché dobbiamo avere le stesse identiche possibilità, è un problema della società intera perché comunque la rappresentanza femminile nelle istituzioni e nel mondo del lavoro è un segno di civiltà, è un segnale di una società sviluppata, di una società che è all'avanguardia, è innovativa”

Testimone significativo 4

6.1 Introduzione

La regione dell'Emilia Romagna rappresenta un interessante contesto entro cui verificare alcune tendenze e trarre considerazioni in merito alla relazione intrattenuta dalla popolazione femminile con il mercato del lavoro ed all'equilibrio fra questa e le responsabilità familiari. La nostra regione, infatti, non solo vanta, in un confronto con le altre realtà regionali italiane, tra i più elevati tassi di partecipazione femminile alla sfera produttiva, ma anche una diffusa attenzione e sensibilità aziendale verso le problematiche afferenti a quest'aspetto. A partire da simili premesse, nel corso del capitolo forniremo alcune informazioni di natura prettamente quantitativa volte ad inserire il nostro territorio nel più ampio contesto nazionale, mettendone in mostra affinità e discrepanze, tratti comuni e peculiarità, e a delineare un quadro complessivo

dell'ambito socio-economico ed istituzionale entro cui si collocano le strutture aziendali entro le quali è stata realizzata la nostra indagine. L'analisi si concentrerà pertanto prima a livello regionale, per poi soffermarsi più compiutamente sulle singole realtà aziendali. La maggior parte dei dati statistici a cui faremo riferimento sono stati reperiti nei diversi rapporti sul contesto economico e lavorativo redatti dalla Regione Emilia-Romagna, che attingono in maniera esplicita dalle rilevazioni Istat sulle Forze Lavoro. Tali informazioni sono state ulteriormente arricchite ed integrate dai contenuti emersi nel corso delle nostre interviste a testimoni significativi locali di cui riportiamo alcuni stralci nella descrizione del contesto di indagine.

6.2 Partecipazione delle donne al mercato del lavoro: dinamiche e caratteristiche principali

La regione Emilia-Romagna si è caratterizzata nell'ultimo decennio per la presenza di un solido e strutturato mercato del lavoro, entro il quale è osservabile un progressivo miglioramento della condizione occupazionale femminile, nettamente più equilibrata rispetto alla media nazionale. Dal 1995 al 2005 (*cf. tab.2*) le donne occupate sono passate 673.000 a 806.000 unità, registrando un incremento del 19,8% contro un aumento maschile del 7,1%. Una serie storica decisamente positiva che registra solo nel 2004 una riduzione degli occupati, con particolare riferimento alla forza lavoro di genere femminile che subisce effetti di discriminazione accentuati dalle difficili condizioni del mercato del lavoro. Nei primi due trimestri del 2006 l'occupazione regionale è cresciuta complessivamente di 50.000 unità, prevalentemente ad opera della componente femminile che registra un aumento di 29.000 unità (contro le 21.000 maschili). Una situazione non riscontrabile in ambito nazionale e ripartizionale (afferente all'area Nord-Est) dove la crescita interessa invece il genere maschile. L'analisi settoriale ci consente di attribuire tale incremento prevalentemente al lavoro dipendente nei Servizi, complessivamente +29.000 unità, di cui 23.000 imputabili alla componente femminile (laddove invece quella maschile si concentra principalmente nell'Industria, equamente distribuita fra dipendenti ed indipendenti). Un dato che non stupisce vista la prevalente presenza femminile nel comparto del Terziario che raccoglie 598.000 unità, seguita, seppure a distanza, dall'Industria con 184.000 unità (con una netta preponderanza in entrambi i casi della componente alle dipendenze) (*cf. tab.3*).

Tab. 2 - Popolazione per condizione professionale in Emilia-Romagna dal 1995 al 2005 (valori in migliaia)

Maschi					
Anni	Occupati	Persone in cerca di lavoro	Forze di lavoro	Popolazione 15-64 anni	Popolazione 15 anni e oltre
1995	996	35	1031	1334	1662
1996	992	32	1024	1329	1663
1997	996	34	1030	1327	1668
1998	996	35	1031	1326	1672
1999	1009	28	1037	1325	1674
2000	1020	28	1048	1327	1683
2001	1028	28	1056	1330	1693
2002	1037	24	1062	1334	1699
2003	1045	21	1066	1334	1700
2004*	1045	29	1073	1335	1716
2005*	1067	29	1096	1354	1744
Femmine					
Anni	Occupati	Persone in cerca di lavoro	Forze di lavoro	Popolazione 15-64 anni	Popolazione 15 anni e oltre
1995	673	69	742	1330	1798
1996	689	64	753	1323	1800
1997	697	71	768	1320	1804
1998	709	62	771	1317	1807
1999	734	55	788	1315	1813
2000	753	46	799	1315	1817
2001	766	43	809	1316	1825
2002	785	38	822	1318	1830
2003	804	38	842	1318	1830
2004*	802	42	844	1320	1846
2005*	806	45	851	1333	1870
Maschi e Femmine					
Anni	Occupati	Persone in cerca di lavoro	Forze di lavoro	Popolazione 15-64 anni	Popolazione 15 anni e oltre
1995	1669	104	1773	2664	3460
1996	1681	96	1777	2652	3463
1997	1693	105	1797	2647	3471
1998	1705	97	1802	2643	3479
1999	1743	83	1826	2640	3487
2000	1773	74	1847	2642	3500
2001	1794	71	1865	2646	3518
2002	1822	62	1884	2652	3530
2003	1849	58	1907	2652	3531
2004*	1847	71	1917	2655	3562
2005*	1873	74	1947	2687	3614

Fonte: elaborazioni su dati Istat.

* I dati relativi non sono confrontabili con quelli degli anni precedenti avendo l'Istat significativamente modificati il sistema di rilevazione.

Tab. 3 - Occupati per attività economica e sesso in Emilia-Romagna dal 1995 al 2005 (valori in migliaia)

Maschi						
Anni	<i>Agricoltura</i>	<i>Industria in complesso</i>	<i>Trasformazione industriale</i>	<i>Costruzioni</i>	<i>Terziario in complesso</i>	<i>Commercio</i>
1995	88	432	317	103	475	157
1996	78	433	318	102	482	159
1997	75	429	314	101	492	164
1998	76	436	321	100	484	156
1999	74	443	328	101	492	158
2000	69	451	335	106	500	163
2001	67	456	332	114	505	155
2002	66	458	333	113	514	165
2003	62	468	334	120	516	158
2004	62	463	330	119	519	151
2005	58	479	344	123	529	156
Femmine						
Anni	<i>Agricoltura</i>	<i>Industria in complesso</i>	<i>Trasformazione industriale</i>	<i>Costruzioni</i>	<i>Terziario in complesso</i>	<i>Commercio</i>
1995	47	174	164	8	453	117
1996	41	170	158	10	478	118
1997	40	181	166	12	475	112
1998	41	183	169	11	486	118
1999	43	186	173	11	504	122
2000	36	191	175	14	526	121
2001	34	189	177	10	543	125
2002	33	190	177	11	562	128
2003	31	197	182	13	576	135
2004	27	188	174	11	588	127
2005	24	184	169	12	598	134
Maschi e Femmine						
Anni	<i>Agricoltura</i>	<i>Industria in complesso</i>	<i>Trasformazione industriale</i>	<i>Costruzioni</i>	<i>Terziario in complesso</i>	<i>Commercio</i>
1995	135	606	481	111	928	274
1996	118	603	476	112	960	278
1997	115	610	480	113	968	276
1998	116	619	490	111	969	274
1999	117	629	501	112	997	279
2000	105	642	510	119	1026	285
2001	101	644	509	124	1049	280
2002	98	648	510	124	1076	294
2003	93	665	516	133	1092	293
2004	89	651	504	130	1106	278
2005	83	663	514	136	1127	290

Fonte: elaborazioni su dati Istat.

* I dati relativi non sono confrontabili con quelli degli anni precedenti avendo l'Istat significativamente modificati il sistema di rilevazione.

Tab. 4 - Occupati alle dipendenze per attività economica e sesso in Emilia-Romagna dal 1995 al 2005 (valori in migliaia)

Maschi							
Anni	Agricoltura	Industria in complesso	Trasformazione industriale	Costruzioni	Terziario in complesso	Commercio	Totale occ. dipendenze
1995	20	316	252	53	274	55	610
1996	19	313	252	49	281	60	613
1997	18	318	256	50	282	63	618
1998	21	323	258	49	289	63	633
1999	18	329	268	47	292	65	639
2000	18	337	275	53	283	66	638
2001	21	331	267	54	292	66	644
2002	19	340	273	56	308	77	667
2003	17	351	275	62	306	72	673
2004	17	352	278	60	301	68	670
2005	17	362	288	63	315	78	694
Femmine							
Anni	Agricoltura	Industria in complesso	Trasformazione industriale	Costruzioni	Terziario in complesso	Commercio	Totale occ. dipendenze
1995	18	148	139	7	338	60	503
1996	16	143	134	7	357	62	515
1997	15	151	139	9	354	60	521
1998	12	154	144	7	361	60	527
1999	14	158	149	7	378	66	550
2000	15	162	152	9	405	72	583
2001	15	160	152	6	422	78	597
2002	14	166	157	7	437	82	616
2003	14	168	157	9	445	86	627
2004	7	165	153	8	447	85	619
2005	8	162	151	9	468	92	638
Maschi e Femmine							
Anni	Agricoltura	Industria in complesso	Trasformazione industriale	Costruzioni	Terziario in complesso	Commercio	Totale occ. dipendenze
1995	38	464	391	60	612	115	1113
1996	35	456	386	56	638	123	1128
1997	34	469	395	59	636	122	1138
1998	34	477	402	57	650	123	1160
1999	32	487	417	54	670	131	1189
2000	33	500	427	62	688	138	1220
2001	36	491	419	60	714	143	1241
2002	33	506	430	63	745	159	1284
2003	31	518	433	71	751	158	1300
2004	24	517	432	68	748	153	1289
2005	25	525	438	72	783	169	1333

Fonte: elaborazioni su dati Istat.

* I dati relativi non sono confrontabili con quelli degli anni precedenti avendo l'Istat significativamente modificati il sistema di rilevazione.

Tab. 5 - Occupati indipendenti per attività economica e sesso in Emilia-Romagna dal 1993 al 2005 (valori in migliaia)

Maschi							
Anni	<i>Agricoltura</i>	<i>Industria in complesso</i>	<i>Trasformazione industriale</i>	<i>Costruzioni</i>	<i>Terziario in complesso</i>	<i>Commercio</i>	<i>Totale occ. indipendenti</i>
1995	68	116	65	50	201	102	386
1996	59	120	66	53	201	99	379
1997	57	111	58	51	210	101	378
1998	55	113	63	51	195	93	363
1999	56	114	60	54	200	93	370
2000	51	114	60	53	217	97	382
2001	46	125	65	60	213	89	384
2002	47	117	60	57	206	89	370
2003	45	117	58	58	210	86	372
2004	46	111	52	59	218	83	375
2005	41	117	56	60	214	78	372
Femmine							
Anni	<i>Agricoltura</i>	<i>Industria in complesso</i>	<i>Trasformazione industriale</i>	<i>Costruzioni</i>	<i>Terziario in complesso</i>	<i>Commercio</i>	<i>Totale occ. indipendenti</i>
1995	29	26	25	1	115	57	170
1996	25	27	24	3	121	56	174
1997	25	30	27	3	121	52	176
1998	29	29	25	4	125	58	182
1999	29	28	24	4	126	56	184
2000	21	29	23	5	121	49	170
2001	19	29	25	4	121	47	169
2002	19	24	20	4	125	46	168
2003	17	30	25	4	131	49	177
2004	20	23	20	2	140	42	183
2005	16	22	19	3	129	42	167
Maschi e Femmine							
Anni	<i>Agricoltura</i>	<i>Industria in complesso</i>	<i>Trasformazione industriale</i>	<i>Costruzioni</i>	<i>Terziario in complesso</i>	<i>Commercio</i>	<i>Totale occ. indipendenti</i>
1995	97	142	90	51	316	159	556
1996	83	147	90	56	322	155	553
1997	81	141	85	54	332	154	555
1998	82	142	88	54	319	151	545
1999	85	142	84	58	327	148	554
2000	72	142	83	57	338	147	553
2001	65	153	90	64	335	137	553
2002	66	142	80	61	331	135	538
2003	61	146	83	62	341	135	549
2004	66	134	72	61	358	125	558
2005	58	139	75	63	343	120	540

Fonte: elaborazioni su dati Istat.

* I dati relativi non sono confrontabili con quelli degli anni precedenti avendo l'Istat significativamente modificati il sistema di rilevazione.

Prendendo in considerazione i principali indicatori del mercato del lavoro per l'anno 2005 (*cf. tab. 6*), registriamo un tasso di occupazione femminile attestato sul 60,0%, con un *gender gap* di 16 punti percentuali. Fattore, quest'ultimo, che ha conosciuto nell'ultimo decennio una graduale erosione, riducendosi di oltre 7 punti. Specularmene il tasso di disoccupazione ha subito una progressiva diminuzione sino al 2003 raggiungendo un valore pari al 4,5%, per poi aumentare di 0,5 punti percentuali nel 2004 e tornare a decrescere negli ultimi due anni. Il tasso di disoccupazione femminile nei primi sei mesi del 2006 si stanZIA sul 4,3%, valore che porta il divario rispetto a quello maschile a 2,1 punti percentuali.

Il tasso di attività femminile ha mantenuto nel periodo preso in esame un andamento crescente, testimoniando uno scarso effetto di scoraggiamento del genere femminile che continua a ricercare una occupazione, anche in virtù delle positive performance del periodo precedente. Nei primi 6 mesi del 2006 esso raggiunge un valore pari al 65,2%, nettamente superiore rispetto alla media nazionale e ripartizionale che si attestano rispettivamente al 51,0% e 60,6%. Permane tuttavia un ampio divario rispetto al tasso maschile che nella nostra regione tocca il 79,0% (percentuale analoga a quella ripartizionale e superiore di quasi 4 punti rispetto alla nazionale).

Scomponendo i valori occupazionali per fascia di età¹⁰⁴ (*cf. tab. 7*), cogliamo una disparità di genere che decresce al diminuire della classe di appartenenza. Più precisamente, mentre il tasso di occupazione dei lavoratori in età compresa fra i 55 ed i 64 anni sfiora il 32,1%, con un *gender gap* di 17,3 punti percentuali (laddove il tasso maschile si attesta al 41% e quello femminile al 23,7%); il suo valore sale drasticamente nella fascia centrale di età (compresa fra i 22 ed i 55 anni), avvicinandosi all'80%, con una distanza di 16 punti percentuali fra componente maschile e femminile. Ancora meno accentuato risulta il divario di genere nella classe di età fra i 15 ed i 24 anni, entro cui si registrano contemporaneamente i minori tassi femminili di occupazione e disoccupazione, probabilmente a causa della predisposizione delle donne a proseguire il proprio percorso formativo e, di conseguenza, a ritardare il proprio ingresso nel mondo del lavoro.

¹⁰⁴ I dati concernenti la distribuzione per classi di età si riferiscono all'anno 2004.

Tab. 6 - Indicatori del mercato del lavoro in Emilia-Romagna dal 1995 al 2005 (valori percentuali)

Maschi					
Anni	Popolazione con 15 anni e oltre		Popolazione età 15-64 anni		Tasso di disoccupazione
	Tasso di attività	Tasso di occupazione	Tasso di attività	Tasso di occupazione	
1995	62,0	59,9	75,2	72,6	3,4
1996	31,6	59,7	75,0	72,6	3,1
1997	61,8	59,7	75,4	72,9	3,3
1998	61,7	59,6	75,8	73,2	3,4
1999	61,9	60,3	76,2	74,1	2,7
2000	62,3	60,6	76,9	74,8	2,7
2001	62,4	60,7	77,4	75,3	2,7
2002	62,5	61,0	77,6	75,7	2,3
2003	62,7	61,5	77,7	76,2	1,9
2004	62,5	60,9	78,4	76,2	2,7
2005	62,8	61,2	78,8	76,6	2,7
Femmine					
Anni	Popolazione con 15 anni e oltre		Popolazione età 15-64 anni		Tasso di disoccupazione
	Tasso di attività	Tasso di occupazione	Tasso di attività	Tasso di occupazione	
1995	41,3	37,4	55,1	50,0	9,3
1996	41,8	38,3	56,1	51,3	8,5
1997	42,6	38,6	57,4	52,0	9,2
1998	42,7	39,2	57,9	53,2	8,0
1999	43,5	40,5	59,1	54,9	7,0
2000	44,0	41,4	60,1	56,7	5,8
2001	44,3	42,0	60,6	57,4	5,3
2002	44,9	42,9	61,7	58,9	4,6
2003	46,0	43,9	63,1	60,2	4,5
2004	45,7	43,5	63,5	60,2	5,0
2005	45,5	43,1	63,4	60,0	5,3
Maschi e Femmine					
Anni	Popolazione con 15 anni e oltre		Popolazione età 15-64 anni		Tasso di disoccupazione
	Tasso di attività	Tasso di occupazione	Tasso di attività	Tasso di occupazione	
1995	51,2	48,2	65,2	61,3	5,9
1996	51,3	48,5	65,6	62,0	5,4
1997	51,8	48,8	66,4	62,5	5,8
1998	51,8	49,0	66,9	63,2	5,4
1999	52,4	50,0	67,7	64,5	4,5
2000	52,8	50,7	68,6	65,8	4,0
2001	53,0	51,0	69,0	66,4	3,8
2002	53,4	51,6	69,7	67,4	3,3
2003	54,0	52,4	70,4	68,3	3,1
2004	53,8	51,8	70,9	68,3	3,7
2005	53,9	51,8	71,1	68,4	3,8

Fonte: elaborazioni su dati Istat.

Legenda: Tasso di attività= Forze lavoro/Popolazione

Tasso di occupazione= Occupati/Popolazione

Tasso di disoccupazione= In cerca di prima occupazione/Popolazione

* I dati relativi non sono confrontabili con quelli degli anni precedenti avendo l'Istat significativamente modificati il sistema di rilevazione.

Tab. 7 – Tassi di occupazione per classi di età: percentuali di persone occupate sul totale della popolazione

	Classe di età 15-24			Classe di età 25-54			Classe di età 20-64		
	M	F	T	M	F	T	M	F	T
<i>Emilia Romagna</i>									
2000	44,4	38,4	41,5	91,3	71,8	81,7	78,2	59,2	68,7
2001	45,1	36,4	40,8	91,6	73,1	82,5	78,6	60,1	69,4
2002	43,6	35,9	39,8	91,9	75,0	83,6	79,3	61,7	70,5
2003	43,0	35,9	37,1	92,5	75,8	84,3	79,8	63,0	71,7
2004	41,3	32,6	37,1	92,6	76,4	84,6	80,0	63,4	71,7
<i>Nord-Est</i>	41,8	34,6	38,3	92,3	70,4	81,5	79,8	58,7	69,3
<i>Italia</i>	31,2	23,1	27,2	86,	57,8	72,1	74,5	48,3	61,3

Fonte: elaborazioni Regione Emilia-Romagna su rilevazioni Istat.

I dati sino ad ora riportati testimoniano comunque la buona posizione raggiunta dalla componente femminile in un mercato del lavoro dinamico quale è quello emiliano-romagnolo. Molteplici fattori sembrano avere concorso al delinarsi di un simile quadro positivo: l'elevato tasso di scolarizzazione femminile, l'espansione occupazionale del terziario ed il processo di femminilizzazione conosciuto da questo settore, la crescente diffusione delle forme di lavoro atipico (fra le quali soprattutto il part-time), nonché la buona qualità dei servizi alla persona offerti nel contesto regionale, l'integrazione fra le politiche di istruzione, formazione e lavoro, ed il complesso delle politiche di conciliazione, elementi questi ultimi sui quali ci soffermeremo in maniera più approfondita nel paragrafo successivo.

Tuttavia, al di là del positivo quadro sino ad ora brevemente tratteggiato che trascina la nostra regione al superamento dell'obiettivo occupazionale femminile sancito a Lisbona per il 2010 (pari al 60%), la collocazione delle donne nel mercato del lavoro locale non sembra esente da criticità e debolezze. Come abbiamo già sottolineato nelle pagine precedenti, il tasso di disoccupazione femminile, pur essendo diminuito nel corso degli anni, rimane tuttavia doppio rispetto a quello maschile (il 4,3% contro il 2,2%).

“Detta questa buona situazione ci sono però delle criticità che non sono solo riconducibili alle differenze uomo donna come partecipazione, tasso di attività, occupazione e disoccupazione, ma anche sulle tipologie di lavoro e lì viene il punto dolente, perché al genere femminile si ascrivono il maggior numero di quei lavori flessibili o atipici” TS1

Non bisogna inoltre dimenticare l'incidenza della crescita del lavoro atipico sull'incremento dell'occupazione femminile (cfr. tab. 7-8), laddove sulle 802.036 donne

occupate - ci riferiamo nello specifico ai dati rilevati nel 2004 - 256.498 risultano impiegate con tipologie contrattuali non standard, di cui 181.776 con contratti a part-time (rispettivamente pari al 32% ed al 22,7%). Contro valori maschili più che dimezzati: sono 117.032 gli uomini con un lavoro atipico e fra questi solo 44.290 hanno una occupazione ad orario parziale (rispettivamente pari all'11,2% ed al 4,2%).

Tab. 8 - Occupati per genere, tempo di lavoro e carattere dell'occupazione in Emilia-Romagna: valori assoluti

Tipologia e tempo di lavoro	Valori assoluti		
	Maschi	Femmine	Totali
OCCUPATI DIPENDENTI	670.154	618.466	1.288.620
di cui			
<i>a tempo indeterminato</i>	<i>605.161</i>	<i>538.595</i>	<i>1.143.756</i>
- a tempo pieno	590.099	418.104	1.008.203
- a tempo parziale	15.062	120.491	135.553
<i>a tempo determinato</i>	<i>64.993</i>	<i>79.871</i>	<i>144.864</i>
- a tempo pieno	20.161	25.122	45.283
- a tempo parziale	2.233	9.122	11.355
<i>contratto di formazione e lavoro</i>	<i>8.791</i>	<i>8.210</i>	<i>17.001</i>
- a tempo pieno	8.755	7.645	16.400
- a tempo parziale	36	565	601
<i>contratto di apprendistato</i>	<i>10.517</i>	<i>8.369</i>	<i>18.886</i>
- a tempo pieno	9.938	6.693	16.631
- a tempo parziale	579	1.676	2.255
<i>lavoro stagionale</i>	<i>11.293</i>	<i>16.940</i>	<i>28.233</i>
- a tempo pieno	8.516	13.377	21.893
- a tempo parziale	2.777	3.563	6.340
<i>contratto con agenzia di lavoro interinale</i>	<i>6.910</i>	<i>6.769</i>	<i>13.679</i>
- a tempo pieno	6.280	5.783	12.063
- a tempo parziale	630	986	1.616
<i>lavoro per realizzazione di un progetto</i>	<i>5.088</i>	<i>5.339</i>	<i>10.427</i>
- a tempo pieno	4.832	3.378	8.210
- a tempo parziale	256	1.961	2.217
OCCUPATI INDIPENDENTI	374.402	183.570	557.972
di cui			
- a tempo pieno	337.425	127.434	464.859
- a tempo parziale	16.152	28.876	45.028
<i>prestazione d'opera occasionale</i>	<i>3.089</i>	<i>4.075</i>	<i>7.164</i>
- a tempo pieno	1.110	1.672	2.782
- a tempo parziale	1.979	2.403	4.382
<i>collaborazione coordinata e continuativa</i>	<i>17.736</i>	<i>23.185</i>	<i>40.921</i>
- a tempo pieno	13.150	11.052	24.202
- a tempo parziale	4.586	12.133	16.719
OCCUPATI TOTALI	1.044.556	802.036	1.846.592
<i>Non Standard</i>	<i>117.032</i>	<i>256.498</i>	<i>373.530</i>
<i>Part Time</i>	<i>44.290</i>	<i>181.776</i>	<i>226.066</i>

Fonte: rilevazione Istat 2004 - Media delle 4 rilevazioni trimestrali delle Forze di Lavoro.

Pertanto, se la quota di lavoro non standard ha fatto in pochi anni un notevole balzo in avanti, passando dalle 260.000 unità del 2000 alle 374.000 del 2004, il 68,7% di questa è attribuibile al genere femminile. All'interno del lavoro atipico la categoria più diffusa fra le donne è il part-time: circa un quarto delle lavoratrici è occupato con un contratto a tempo parziale e/o a termine, se dipendente, o esercita la propria professione a part-time, se autonoma. Diversamente gli uomini tendono a rifiutare una occupazione a tempo parziale, ricercando altre tipologie contrattuali. Un aspetto questo da non sottovalutare, in quanto, sebbene il ricorso al part-time possa riflettere preferenze personali, possa favorire l'accesso, il rientro e la permanenza femminili nel mercato del lavoro, possa altresì garantire una più agevole conciliazione fra vita familiare e vita lavorativa, il divario fra uomini e donne è sintomatico di una difformità nel modello di impiego del tempo e nel tipo di carriera riservata al genere femminile. In quest'ottica, nonostante le tipologie contrattuali atipiche siano spesso annoverate, a torto o a ragione, fra le più adeguate a fronte della mole di impegni domestici e familiari che ricade sulle donne¹⁰⁵, non dobbiamo dimenticare gli effetti perversi in termini di instabilità e debolezza, non solo economica, ma anche sociale, connaturati alle occupazioni non standard, laddove la flessibilità rischia sempre più spesso per il genere femminile di tramutarsi in precarietà (traducendosi raramente e comunque in tempi maggiormente dilatati in modalità di lavoro più tradizionali e stabili). A questo proposito riportiamo emblematicamente le parole di un testimone significativo da noi interpellato:

“Se noi andiamo a verificare l'occupazione femminile vediamo che ha incrementato questo dato occupazionale soprattutto la diffusione delle forme di lavoro precarie, perché da tutte le ricerche riscontriamo che tutte queste nuove forme di lavoro sono riconducibili molto spesso alle donne e quindi questo è un dato che ci indebolisce molto, perché se da un lato abbiamo l'occupazione dall'altro abbiamo questa forma di flessibilità che si trasforma in precarietà, perché la flessibilità può essere anche un dato positivo ma la precarietà assolutamente non lo è. Inoltre, noi abbiamo fatto indagini approfondite e abbiamo rilevato un divario enorme rispetto a queste forme di flessibilità nei confronti della donna, perché abbiamo visto che mediamente i maschi nel giro di 6 mesi, a fronte della stessa forma di contratto al momento dell'ingresso nel mondo del lavoro, lo vedono trasformato o in un contratto a tempo indeterminato o in un contratto a tempo determinato ma comunque molto più strutturato, mentre le donne hanno dei tempi decisamente più lunghi,

¹⁰⁵ Emblematicamente riportiamo le parole di un testimone da noi interpellato: “Io svincolerei le due cose, per me è stata un'operazione di carattere commerciale dire che il lavoro flessibile va a vantaggio della conciliazione, perché la voglio vedere una che fa il lavoro atipico e riesce a conciliare. C'era un'indagine del Censis che aveva fatto una ricognizione sul lavoro flessibile da cui veniva fuori che erano le imprenditrici soddisfatte e non le atipiche, ma le imprenditrici in qualche modo affermate, non le figure precarie, che sono le più diffuse” TS1.

che viaggiano mediamente sui 2 anni e 2 anni e mezzo, quindi un divario enorme” TS3

Tab. 9 - Occupati per genere, tempo di lavoro e carattere dell'occupazione in Emilia-Romagna: valori percentuali

Tipologia e tempo di lavoro	Valori percentuali		
	Maschi	Femmine	Totali
OCCUPATI DIPENDENTI	64,2%	77,1%	69,8%
di cui			
<i>a tempo indeterminato</i>	<i>57,9%</i>	<i>67,2%</i>	<i>61,9%</i>
- a tempo pieno	56,5%	52,1%	54,6%
- a tempo parziale	1,4%	15,0%	7,3%
<i>a tempo determinato</i>	<i>6,2%</i>	<i>10,0%</i>	<i>7,8%</i>
- a tempo pieno	1,9%	3,1%	2,5%
- a tempo parziale	0,2%	1,1%	0,6%
<i>contratto di formazione e lavoro</i>	<i>0,8%</i>	<i>1,0%</i>	<i>0,9%</i>
- a tempo pieno	0,8%	1,0%	0,9%
- a tempo parziale	0,0%	0,1%	0,0%
<i>contratto di apprendistato</i>	<i>1,0%</i>	<i>1,0%</i>	<i>1,0%</i>
- a tempo pieno	1,0%	0,8%	0,9%
- a tempo parziale	0,1%	0,2%	0,1%
<i>lavoro stagionale</i>	<i>1,1%</i>	<i>2,1%</i>	<i>1,5%</i>
- a tempo pieno	0,8%	1,7%	1,2%
- a tempo parziale	0,3%	0,4%	0,3%
<i>contratto con agenzia di lavoro interinale</i>	<i>0,7%</i>	<i>0,8%</i>	<i>0,7%</i>
- a tempo pieno	0,6%	0,7%	0,7%
- a tempo parziale	0,1%	0,1%	0,1%
<i>lavoro per realizzazione di un progetto</i>	<i>0,5%</i>	<i>0,7%</i>	<i>0,6%</i>
- a tempo pieno	0,5%	0,4%	0,4%
- a tempo parziale	0,0%	0,2%	0,1%
OCCUPATI INDIPENDENTI	35,8%	22,9%	30,2%
di cui			
- a tempo pieno	32,3%	15,9%	25,2%
- a tempo parziale	1,5%	3,6%	2,4%
<i>prestazione d'opera occasionale</i>	<i>0,3%</i>	<i>0,5%</i>	<i>0,4%</i>
- a tempo pieno	0,1%	0,2%	0,2%
- a tempo parziale	0,2%	0,3%	0,2%
<i>collaborazione coordinata e continuativa</i>	<i>1,7%</i>	<i>2,9%</i>	<i>2,2%</i>
- a tempo pieno	1,3%	1,4%	1,3%
- a tempo parziale	0,4%	1,5%	0,9%
OCCUPATI TOTALI	100%	100%	100%
<u>Non Standard</u>	<u>11,2%</u>	<u>32,0%</u>	<u>20,2%</u>
<u>Part Time</u>	<u>4,2%</u>	<u>22,7%</u>	<u>12,2%</u>

Fonte: rilevazione Istat 2004 - Media delle 4 rilevazioni trimestrali delle Forze di Lavoro

Una recente analisi condotta sul nostro territorio (DIVA, 2006: 104) mostra come alla base di questo processo penalizzante sia possibile individuare una concatenazione di

eventi riconducibili ad “un’organizzazione del lavoro che, nonostante abbia una pretesa di neutralità di genere, tende a schiacciare le donne nelle attività più povere e, quando esse raggiungono posizioni superiori, lesina loro autonomia e responsabilità. Inoltre, gli stessi criteri aziendali di valutazione e valorizzazione del lavoro legano i percorsi di carriera a requisiti di fidelizzazione del singolo individuo, che impattano con la problematica del doppio ruolo femminile: sempre più sono richieste disponibilità, flessibilità di orario, mobilità, mentre sono relegate in secondo piano le valutazioni sui contenuti professionali”. Il divario salariale, in sintesi, può essere ricondotto alla diversità di inquadramento contrattuale (seppure a parità di competenze) ed al minor accesso delle donne alle cosiddette voci accessorie quali i premi di produttività o gli straordinari, prevalentemente legati a quella che abbiamo definito nella parte di inquadramento teorico come la logica della presenza, meno garantita dalle donne in virtù della asimmetrica distribuzione dei carichi di lavoro familiare e di cura. A conferma di queste considerazioni riportiamo le parole di un nostro intervistato:

“Ci sono dei contratti collettivi nazionali, come è possibile? E’ possibile perché la differenza la fanno i cosiddetti oneri accessori, cioè gli straordinari, i cosiddetti premi di produzione e cose di questo tipo, per cui la donna è maggiormente penalizzata. Il problema tra l’altro sorge perché la mentalità dell’imprenditore e comunque noi abbiamo la fortuna di avere una classe imprenditoriale molto valida, ma che ancora deve crescere rispetto a questa tematica, e il problema qual è: quando un imprenditore si trova di fronte un uomo o una donna, preferisce di solito scegliere un maschio, o se sceglie una donna nel momento in cui essa si assenta dal lavoro per maternità ecco che diventa un soggetto nei confronti del quale non si può più avere una grande affidabilità perché è una persona sulla quale non puoi più contare al 100%” TS3

Non mancano inoltre difficoltà in termini di sviluppo professionale e di avanzamento di carriera: gli elevati tassi di scolarizzazione femminile non precludono il delinearsi di quel fenomeno di segregazione verticale, conosciuto come “tetto di cristallo”, come dimostra la quota di donne dirigenti operanti in Emilia-Romagna pari solo al 25% del totale. Il conseguimento della laurea, infatti, non offre i medesimi risultati a uomini e donne, laddove mentre ai primi consente l’accesso a percorsi di carriera o posizioni apicali nel 62,1% dei casi, la maggioranza delle laureate risulta nella nostra regione ancorata a ruoli impiegatizi (solo il 44,7% di esse risulta nel 2002 avere una qualifica di quadro, dirigente, libero professionista o imprenditore).

“Fino a quando le aziende adottano il criterio della presenza è difficile per una donna riuscire ad affermarsi, è selezionata o si autoseleziona. Un imprenditore in risposta mi disse: ‘Ma poi si può vedere di

introdurre dei nidi aziendali in modo che la donna rimanga a lavorare come gli uomini e sia a disposizione anche al sabato e alla domenica', ma a me questa non sembra una conquista, neanche per gli uomini, non si può rimanere al lavoro ad oltranza, questa però è un po' la mentalità diffusa" TS1

Indubbiamente una delle aree di maggiore debolezza rimane quella della cosiddetta “doppia presenza”, ossia la capacità femminile di abitare simultaneamente ambiti simbolici e vitali differenti, che risulta trasversale rispetto alle criticità sino ad ora esposte. Al crescente tasso di occupazione femminile, che nella nostra regione ha superato il 60%, non sembra essersi associata una redistribuzione dei carichi familiari e di cura. Lo testimoniano le risultanze di una recente indagine sulla conciliazione condotta a livello locale, che rilevano il superamento delle 70 ore settimanali di lavoro non pagato (domestico e di cura) per almeno un terzo della popolazione femminile, con un aggravio di circa 14 ore rispetto alla controparte maschile. Tanto è vero che, come mostra la tabella sottostante (*cf. tab. 10*), la presenza di un figlio in età compresa fra 0 e 6 anni riduce il tasso di occupazione femminile di 3,4 punti per le donne nella fascia di età fra 20 e 50 anni, mentre incrementa quello maschile di 8-10 punti.

Tab. 10 - Effetto della presenza di un figlio sui tassi di occupazione.

	Maschi	Femmine
<i>Emilia Romagna</i>		
2000	- 11,8	0,9
2001	- 10,8	- 0,7
2002	- 10,1	0,4
2003	- 10,3	1,0
2004	- 8,5	3,4
<i>Nord-Est 2004</i>	- 9,2	6,2
<i>Italia 2004</i>	- 14,6	4,7

Fonte: elaborazioni Regione Emilia-Romagna su rilevazioni Istat.

Tutto questo, nonostante la situazione emiliano-romagnola si discosti da quella nazionale in termini maggiormente positivi, anche in virtù di un insieme di politiche adottate nel nostro contesto al fine di promuovere e favorire una più equilibrata conciliazione fra tempi di lavoro e tempi di vita.

“E’ un cambiamento culturale non indifferente, bisognerebbe partire proprio dall’ambito familiare, quindi la ripartizione dei carichi di lavoro all’interno della famiglia dovrebbe essere equamente suddivisa, perché se si pensa che in Emilia Romagna le donne che lavorano mediamente 70 ore la settimana rispetto agli uomini. Sono dati molto significativi. Il lavoro di cura è a loro carico, perché se c’è il problema di un

anziano all'interno della famiglia ed è un problema che sta emergendo sempre di più perché non c'è solo il problema dei figli, questo problema grava sempre di più sulle donne” TS4

Migliore è anche la situazione regionale relativa all'incidenza della carenza di servizi di assistenza (ai bambini e/o alle persone dipendenti) sulla decisione di lavorare a tempo parziale o di abbandonare la ricerca di una occupazione (*cf. tab. 11*), laddove nel nostro territorio essa interessa all'incirca l'1-1,3% della popolazione in età da lavoro, esclusivamente di genere femminile. Indicatore che ancora una volta testimonia quel fenomeno che è stato descritto da un esperto intervistato di autoselezione, in quanto la donna, oberata dagli impegni e dalle responsabilità afferenti i diversi ambiti simbolici di vita, si trova spesso ad adottare un atteggiamento passivo (quando non esplicitamente rinunciatario) nei confronti del lavoro e della carriera professionale.

Tab. 11 – Mancanza di servizi per l'assistenza di bambini o altre persone dipendenti (anno 2004): percentuale di persone 15-64 (sul totale della popolazione) che a causa della carenza di servizi decidono di

	lavorare part-time			non cercare lavoro		
	M	F	T	M	F	T
<i>Emilia-Romagna</i>	...	0,99	0,51	...	1,35	0,69
<i>Nord-Est</i>	0,03	1,10	0,56	...	1,95	0,98
<i>Italia</i>	...	0,83	0,42	...	2,93	1,49

Fonte: elaborazioni Regione Emilia-Romagna su rilevazioni Istat.

Lo si riscontra, fra l'altro, anche dai dati concernenti le dimissioni delle lavoratrici a fronte della maternità. Seppure non sia accertabile una relazione diretta fra i due eventi, riteniamo interessante ai fini del nostro discorso sottolineare come nel corso del 2005 ben 1942 lavoratrici operanti sul territorio regionale si siano dimesse autonomamente (d'altronde la legislazione italiana vieta apertamente il licenziamento delle madri durante il primo anno di vita del bambino).

“La donna spesso si autoseleziona in base ai molteplici impegni, alla sua condizione familiare in quanto è lei che si fa carico dell'armonizzazione fra vita e lavoro, al di là di alcuni bei casi in cui c'è un uomo, rari, e poi comunque più facilmente l'uomo si prende cura dei bambini, preferisce giocare col bambino la sera ma non si mette a pulire, questo lavoro poi si aggrava laddove non ci sono le opportunità di prendersi un aiuto. Perché allora, una che ha uno stipendio decente può anche fare la scelta di pagare un aiuto in casa investendo di più sul lavoro, almeno finché non ha figli, ma molte non possono permettersi una cosa di questo genere, in più se c'è un figlio da mantenere questa scelta viene in secondo piano” TS1

“Abbiamo verificato dalle nostre ricerche che lo snodo fondamentale è lavoro professionale-lavoro di cura-maternità, perché se noi guardiamo i dati delle dimissioni delle lavoratrici, nel 2005 si sono dimesse in

regione 1942 lavoratrici, che diviso i 365 giorni annuali dà mediamente un numero di 5 lavoratrici che si dimettono al giorno in Emilia Romagna, 5 lavoratrici con dei contratti regolari” TS2

“Noi abbiamo fatto delle indagini da cui è emerso che la maggioranza delle ragazze che si dimettevano indicavano come motivazioni motivi personali, cosa che però non dava nessuna informazione aggiuntiva, per cui abbiamo deciso di fare delle interviste da cui è emerso che molto spesso i motivi personali erano determinati dall’atteggiamento del datore di lavoro che quando la lavoratrice faceva richiesta per un part-time e per l’applicazione di strumenti garantiti dalla legge 53/2000 non facevano alcuna concessione in merito e per questa chiusura le lavoratrici si dimettevano” TS7

6.3 Peculiarità del modello di welfare regionale

Se, come abbiamo messo in evidenza nella parte di inquadramento teorico, le peculiarità dei regimi di welfare conservatori, soprattutto nella loro variante mediterranea - fondata sul ruolo centrale della famiglia nei servizi di cura -, fra cui rientra il modello italiano, rendono la conciliazione fra lavoro familiare e lavoro per il mercato particolarmente gravosa ed impegnativa per le donne, può risultare particolarmente utile in questa sede soffermarsi sui tratti distintivi del nostro sistema welfaristico regionale. L’Emilia-Romagna rappresenta una realtà che negli anni ha cercato di raggiungere un modello di welfare “favorevole all’emancipazione femminile”, ponendosi sulla scia dei percorsi nazionali delle socialdemocrazie scandinave.

“La nostra è una regione che si colloca già a livello avanzato, noi abbiamo tassi di attività e di occupazione che ci hanno già fatto raggiungere gli obiettivi previsti per il 2010, quindi non siamo assimilabili al quadro nazionale e le nostre politiche inevitabilmente si devono differenziare da quelle che sono sviluppate a livello nazionale. Premesso questo, a grandi linee le politiche a sostegno dell’occupazione femminile, sulla base dell’orientamento e della strategia dell’UE dell’occupazione, sono incentrate sulla qualificazione del lavoro femminile, promozione e sostegno all’inserimento lavorativo delle donne, sostegno attraverso la formazione, sostegno attraverso le politiche di conciliazione, sostegno attraverso i servizi, politiche mirate all’accompagnamento ed inserimento lavorativo specialmente per i soggetti maggiormente svantaggiati. In effetti la stessa riforma del mercato del lavoro ha giustamente delegato alle regioni la definizione delle priorità, perché ogni mercato del lavoro regionale ha le sue peculiarità. Quindi se noi guardiamo l’Italia nel suo complesso direi che assolutamente non rispecchia la situazione dell’Emilia Romagna, ci sono grosse differenze” TS1

“La nostra regione ha investito molto sui servizi della prima infanzia prendendo come esempio le esperienze dei paesi del Nord Europa, in particolare dei paesi scandinavi che avevano su questo terreno costruito delle esperienze molto avanzate, di socialdemocrazia, come del resto poi anche il connotato della nostra politica regionale” TS5

Una osservazione questa confortata, in primo luogo, dall’analisi dell’offerta e della disponibilità nel nostro territorio di strutture pubbliche e/o private adeguate a

soddisfare il fabbisogno di cura dei bambini in età pre-scolare in confronto con il complessivo panorama italiano. L'impegno profuso nel sostenere lo sviluppo e la qualificazione di una rete di servizi per l'infanzia nasce proprio dalla volontà di promuovere una maggiore conciliazione fra la scelta procreativa, i tempi di cura ed i tempi di lavoro. Più precisamente, la presenza di nidi di infanzia (rivolti a bambini in età compresa da 0 a 3 anni) ha subito nel periodo 1995/2003 un incremento del 69,5%, passando da 403 strutture a 683, con un miglioramento, seppure lieve, anche in termini di tasso di copertura del fabbisogno espresso (dal 22,5% al 23,9%, pertanto ancora distante dall'obiettivo europeo fissato dalla Strategia di Lisbona del 33%). Rimangono tuttavia disattese le richieste di 5.816 bambini (a fronte dei 7.144 dell'anno precedente). Il livello di copertura migliora decisamente per quanto riguarda le scuole di infanzia (rivolte ai bambini in età compresa fra 3 e 6 anni): i dati relativi all'anno scolastico 2002/2003 rilevano come il 98,7% delle richieste abbia avuto esito positivo, percentuale al di sopra dell'obiettivo europeo individuato nel 90%. Si tratta prevalentemente di scuole statali (652), private (548) e comunali (273).

“La valutazione è assolutamente positiva, certo lei sa che per Lisbona nel 2010 dovrebbe esserci la copertura del 33% della domanda, non ci siamo, siamo lontani ancora anche noi, l'Italia è molto più lontana, è chiaro che l'impegno certamente c'è ... noi chiediamo sempre che l'impegno sia costante sui bambini anche perché i bambini sono il futuro e perché attualmente le famiglie se stanno tranquille sui loro bambini hanno una tranquillità complessiva. Questo periodo di ristrettezza economica non aiuta, perché il finanziamento è fondamentale dato che la qualità è data da strutture efficienti, che una volta fatta la spesa..., e da personale preparato, che costa moltissimo... il personale deve essere mantenuto in termini di formazione continua e in quantità sufficiente. Pensiamo semplicemente al fatto che il Ministro Moratti aveva previsto per l'età 3-6 anni un rapporto numerico 1 a 25: questo significa badare che non si facciano male, se si fa un rapporto numerico di questo genere evidentemente la qualità non è considerata” TS5

“La dotazione è buona ma non è sufficiente, perché non risponde all'intera domanda. Rispetto al contesto nazionale è assolutamente eccezionale, però se si guardano le liste di attese negli asili questo è un dato eclatante, anche la flessibilità degli orari degli asili forse non sempre risponde alle esigenze di tutti i tipi di lavoratrici, perché non dobbiamo fare delle distinzioni, non si tratta di lavoratrici di serie a e serie b, ma abbiamo delle lavoratrici dipendenti che hanno un certo tipo di orario e delle lavoratrici autonome che hanno altri tipi di orari e sicuramente per loro i servizi a disposizione non rispondono pienamente alle loro esigenze, cioè bisognerebbe ritardare un attimo l'offerta in base alle esigenze del tessuto che compone il nostro territorio. Pur rimanendo comunque una situazione idilliaca, però il fatto stesso degli anziani che aumentano e sono a carico delle famiglie, è un aspetto che non va sottovalutato, cominciare a pensare a dei centri diurni di accoglienza, sono tutti aspetti che dovranno essere presi in considerazione perché se le donne devono continuare a lavorare o vogliono lavorare è chiaro che devono trovare comunque una risposta in questa direzione. Anche gli orari delle città sono migliorati e sono diventati più flessibili, però ancora sono un po' rigidi, non rispondono ancora al 100% alle esigenze o per lo meno non tengono conto delle esigenze di tutti i tipi di soggetti che ci sono nella società” TS3

A partire dagli anni '80, il sistema dei servizi per l'infanzia, al fine di adeguarsi alle mutate esigenze nell'organizzazione dei tempi delle famiglie, derivanti dalle profonde trasformazioni socio-economiche, ha subito una ulteriore diversificazione attraverso l'introduzione di nuove strutture definite integrative¹⁰⁶, quali i centri per bambini e genitori e gli spazi per bambini, che offrono una copertura massima di 5 ore giornaliere, senza però garantire i servizi di pasto e riposo. Successivamente, la legge regionale 1 del 2000 ha provveduto a sistematizzare simili servizi, disponendo standard e requisiti comuni per le strutture pubbliche e private, con l'intento di promuovere la qualità del servizio offerto. Allo stesso tempo, in virtù della contrazione strutturale delle risorse, la normativa regionale ha previsto l'introduzione di servizi sperimentali: l'educatrice familiare (una figura referenziata che si occupa al massimo di 3 bambini recandosi presso le famiglie) e l'educatrice domiciliare (una figura referenziata che si occupa al massimo di 5 bambini e svolge l'attività presso il proprio domicilio o in altra sede). Pertanto, ad oggi l'assetto complessivo del nostro sistema dei servizi per la prima infanzia (0-3 anni) si attesta sui 1023 servizi, così suddivisi: 730 nidi di infanzia (pubblici e privati), 216 strutture integrative e 77 sperimentali, che rispondono nell'insieme a quasi il 30% della copertura media della domanda.

“La legge 1, che è la nostra legge attuale, si è ispirata molto a questi modelli nord europei, con qualche doverosa modifica per quel che riguarda le peculiarità del nostro territorio, insomma noi siamo un po' diversi e qualche volta c'è stato anche qualche eccesso dovuto proprio allo sguardo verso il nord, man mano stiamo cercando di smussare questi eccessi che indubbiamente c'erano e anche in termini di requisiti abbiamo cercato di adeguarli di più alle nostre realtà” TS6

La nostra regione si contraddistingue da sempre per un atteggiamento attento ed innovativo in merito all'adozione di politiche del lavoro volte a favorire l'occupazione femminile, di politiche per la parità e le pari opportunità fra uomo e donna. In quest'ottica va letto lo sforzo dell'amministrazione regionale di integrare la prospettiva

¹⁰⁶ Così si esprime un nostro intervistato: *“con l'inizio dell'epoca del rampantismo, del carrierismo individuale, della persona messa al centro dell'evoluzione e della crescita anche economica i comuni cominciano a rivisitare l'offerta dei propri servizi compatibilmente con le nuove fasce sociali che si affacciano sulla scena e che sono determinate da nuove caratteristiche del mercato del lavoro. Questo riverbera anche sui servizi nuovi soggetti per cui l'idea che una madre o un padre che non abbiano un tempo di lavoro di 8 ore giornaliere ma abbiamo un lavoro articolato su fasce orarie differenti, con fasce di possibile relazione con i propri figli ed altre di impegno nel lavoro, cioè risorse economiche più restrittive e bisogni differenziati, questi 2 aspetti hanno indotto la regione a pensare a servizi integrativi al nido, non alternativi, ma integrativi che prendessero ispirazione dal nido ma che si declinassero su parametri organizzativi e gestionali più flessibili, sono nati così gli spazi bambini e i centri per bambini e genitori” TS5.*

di genere in tutti gli ambiti di intervento politico, secondo un approccio integrato (fra azioni, soggetti e politiche). Una simile impostazione è rinvenibile nel recente testo di legge regionale in materia di lavoro, n. 17 del 2005 (*“Norme per la promozione dell’occupazione, della qualità, sicurezza e regolarità del lavoro”*), il quale, oltre ad orientarsi verso una maggiore qualificazione del lavoro mediante la promozione della regolarità e della sicurezza delle attività, si prefigge il superamento delle discriminazioni di genere nell’accesso al mercato, nello sviluppo professionale e di carriera, ed il perseguimento della conciliazione fra tempi di lavoro, di vita e di cura. Per quanto concerne il miglioramento della qualità della vita lavorativa, la legge prevede l’incentivazione alla stabilizzazione dei contratti, la concessione di assegni formativi individuali ed il sostegno alla costruzione di bilanci di competenze (*art. 8/13*). Nella normativa in oggetto si ipotizza inoltre la concessione di assegni di servizio¹⁰⁷ volti a favorire l’accesso e la permanenza nel mercato del lavoro di persone a rischio di esclusione per carichi di cura e facilitarne, fra l’altro, la progressione di carriera. Si tratta cioè di contributi predisposti per le lavoratrici ed i lavoratori, finalizzati all’acquisto di quei servizi (quali quelli prestati da baby sitter e da assistenti familiari per genitori e/o parenti anziani) che sarebbero altrimenti obbligati a svolgere in prima persona, rinunciando al lavoro svolto fuori dalle mura domestiche (*art. 14*).

“La legge regionale 17 del 2005 ha tutta una serie di capitoli dedicati alla conciliazione e alla trasformazione di contratti precari in contratti più stabili, infatti è una legge che si orienta verso la stabilità e la buona occupazione, questo vuole essere l’obiettivo della legge” TS2

“Nella nuova legge sul lavoro sono previste accanto alle politiche per il lavoro - sostegno all’inserimento lavorativo, alla qualificazione - anche politiche di conciliazione, voucher di cura, assegni di servizio, intesi come servizi per accompagnare al lavoro le donne. Cioè non è che alla donna vengano dati dei soldi, ma l’opportunità, laddove abbia bisogno per seguire un percorso di orientamento o un percorso formativo, di avvalersi di servizi di cura da scegliere su un catalogo che viene selezionato sulla base di specifici criteri. Perché può essere che una per fare questo percorso formativo abbia bisogno di qualcuno che le badi il bambino o la mamma anziana e l’idea è di trovare il modo di pagare questo qualcuno attraverso il fondo sociale” TS1

¹⁰⁷ La norma si esprime in questi termini sugli assegni di servizio: “sono finalizzati, con specifico riferimento agli obiettivi di conciliazione tra tempi di lavoro e di cura di cui all’articolo 14, all’acquisizione da parte dei lavoratori di una condizione occupazionale attiva, in forma subordinata, non subordinata, autonoma o associata, ovvero al suo mantenimento, nonché agli sviluppi di carriera” (art. 10, comma 3). In precedenza, grazie alla legge 53/2000 e al Fondo Sociale Europeo, era stato sperimentato nel nostro territorio lo strumento del *voucher di conciliazione* o *voucher di servizio*, consistente in una sorta di buono-spesa fruibile come contributo all’acquisto di un determinato servizio in modo da supportare la conciliazione fra impegni familiari ed esigenze professionali.

Infine, viene espresso un esplicito sostegno alle imprese nella realizzazione di progetti specifici di *work-life balance* e/o di processi di riorganizzazione aziendale che prevedano la promozione di strumenti conciliativi quali la flessibilità degli orari, il lavoro a tempo parziale (su richiesta del lavoratore) ed il telelavoro (*art. 14*).

“Poiché la conciliazione non è un problema delle donne, ma di qualità della vita e del lavoro di tutti, è giusto veicolare l’idea di uno sviluppo sostenibile che non vada a detrimento delle condizioni di vita ed è giusto declinarla in una logica di responsabilità sociale di impresa. Ciò detto nella legge regionale si tiene conto di questo principio e si pone l’idea adottare un criterio di premialità rivolto a quelle imprese che si dimostrano sensibili e concretamente impegnate a realizzare interventi sull’organizzazione del lavoro, nel senso di flessibilità degli orari, quindi aziende che si dimostrano interessate ed impegnate su questo versante. Allora si introduce la possibilità di creare un marchio di qualità oppure dare dei finanziamenti a quelle imprese che adottano politiche, non direi solo family-friendly, ma proprio in termini più ampi di armonizzazione vita e lavoro, che è un problema di qualità della vita per tutti” TS1

Coerentemente con gli orientamenti dell’Unione Europea, la nostra regione ha assunto quindi la conciliazione¹⁰⁸ fra i temi prioritari per le politiche di Pari Opportunità e promozione della partecipazione femminile al mercato del lavoro, laddove la scelta di finanziare progetti orientati a questo tema si lega alla volontà di affermare “un modello di cittadinanza sociale, di donne e uomini, che è fatto insieme di diritti e doveri nel mercato del lavoro e diritti e doveri nei rapporti interpersonali e, in particolare, familiari” (Ceccacci, 2006: 38).

6.4 Alcuni cenni sulle quattro realtà organizzative considerate

Prima di procedere all’analisi delle principali risultanze riteniamo utile presentare, almeno negli aspetti essenziali, quelle che sono le quattro realtà organizzative considerate nella nostra indagine empirica.

L’organizzazione A è un’associazione che offre servizi alle imprese, intervenendo nella risoluzione di problemi riguardanti la gestione delle attività interne e il supporto in merito ai rapporti con il mondo istituzionale, sindacale, politico e bancario. Si tratta di una organizzazione che vanta una distribuzione della forza lavoro interna profondamente squilibrata verso il genere femminile, che raggiunge il 75,0% totale. Al di là di questo aspetto, la scelta è ricaduta su questa particolare realtà in virtù della

¹⁰⁸ Più precisamente la Regione ha avviato molteplici attività a sostegno della conciliazione, tra cui l’organizzazione e l’armonizzazione degli orari nei posti di lavoro, i tempi e gli orari della città, le banche delle ore e del tempo, il marchio di qualità per le imprese.

definizione di un progetto in favore dell'armonizzazione fra vita lavorativa e vita familiare, attivato in base ai finanziamenti stanziati dall'art. 9 della legge 53/2000. Un progetto che ha previsto l'introduzione di forme di flessibilità volte a favorire la gestione della conciliazione mediante il ricorso a rapporti di lavoro di *part-time reversibile*, che consentono di rientrare in azienda in modo "morbido" combinando la possibilità di accudire i figli e il mantenimento del proprio posto di lavoro con le responsabilità precedentemente acquisite.

Analogamente ha usufruito dei finanziamenti previsti dalla legge 53/2000 l'organizzazione C, una cooperativa operante nel settore socio-assistenziale-educativo (più precisamente tre sono le aree di intervento: anziani, educativa ed handicap). In questo modo essa dimostra un'attenzione particolare al personale femminile che si attesta all'incirca sul 90,1% del totale. Nel dettaglio, sono state introdotte azioni attente a favorire la permanenza delle professionalità specifiche in azienda riconoscendo interventi in favore della maternità, quali: la concessione del *part-time reversibile* per 10 neomamme al rientro sul lavoro, la flessibilità nei turni di lavoro sperimentata in una struttura che richiede un servizio 24 ore su 24 e 365 giorni l'anno, la formazione al rientro dal congedo parentale con l'obiettivo di facilitare il reinserimento sul lavoro dopo un periodo di assenza particolarmente lungo (variabile dai 17 ai 21 mesi, rientrando la tipologia di lavoro nella fascia a rischio).

Il carattere cooperativo è al contempo rinvenibile nell'organizzazione D che opera nel settore dei servizi, proponendo un ampio panorama di attività: dalle pulizie civili ed industriali, suo iniziale ambito di azione, all'erogazione di prestazioni di logistica industriale e sanitaria, dalla ristorazione all'accompagnamento turistico, dalla vigilanza/assistenza museale al trasporto alunni. All'ampliarsi delle quote di mercato acquisite è corrisposta una analoga dilatazione dell'organico, che dalle nove iniziali socie fondatrici passa alle 1525 unità, di cui l'80,9% di genere femminile. Una presenza importante che ha esercitato una costante sollecitazione ad affrontare i temi della conciliazione fra i tempi che ha condotto ad una serie di iniziative (avviate in maniera consensuale con lavoratori e sindacati): introduzione dell'istituto del *part-time* per dare risposta concreta ai bisogni espressi dalle lavoratrici; applicazione del contratto di *job sharing* sperimentato in più occasioni; adozione del telelavoro per il personale impiegatizio; ridefinizione delle modalità di selezione del personale, con la richiesta di

informazioni in merito alla fascia oraria desiderata di lavoro, alla disponibilità quantitativa di ore settimanali e giornaliere da prestare sul mercato, alla preferenza in termini di luoghi operativi; riorganizzazione dei turni di lavoro su 5 giornate settimanali anziché le 6 abituali per il personale ospedaliero, con l'intento di garantire la continuità lavorativa e valorizzare analogamente un riposo più prolungato per le lavoratrici.

Una preponderante componente femminile (26 donne su un totale di 29 addetti) contraddistingue anche l'organizzazione del lavoro interna all'azienda B, operante nel settore dell'abbigliamento. Nata come sala di taglio nel cuore del distretto tessile emiliano, la ditta offre oggi servizi in conto terzi di realizzazione di campionari e la creazione di modelli di vestiario. La forte connotazione femminile si affianca alla concessione di ampie opportunità di flessibilizzazione dell'orario di lavoro in base alle esigenze di vita familiare. Ciò ha motivato la nostra predilezione per questa azienda. In effetti, pur non avendo fruito di finanziamenti ministeriali, tale realtà ha adottato diverse politiche riconducibili alla denominazione di *work-life balance policy*, quali: l'orario di lavoro concordato con la direzione in sede di colloquio di assunzione sulla base delle necessità del lavoratore stesso, con la possibilità di una sua successiva revisione in caso di cambiamenti negli impegni di cura familiare; la gestione flessibile dell'orario stabilito in base agli specifici impegni; la concessione del *part-time reversibile* al rientro dalla maternità; l'attribuzione del telelavoro ad una collaboratrice con rientro un giorno a settimana in azienda e rientro per corsi di formazione; l'adozione dello strumento del *job sharing* fra due impiegate, che occupano il medesimo posto di lavoro e svolgono pertanto le medesime mansioni, assunte a tempo parziale.

Ricordiamo, in conclusione, che la nostra scelta è ricaduta su queste quattro realtà organizzative in seguito ad una fase di orientamento iniziale, avviata con una serie di colloqui rivolti ad alcuni testimoni qualificati, ossia "persone informate sui fatti" (Delli Zotti, 1997: 103). Testimoni che non hanno esitato ad indicare e descrivere queste realtà come esperienze avanzate ed emblematiche in tema di conciliazione fra vita e lavoro, proprio in virtù dell'attenzione e dell'impegno profusi in merito.

Capitolo 7

Vita lavorativa e vita personale: esigenze, problemi e strategie conciliative

“La conciliazione è un modo per rendere meno faticosa la giornata, per il momento, di una donna, io spero che sia di una donna e di un uomo assieme, perché la vita che si sceglie di fare insieme, quando si mette su famiglia, deve essere condivisa, la famiglia per me deve essere una cosa che si fa insieme, dividendo impegni e non impegni, felicità e momenti di relax, non dividendo solo i momenti di relax, mentre impegni e responsabilità ricadono solo su uno”

Intervista lavoratrice 7azD

7.1 Introduzione

Prima di procedere nello specifico all'analisi delle pratiche di *work-life balance* adottate nelle realtà organizzative da noi considerate e di soffermarsi pertanto sul livello di congruità fra esse e le esigenze espresse dalle lavoratrici, riteniamo opportuno descrivere la percezione dei bisogni di armonizzazione, così come le soluzioni e le pratiche conciliative adottate dalle donne da noi interpellate, cercando di cogliere l'intreccio di motivazioni, valutazioni, vincoli e pressioni che si agitano nella mente delle lavoratrici.

7.2 Il lavoro: da dimensione puramente strumentale a fonte di riconoscimento sociale

Mentre in epoca industriale il passaggio all'età adulta e matura per una donna si connetteva all'acquisizione del ruolo di moglie e madre, oggi, a fronte dell'incremento del livello di istruzione e della massiccia partecipazione alla sfera produttiva, la situazione assume un carattere maggiormente complesso. La costruzione identitaria femminile ha infatti subito trasformazioni profonde a fronte di una crescente

importanza della dimensione lavorativa nella biografia esistenziale delle donne, acquisendo una natura plurima e policentrica che non si limita più semplicemente alla sfera privata (Leccardi, 2000). Ciononostante, le donne del nostro insieme di riferimento hanno espresso pareri eterogenei rispetto alla loro esperienza lavorativa ed al valore ad essa attribuito. Il lavoro non è, cioè, vissuto sempre come una esperienza fondante la propria identità sociale. In alcuni casi, esso si esaurisce nella sua dimensione “strumentale”, ovvero quale semplice fonte di ottenimento di beni materiali e di sostentamento del proprio nucleo familiare. Un aspetto che può colpire, soprattutto perché simili affermazioni vengono espresse da giovani donne, mediamente istruite, laddove simili caratteristiche lascerebbero presumere invece una maggiore ricerca verso la realizzazione ed il riconoscimento professionale.

“Non ho il problema di dire se non lavoro non mi sento realizzata, anzi penso che siano altri i fattori che mi portano a sentirmi appagata: la mia realizzazione come donna e come persona è a livello di famiglia per i miei principi, per i miei valori, il lavoro è un obbligo, perché non posso fare diversamente. Sebbene mi piaccia, perché ho trovato un lavoro che comunque mi piace, io sto bene con i colleghi, ci aiutiamo molto fra di noi” (int. 2azD)

“Diciamo che il lavoro ha un ruolo necessario. C'è necessità di lavorare per potermi mantenere, non do un'importanza esagerata al lavoro. È vero che mi piace, perché rispetto al lavoro che facevo prima mi piace molto, però se fosse stato anche un altro lavoro andava bene lo stesso, anche se sono contenta di riuscire a fare un lavoro che un pochino corrisponde a quello che ho imparato a scuola (...) Diciamo che però è indispensabile quindi è comunque fondamentale averlo” (int. 5azB)

“Non è che io mi faccia prendere più di tanto dal lavoro, vado faccio quello che devo fare e torno a casa, quando ho finito le mie ore io sono a posto con tutti, non è che mi porto il mio lavoro a casa, assolutamente, faccio il mio lavoro onestamente, penso di farlo bene e basta. D: Ma se avesse dovuto lasciarlo per dedicarsi completamente alla famiglia le sarebbe pesato? Ma forse per un po' di tempo no, perché anche adesso ogni tanto mi dico che smetterei di lavorare” (int. 1azD)

“Diciamo che ha un ruolo necessario. C'è necessità di lavorare per potersi mantenere, non do un'importanza esagerata al lavoro. È vero che mi piace, perché rispetto al lavoro che facevo prima mi piace molto, però se fosse stato anche un altro lavoro andava bene lo stesso anche se sono contenta di riuscire a fare un lavoro che un pochino corrisponde a quello che ho imparato a scuola” (int. 9azB)

Un aspetto, fra l'altro, confermato dai dati emersi dalla somministrazione del questionario che, come anticipato nella parte di introduzione metodologica, riservava una sezione alla descrizione delle condizioni lavorative. In effetti, alla richiesta di giustificare l'ingresso nel mondo produttivo, quasi la metà dei rispondenti (il 49,0%) ha identificato quale motivazione la necessità economica, seguita da un 32,8% che ha

addotto la ricerca di autonomia ed indipendenza e da un 14,7% che ha evidenziato obiettivi di realizzazione personale. Non mancano soggetti che hanno indicato la categoria “altro” (pari al 3,4%), specificando la mancanza di volontà e dedizione nel proseguire gli studi.

Tab. 12 – *Motivazioni che giustificano l'ingresso nel mercato del lavoro*

	Frequenza	Percentuale
Necessità economiche	73	49,0
Autonomia economica	49	32,8
Realizzazione personale	22	14,7
Altro	5	3,4
<i>Totale</i>	<i>149</i>	<i>98,7</i>

Tornando alle nostre testimonianze, possiamo tuttavia affermare che l'attività lavorativa sembra aver assunto per la maggioranza della popolazione femminile da noi interpellata una posizione sempre più significativa nella biografia esistenziale, così come nella costruzione identitaria. L'essere attivi sul mercato, d'altronde, garantendo l'accesso al reddito, fornisce la base materiale necessaria per l'autonoma progettazione del percorso di vita, consentendo così alla donna di superare quella condizione di inferiorità e debolezza nei confronti del genere maschile. Al contempo, l'essere attivi sul mercato, mediante l'accesso ai beni simbolici collegati al lavoro, rappresenta una fonte rilevante di riconoscimento sociale. Ecco che il lavoro da semplice fonte di sopravvivenza inizia a rispondere ad altri bisogni, quali “stare con gli altri, corroborare la propria autostima, realizzare un progetto” (Bombelli, 2004: 21).

“Per me è importantissimo il mio lavoro, rispecchia la mia identità, la mia autonomia, è un modo anche comunque di conoscere gente nuova, di comunicare, e quindi rimanere in casa, per quanto uno possa avere una casa splendida, splendente e perfetta, non è proprio il mio ideale di vita. Per quanto a me piaccia molto cucinare, però non sarebbe la mia vita. Il lavoro me lo sono portato sempre avanti, mi sono qualificata e pensare di lasciarlo per fare la casalinga non sarebbe una scelta facile, c'è sempre tempo. Magari fra qualche anno, quando i bimbi saranno più grandi potranno esserci altre problematiche, non so, ma penso che adesso alla mia età, per una ragazza o donna, rimanere a casa a fare la casalinga non sia la massima aspirazione, anche se avessi un secondo figlio sinceramente preferirei una baby-sitter o un nido, permettendo sempre di fare un part-time, perché tutto il giorno fuori non sarebbe possibile. Se ti mettono di fronte al fatto che o lavori tutto il giorno o noi non riusciamo a far combaciare i nostri impegni...non saprei” (int. 4azA)

“Per me il lavoro è importantissimo, io non potrei proprio stare senza e infatti quando i miei figli erano piccoli e non lavoravo fuori mi ero inventata una attività a casa, quella delle bamboline e delle riparazioni ai vestiti proprio per non stare con le mani in mano. Per me non è importante tanto quello che fai, forse anche per il fatto che alla fine io non ho un titolo di studio e lo rimpiango ancora, mi ha pesato, però vedi comunque io le mie soddisfazioni le ho avute, io non poteri stare a casa...mi piace proprio, mi piace di

uscire di casa, mi piace sentirmi autonoma ed indipendente. Io ho avuto quei periodi in cui sono stata a casa e anche se qualcosina alla fine facevo comunque mi è pesato, mi sentivo anche più intimidita nei confronti delle altre persone, perché finisce che poi ti chiudi in te stesso, hai anche meno stimoli e argomenti di scambio” (int. 5azD)

“Anche dal punto di vista sociale. Mi piace e mi dà gratificazioni perché mi piace proprio fare questo tipo di lavoro, realizzare e creare prototipi, poi ovviamente anche a livello di riconoscimento e di rapporti interpersonali, anche perché lavoro con persone molto cordiali con cui mi trovo bene, c’è un buon clima” (int. 2azB)

“Ti senti realizzata quando lavori, è tutta un’altra cosa, invece quando sei in casa ti fossilizzi sui problemi, sempre su quelle faccende da fare, cioè diventa una vita proprio povera, povera (...) Per me il lavoro è fondamentale per se stessi e poi secondo me, è chiaro che si affrontano i sacrifici, i sacrifici avendo i figli ci sono, però ti dà molto il lavoro” (int. 3azC)

“Penso che cercare una autonomia sia al primo posto poi dopo come coniugarla al meglio con tutte le altre cose, delle volte cambia anche da famiglia a famiglia, se una famiglia sta bene e uno dei due redditi è molto alto ci si può anche permettere delle cose diverse, si può anche correre meno e fare le cose con calma, poi le situazioni sono anche diverse. Io ho sempre dovuto correre (...) Penso che davvero il lavoro nobilita l’uomo, io ci credo, perché lo fa crescere, lo fa stare in mezzo al mondo, lo fa stare al passo con i tempi, gli fa incontrare persone, per cui è vero, però è anche vero che uno oggi non è libero di scegliere quanto lavorare perché l’aspetto economico è una cosa determinante” (int. 7azD)

Su queste valutazioni può indubbiamente incidere la consonanza fra il proprio percorso formativo e l’attività svolta, laddove un buon 65,8% dei rispondenti al quesito (item 17 – cfr. tabella 13) si esprime favorevolmente, contro un 25,5% di soggetti di parere contrario (a cui si aggiunge un 8,7% di non risposte). Chi, in effetti, ha realizzato un percorso di studi e di lavoro coerente trova nella sua attività maggiori stimoli e soddisfazioni personali, così come chi sente di essere apprezzato e valorizzato nell’ambiente in cui è inserito per le capacità dimostrate e la professionalità raggiunta¹⁰⁹.

Tab. 13 – Consonanza dell’attività lavorativa con la formazione

	Frequenza	Percentuale
Sì	98	65,8
No	38	25,5
<i>Totale</i>	<i>136</i>	<i>91,3</i>
Risposte non pervenute	13	8,7
<i>Totale complessivo</i>	<i>149</i>	<i>100,0</i>

¹⁰⁹ Diventano allora altrettanto importanti i passaggi di qualifica ottenuti, laddove questo ha riguardato solo il 32,9% dei soggetti coinvolti, mentre il 57,7% dichiara di non essere stato coinvolto in alcuna possibilità di avanzamento ed il 9,4% non risponde.

“Ha un ruolo molto importante il lavoro, mi gratifica molto, ho avuto la possibilità di crescere, mi hanno dato la possibilità e gli strumenti necessari per farlo, non saprei quantificarlo però occupa di certo un posto molto importante, soprattutto perché come ti ho detto mi sono sentita appoggiata, e quindi comunque quando uno si sente apprezzato, vede che ti vengono incontro e tutto quanto, a maggior ragione sei ancora più ben disposta, quindi sicuramente occupa un ruolo importante (...) Poi è valorizzata la posizione e l'attività lavorativa che svolgo, anche perché voglio dire io non ti so dire se avessi avuto un altro ruolo se mi sarebbero venuti incontro così, non perché, ma la figura dell'assistente alla produzione è una figura che rimane sempre dietro al direttore, ma in ogni caso, non so se per dire occupavo un altro ruolo mi sarebbero venuti incontro così tanto, nel senso che comunque il mio direttore, magari dopo c'è questo ragionamento dietro, piuttosto che perdere una figura che mi fa così comodo perché comunque ha 15 anni di esperienza qui all'interno e quindi un bagaglio di conoscenze acquisite, preferisco andarle incontro piuttosto che perderla o piuttosto che mi lavori solo a part-time,. Per cui magari dici adesso cerchiamo di gestire il lavoro in maniera diversa, di tirare un pochino tutti quanti per un certo periodo di tempo, però dall'altra parte alla fine poi ti ritrovi una persona che comunque torna a tempo pieno, ti può riseguire a tempo pieno. Quindi sì penso che comunque abbiano, sia il mio responsabile che mio marito, perché comunque se mio marito non avesse avuto stima o tutte queste cose del mio tipo di lavoro, della mia posizione e tutto quanto, forse non sarebbe stato così disponibile nella riorganizzazione del nostro quotidiano, e senza di lui non sarei assolutamente riuscita a gestire le cose in questa maniera, anche perché comunque considera che lui poteva benissimo gestirsi liberamente il lavoro, senza vincoli, e alle 20:00 essere tranquillamente a casa, come fanno tanti uomini” (int. 4azD)

“E' importantissimo nella mia vita, non tanto da un punto di vista economico, ma proprio da un punto di vista di realizzazione mia personale, di soddisfazione, anche perché al di là del mio ruolo, dipende anche molto da come si è fatti, magari ci sono persone che vedono nel lavoro solo il fatto di portare a casa uno stipendio per, poi magari fanno anche il loro lavoro fatto bene, quindi questa non vuole essere una accezione negativa o positiva, è proprio una accezione di leggere quelli che sono i valori. Io ho sempre, e probabilmente questo è anche un mio difetto, io ho sempre vissuto il lavoro come se fosse una cosa mia, l'azienda in cui lavoravo l'ho sempre sentita come se fosse la mia azienda insomma e quindi al di là della responsabilità l'ho sempre vissuto e sentito così” (int. 6azA)

“Sicuramente è quello che mi ha permesso un riscatto rispetto a quello che mi ha imposto mio padre. Ecco, l'unica cosa che mi hanno imposto è stato, mio padre, di non studiare. Io avrei voluto fortemente studiare perché a me piaceva, poi volevo fare una cosa completamente diversa perché a me piaceva molto lo sport, quindi avrei voluto fare l'Isef e quindi forse avrei preso una strada completamente diversa, però era una cosa che volevo... Non volevo andare a lavorare, volevo studiare, però credo che il lavoro mi abbia consentito intanto di crescere molto velocemente, perché io a 18 anni comunque sono uscita di casa, e forse non l'avrei mai fatto se avessi studiato, sono maturata sicuramente anni prima rispetto alle mie amiche e questo mi ha consentito comunque di riuscire a realizzare nel lavoro una mia parte di donna, nonostante le cose che ho detto prima e tutto il prezzo che ho pagato, però forse questo lavoro mi ha permesso proprio di realizzarmi come donna, mi ha permesso anche di avere forse quella marcia in più, quella determinazione che mi ha fatto poi acquisire sicurezza come donna (...) Io credo che una donna si possa realizzare col lavoro, sarebbe bello che la donna potesse trovare nel lavoro una realizzazione come donna, ma come donna la realizzazione nel lavoro” (int. 10azB)

Il valore attribuito al lavoro può divenire in questi casi addirittura causa di sentimenti di rinuncia, qualora, a fronte del sovraccarico delle responsabilità di cura, in particolari fasi del proprio ciclo di vita, si scelga una riduzione di orario.

“Ero restia a farla [la richiesta per ridurre l’orario di lavoro] perché ho sempre vissuto il lavoro come un impegno, un dovere, un non dover mai venir meno e la vivevo un po’ come una rinuncia e anche come non dimostrare che ero brava a lavorare. In realtà io le mie mansioni lavorative le ho sempre fatte come dovevo farle, però mi ha fatto (...) il mio pensiero era che gli altri mi avrebbero screditato, che avrebbero pensato che riducendo l’orario fossi quella che non era in grado di gestire le mie cose tanto da... invece no. Questo pensiero adesso l’ho accantonato, io invece ritengo di aver fatto una scelta condivisa dalla mia famiglia, che mi permette di pensare, di fare altro, di dedicarmi di più ai miei figli” (int. 2azC)

Allo stesso tempo la testimonianza sopra riportata mette in evidenza come la dimensione lavorativa non costituisca il principale spazio di valutazione del valore della propria esistenza. Altre risultano infatti le dimensioni prioritarie e fondative il riconoscimento sociale: gli ambiti affettivi ed intimi, come mostreremo più precisamente nel proseguo del capitolo.

7.3 Lavoro e vita: quali equilibri?

A partire dalle constatazioni sino ad ora espresse, è nostra volontà cercare di comprendere quali frammenti o dimensioni temporali rientrino nella tanto auspicata conciliazione. Sostanzialmente, due risultano essere i principali mondi simbolici e vitali da bilanciare, vita lavorativa e la vita familiare, laddove tende ancora oggi a prevalere una immagine di conciliazione strettamente associata al concetto di “doppia presenza” (Balbo, 1978). Solo in rarissimi casi – in prevalenza si tratta di donne con limitate responsabilità domestiche – tale concetto viene descritto in maniera più ampia ed estesa, in modo tale che alla vita lavorativa si affianca la vita personale nella sua complessità. E quindi: tempo libero, tempo per se stessi, tempo dedicato ad attività di volontariato, impegni politici, associazionismo religioso e/o culturale.

“Credo che nella conciliazione rientrino anche tante altre attività diverse dalla famiglia perché io non l’ho fatto per dedicare tempo alla famiglia per esempio, non ho neanche parenti anziani da assistere, non ho nonni in casa, diciamo che così io concilio anche altre attività che possono essere importanti per me quanto e forse anche più del lavoro” (int. 5azB)

“La prima volta che ho fatto questa esperienza da assessore siccome era la prima volta e devo dire che come esperienza un po’ mi preoccupava allora avevo avuto anche le possibilità in famiglia, economiche intendo, di poter rinunciare ad una parte della mia presenza qui, quindi avevo chiesto di ridurre il mio tempo di lavoro da 40 ore a 36 ore, in pratica io mi ero liberata di un po’ di tempo dal lavoro per poter svolgere al meglio quel ruolo” (int. 7azD)

“Faccio al massimo 6 ore perché poi comunque 6 ore non è il part-time classico da 4. La scelta è stata dettata dal fatto che non avendo famiglia, nel senso che io vivo in famiglia però non ho una famiglia da mantenere, non sono sposata, non convivo e così, volevo impegnarmi di più in altre attività” (int. 9azB)

Ma come dicevamo si tratta di un numero estremamente limitato di casi. E' sostanzialmente l'esperienza della maternità (in alcuni casi la nascita del primo figlio, in altri del secondo) a segnare il punto di svolta per le donne lavoratrici. "Nessun'altra esperienza è così radicale come portare in grembo una uova vita e consegnarla al mondo. Già il tempo dell'attesa ha una qualità completamente diversa da ogni altra esperienza. Se la gravidanza è desiderata e le cose procedono bene, diventa un tempo di meditazione, di ritorno dentro di sé, di serenità. L'emozione diventa totale quando questa nuova persona – nostro figlio o figli – vede la luce" (Bombelli, 2004: 43). Questo evento, riconosciuto all'unanimità dal nostro campione come una esperienza stupenda e stravolgente che riguarda l'essere profondo della donna, rappresenta l'inizio di una riorganizzazione complessiva dei tempi.

"La maternità è una delle esperienze più belle, io credo che l'emozione che ho avuto nel guardare i miei figli la prima volta credo non sia paragonabile a niente, secondo me il figlio è un qualcosa di te che continua, perché continuano le mie tradizioni, le mie idee, magari espresse in un altro modo, però continuano. Nella mia vita io non ho fatto cose importantissime però 3 le ho fatte e quelle 3 li portano ognuna qualcosa di me, di me e di mio marito, è un'esperienza davvero unica... Mi fermo spesso a guardarli quando sono tutto e tre insieme, per me è come aver vinto l'Oscar" (int. 10azD)

"Sono una mamma felicissima a cui la figlia ha cambiato la vita, la maternità è stata un'esperienza positivistissima, in termini di appagamento, ma anche di aggravio di lavoro, il carico di lavoro è sicuramente non indifferente, ti porta via tanto tempo libero, però l'appagamento in termini di affetto è talmente alto che ti ripaga di tutti i sacrifici fatti" (int. 3azD)

"Inutile dire che la maternità ha avuto un ruolo importante perché è chiaro che è un'esperienza unica, è chiaro che è molto bello, molto coinvolgente, insomma voglio dire a posteriori posso dire che non potrei pensare alla mia vita senza quei due rompiscatole (ride), però voglio dire anche qui, va vissuta con il suo giusto equilibrio, ecco senza queste idealizzazioni, che insomma, non so, sarà che questo modo di essere non mi appartiene, però ogni tanto magari vedo tutta questa enfasi, ma insomma è una parte della vita, molto importante, molto bella, molto coinvolgente, il fatto di dare la vita ad un essere, però va comunque ricondotta nell'ambito della vita, non deve essere l'unico tuo motivo di vita, perché poi penso che faccia male anche ai bambini questa oppressione, insomma io conto sempre molto sull'equilibrio e sulla giusta misura in tutte le cose" (int. 1azA)

"Penso che per una donna, per una donna che abbia intenzione di avere figli, perché ho conosciuto anche ragazze che dicono non mi interessa la maternità, quindi contente loro siamo a posto, però per una donna che ha intenzione di avere dei figli, oltre che un marito o un compagno, è una cosa bellissima che completa... Cioè voglio dire sarebbe da provare, nel senso che con tutte anche le difficoltà ed i sacrifici che comporta, tutto quello che vuoi, però è una cosa che non ha pari, non ha pari quando tuo figlio ti abbraccia, il calore che ti da, guarda mi vengono le lacrime agli occhi, non lo ripaghi con niente, perché è una sensazione che non te la da nient'altro" (int. 4azD)

La maternità diviene il tempo biografico centrale per il genere femminile, a volte – ma non sempre – al pari di quello della vita professionale, e come tale richiede una complessiva ridefinizione delle priorità esistenziali, spesso imponendo il sacrificio di altri progetti di vita, specialmente a livello lavorativo. Una simile riorganizzazione determina, per forza di cose, l'acquisizione di capacità e doti di equilibrismo senza pari, tali da consentire di incastrare impegni e responsabilità difformi, di “barcamenarsi” alla meno peggio fra le molteplici attività da svolgere.

“Penso che sia proprio quella capacità di organizzare ed incastrare tutti gli impegni, non è facile proprio programmare perché altrimenti non ci staresti dentro con i tempi, è dura perché: la spesa, la famiglia, il lavoro, la casa. Però essendo ormai da tempo io quella che gestisce tutte queste cose credo proprio di essere rodada” (int. 8azD)

“Non dico che ti abitui, però ti organizzi, impari ad organizzarti in maniera diversa anche se per dire dopo due anni di tutta questa “organizzazione”, ancora adesso devi pianificare e poi magari non è sufficiente perché le cose da fare sono comunque tante (...) Però dai per tutto il resto che hai in cambio il sacrificio vale, perché comunque riesci a portare avanti le cose della famiglia e anche sul lavoro vedi che l'attività prosegue. Per cui alla fine c'è anche la soddisfazione e il riconoscimento da parte dell'azienda, oltre che la tua famiglia e i tuoi figli. (...) Alla fine la famiglia è un'azienda, una piccola azienda se vuoi di sole tre componenti solamente però voglio dire ognuno ha le proprie esigenze, ognuno ha i propri impegni, per cui voglio dire anche una piccola azienda di 3 o 4 persone deve tenere presente le caratteristiche di tutti, le disponibilità di tutti, tutto quanto, quindi non è assolutamente semplice da gestire” (int. 4azD)

“La classica conciliazione fra tempi di lavoro e tempi di vita secondo me la vive di più chi ha dei bambini, perché comunque i bambini devono essere seguiti in tutt'altra maniera rispetto ad un marito, quindi un uomo adulto, autonomo, perché non è che uno possa dire non ho tempo, non vado a casa a pranzo e non gli do da mangiare. Poi hanno le loro esigenze, hanno la scuola, devono essere seguiti, adesso i bambini hanno diecimila attività e devi seguirli anche in tutte queste attività. Per cui lì certamente incastrare la vita familiare con il lavoro è difficilissimo. Ammiro chi riesce a farlo, la mia è stata una scelta quella di non avere figli anche perché non sapevo se sarei riuscita a conciliare bene queste cose” (int. 8azA)

Quest'ultima testimonianza enfatizza l'idea della centralità del binomio lavoro e famiglia, lavoro e maternità, mostrando come a volte la percezione del peso della “doppia presenza” possa portare alla scelta di posticipare e procrastinare una gravidanza, scelta che nel tempo può assumere i tratti della definitiva rinuncia. Ecco allora che le due dimensioni, vita lavorativa e vita familiare, più spesso di quanto si possa immaginare, possono venire a trovarsi in un rapporto conflittuale, per non dire antitetico. Un rapporto tale da spingere molte donne alla drastica decisione di anteporre una sfera all'altra, rinunciando così alla realizzazione di parte del proprio progetto di vita. D'altronde, persiste nel nostro campione l'associazione fra lavoro e sacrificio

familiare, come dimostra il valore medio di 3,07 attribuito all'item 48 del questionario¹¹⁰ (si veda la tabella 20), “lavorare comporta il sacrificio di avere solo le serate ed i fine settimana da dedicare ai propri cari”. Si tratta di una valutazione sostanzialmente neutrale, che tuttavia non lascia presagire il superamento di un simile preconcetto, il quale rischia a sua volta di riproporre la netta separazione dei ruoli di genere. Ma su questo aspetto torneremo nel proseguo del capitolo.

In quest'ottica la conciliazione diviene un compromesso fra vita professionale e vita privata, seppure non privo di sacrifici tanto nell'uno quanto nell'altro caso. Se sul versante lavorativo per la maggior parte delle lavoratrici intervistate implica una drastica di riduzione dell'orario (qualora venga concesso anche in forma definitiva), quando non di completo abbandono del lavoro, nella sfera intima presuppone invece un annullamento di quello che è il tempo dedicato a se stessa, ai propri interessi, alle proprie passioni. Al punto tale che queste ultime dimensioni assumono una connotazione sempre più residuale e accessoria.

“E' chiaro che bisogna avere una via di mezzo, non bisogna diventare schiavi né dell'uno né dell'altro, è chiaro che le difficoltà ci sono” (int. 2azB)

“Ho fatto anche dei sacrifici, indubbiamente, perché poi quando erano piccoli e sono tornata a lavorare comunque il tempo per me stessa o il tempo libero non c'era, dedicavo tutto quello che mi rimaneva a loro o alla casa” (int. 5azD)

“Conciliare vita familiare e lavorativa credo sia possibile, ma riuscire a realizzare tutte e due le cose fatte bene credo sia molto difficile, cioè, io ho un part-time, e come ti ho detto prima, spesso quando hai un part-time nelle 6 ore cerchi di fare il lavoro di 8, ma vedrai che è una situazione che accomuna molte, perché tu comunque cerchi di dare quel qualcosa in più perché a volte ti rendi conto di andare via lasciando del lavoro in sospeso. Però io ho fatto una scelta ed è questa, comunque conciliare, combinare i due impegni è difficile, quindi comunque devi arrenderti al fatto che devi tirare via un po' di qua ed un po' di là. Devi cercare quel giusto equilibrio fra le due dimensioni ma questo comporta in realtà delle rinunce in entrambe, perché io mi rendo perfettamente conto che se facessi le 8 ore per il tipo di lavoro che svolgo servirebbe, forse anche 9, per cui cerchi di dare il massimo e qualcosa in più quando lavori e quando sei a casa fai altrettanto, perché comunque quando rientri i figli ti chiedono tanto, anche a livello fisico, di contatto umano, gli manchi nelle ore in cui sei assente e te lo fanno capire. Devi bilanciare le due cose ed è indubbiamente molto complicato” (int.1azB)

“E' altrettanto vero che allo stesso tempo ho fatto molte rinunce nel senso di molte rinunce anche professionali oltre che personali, nel senso che questo è un ruolo che ti da una certa visibilità sotto certi

¹¹⁰ Come abbiamo già precisato nel capitolo di presentazione dell'indagine, la quarta sezione del questionario somministrato richiedeva ai lavoratori coinvolti di esprimere il loro grado di accordo e/o disaccordo relativamente ad alcune affermazioni concernenti la conciliazione, attribuendovi un valore compreso fra 1 e 5, laddove 1 rappresenta il massimo di disaccordo e 5 il massimo di accordo.

aspetti, quindi ti apre altre possibilità, altre porte, che io ho limitato perché, proprio perché volevo mantenere un equilibrio...E' chiaro che anche sotto l'aspetto professionale ho fatto delle rinunce, oltre che sotto quello personale, proprio per cercare di mantenere quell'equilibrio di cui parlavo, però devo dire che non è che la cosa mi dispiaccia, nel momento in cui insomma uno decide che ha una famiglia, dei figli è coscio che sono da seguire” (int. 1azA)

Pertanto, tranne in qualche rara eccezione, la presenza di figli alimenta una persistente sensazione di mancanza di tempo da dedicare a se stessi, allo svago, al riposo. Anche perché la tendenza è quella di prediligere una dedizione totale del tempo liberato dal lavoro alla cura dei propri cari, in particolare dei bambini. Per volontà e desiderio personale, così come per quel sentimento colpevolizzante di scarso impegno fra le mura domestiche (o inadeguatezza nella cura) verso la propria famiglia tanto spesso presente fra le donne che lavorano.

“Questo significa chiaramente che comporta anche molte rinunce tue personali, perché è chiaro che tra lavoro, casa, figli, famiglia, se pensi di poter trovare del tempo libero per te per dire, non so, vado in palestra, in un centro fitness o solo mi ritaglio una mezza giornata per fare shopping, sognatelo” (int. 1azA)

“L'unica cosa che mi viene a mancare rispetto a quando non ero mamma è il tempo libero per me, non esiste più, mi piaceva andare in piscina, mi piaceva dedicarmi a qualche attività sportiva, rilassarmi un po', ascoltare un po' di musica, non esiste più niente, al momento almeno non è possibile, il tempo che ho a disposizione lo dedico completamente a lei (la figlia), forse quando sarà un po' più grande e comincerà a fare qualche attività extra allora ricomincerò anche io a farne, magari nel momento in cui attenderò che termini le sue. Sempre ad incastro. Però questa è l'unica cosa di cui mi ha privato la situazione, che però, guarda, non mi pesa minimamente” (int. 3azD)

“Considera che con i figli oltre al tempo del piacere, quello del gioco poi quando sono piccoli ci sono le malattie, le visite, il pediatra, ero sempre dietro a loro, tutto ruotava attorno a loro” (int. 6azD)

“Di certo adesso come adesso non riesco minimamente a ritagliarmi del tempo libero, zero, questo da quando sono nati i miei figli, perché comunque sono piccoli e dovrei fare qualcosa alla sera al massimo, ma sinceramente non è che ne abbia una gran voglia. Volendo una persona lo fa anche, però poi alla fine fai delle scelte” (int. 1azB)

“Diciamo che non incontro problemi di conciliazione, perché poi privatamente mi annullo, nel senso che il tempo per me svanisce. Magari non sono impegnatissima, del tipo vado a letto alle 23 ed ho lavorato fino allo sfinimento, per esempio ieri pomeriggio abbiamo fatto il papiro, per cui è un momento di svago, però comunque insieme a mia figlia, diciamo che le esigenze strettamente mie non potrei soddisfarle, parlo di cose futili come la palestra, l'estetista e quant'altro. Preferisco dedicare tutto il tempo che esula dal lavoro a mia figlia, anche perché so che tra qualche anno non potrò più farlo, nel senso che crescendo poi non hanno più questo bisogno della tua presenza” (int. 2azB)

Da alcune interviste emerge l'esigenza di “staccare la spina”, di evadere dalla routine quotidiana, di rilassarsi dalla frenesia dei molteplici impegni almeno per un'ora: una

sudata ora di ozio per ritemprare spirito e membra. Si tratta di un bisogno che in diverse narrazioni viene espressa in termini imperativi del tipo “*Me lo ritaglio*” o “*Me lo impongo*”, a dimostrazione ulteriore della stringente sensazione di insufficienza temporale (Bombelli, Cuomo, 2003).

“Ogni tanto me lo impongo, mi serve proprio, perché qui purtroppo il lavoro è tutto mentale, a livello fisico non fai niente, è tutto mentale, ma quando i bimbi sono piccoli, quando arrivi a casa, ti impegnano tanto e quindi a volte arrivi ad un punto che dici la mamma deve rilassarsi una mezz’ora (ride). Ogni tanto me lo prendo, che poi ti dico il tempo per me è magari solo stare un’ora rilassata davanti alla televisione senza avere nessuno di fianco o la bambina da seguire...E’ questo: rilassarsi e riposarsi senza nessuno, stare un’ora da sola” (int. 2azD)

“Il venerdì non si tocca, lo sa anche mio marito. Anche quando lui è qua, il venerdì è mio, è l’unica sera che ho per poter proprio staccare la spina per qualche ora” (int. 9azC)

Una siffatta percezione trova conferma allo stesso tempo dai dati emersi dalla somministrazione del questionario, laddove alla richiesta di quantificare le ore settimanali dedicate ad una serie di attività, i soggetti coinvolti nell’indagine hanno indicato in 16,02 ore il valore medio attribuito al tempo libero ed in 10,48 ore quello dedicato a se stessi. Questa sensazione subisce oscillazioni in base a molteplici variabili, quali il genere (seppure come anticipato siano solo 4 gli uomini rispondenti al questionario), la classe di età, lo stato civile ed il numero dei figli a carico. Ma procediamo con ordine: per il genere maschile registriamo un incremento della disponibilità di tempo liberato dal lavoro (anche per il diminuire di quello dedicato alle attività domestiche che mediamente impegna i nostri intervistati maschi per 14,33 ore settimanali) che raggiunge le 27 ore e della disponibilità di tempo da dedicare a se stessi che si attesta attorno a 15,33 ore. Ribadiamo tuttavia come l’esiguità di questo sottocampione, nonché il fatto che si tratti di uomini dall’età compresa fra i 25 ed i 39 anni senza grossi carichi familiari, in quanto celibi ed in prevalenza ancora residenti presso la famiglia di origine (3 su 4), non permettano particolari generalizzazioni. Per quanto riguarda la variabile anagrafica sono le fasce di età comprese fra i 30-39 anni ed i 40-49 anni a subire una maggiore flessione in negativo del tempo libero e del tempo per se stessi (che presentano rispettivamente valori medi pari a 15,03 e 9,33 ore, ed a 13,45 e 8,81 ore) a fronte di un più ampio investimento nella cura dei figli per la prima fascia di età (che insieme a quella compresa fra i 25 ed i 29 anni raggiungono l’impegno

temporale più consistente nell'assistenza dei bambini, ossia 45,83 e 46,17 ore) e nell'attività domestica per la seconda (pari a 29,32 ore).

Tab. 14 – Distribuzione media settimanale del tempo dedicato alle seguenti attività

	N	Minimo	Massimo	Media
Ore di lavoro sul mercato	115	20	60	37,08
Ore dedicate alla cura dei figli	76	2	74	36,29
Ore dedicate alla cura dei parenti	47	0	36	8,58
Ore dedicate al lavoro domestico	114	3	48	23,98
Ore per volontariato/associazionismo	13	0	35	9,69
Ore dedicate al tempo libero	103	1	42	16,02
Ore dedicate a se stessa	102	0	36	10,48
Ore dedicate al sonno	115	40	70	50,20

Non stupisce, inoltre, che siano i soggetti privi di carichi familiari a poter godere di una più ampia libertà nella gestione dei tempi, che porta ad un incremento delle ore lavorative settimanali (mediamente 40,76, contro le 35,24 dei soggetti coniugati) e di quelle a propria disposizione (mediamente 23,92 ore di tempo libero e 17,16 ore dedicate a se stessi). Il numero dei figli a carico sembra invece avere una incidenza relativa, mentre risulta significativa la classe di età dell'ultimogenito confermando la complessa gestione ed il forte investimento personale richiesti dalla presenza di un bambino piccolo nel nucleo domestico. Dalle 56,27 ore mediamente dedicate alla cura dei figli in età compresa fra 0 e 3 anni, si passa infatti alle 47,67 ore nella fascia immediatamente successiva (3-6 anni), e così a decrescere sino alle 20 ore settimanali rivolte a figli ormai maturi (con età superiore ai 25 anni). Un dato quest'ultimo che conferma la persistenza dell'immagine di "mamma chiocciola" nella nostra realtà territoriale, una mamma che sotto la sua ala protettrice raccoglie i suoi "cuccioli" anche quando l'età anagrafica li porta ad intraprendere percorsi autonomi. Emblematiche a questo proposito risultano le parole di una nostra intervistata:

“Anche se sono ormai grandi mi occupo ancora io di organizzare la casa e la famiglia. Quindi spesa, lavare, stirare, cucinare, alla fine si tende sempre a delegare alla mamma... io mi sento molto chiocciola dei miei figli, non tanto chiocciola da opprimerli o essere troppo ansiosa, chiocciola nel senso di cercare di non fargli mancare nulla, di fare anche quella parte di padre che non c'era e non c'è stato neanche per loro” (int. 6azD)

La tendenza a rivolgere la massima dedizione al nucleo familiare è ulteriormente rafforzata dalle risposte fornite alla domanda in cui si richiedeva di esplicitare come e con chi viene trascorso il proprio tempo libero¹¹¹. Fra i soggetti rispondenti (105 su 149) il 60,2% dichiara di passarlo in famiglia, il 34% in compagnia di amici ed il 5,8% con altri componenti della rete parentale. Minori precisazioni vengono fornite invece in merito alle attività svolte nel tempo liberato dal lavoro (solo 76 indicazioni su 149): una percentuale pari al 34% dei rispondenti si dedica ai propri hobby (dalla lettura, al cinema, dalla attività sportiva allo shopping, etc...), il 28,9% ne approfitta per uscire ed evadere dalla routine di tutti i giorni, il 19,6% si ritaglia qualche momento di relax ed il 4,1% si impegna nel volontariato. Non mancano soggetti (18,2%) che ribadiscono nuovamente la scarsità e l'inconsistenza del tempo libero, indicando quale risposta: "poco" o "inesistente". Infine, le opinioni difficilmente accorpabili sono state inserite nella categoria "Altro" che rappresenta il 5,1% dei rispondenti, tra cui non è mancato chi ha precisato di dedicare il proprio tempo libero alle pulizie della casa.

Ma qual è la consistenza dell'impegno attribuito al lavoro domestico? Mediamente il nostro campione dedica a questa attività 23,98 ore settimanali, con una differenza fra uomo e donna¹¹² di circa 10 ore (rispettivamente 14,33 per i primi e 24,24 per le seconde) ed un incremento costante dell'investimento personale nelle mansioni casalinghe all'aumentare dell'età (laddove si suppone invece un progressivo decremento dell'investimento nella cura dei figli). Sono infine, come presumibile, le persone con un maggiore carico familiare a dichiarare un impegno più intenso nella gestione della casa, ossia le persone coniugate e/o vedove con figli a carico¹¹³ (in media 27,50 ore e 36,50 ore).

In linea con le considerazioni sino ad ora esposte, i desideri del nostro campione si orientano prevalentemente verso una richiesta maggiore di tempo (48,2%), suddiviso fra la volontà di dedicarsi più intensamente alla propria casa e alla propria famiglia (il 34,2%), di riservarsi maggiori spazi per hobby, passioni ed interessi (il 10,1%), di poter approfondire la propria formazione (il 4,0%). Mentre il 38,9% dei rispondenti auspica

¹¹¹ Per questa domanda si è registrata una elevata percentuale di non risposte pari al 29,5% dell'intero campione. Si veda la tabella in appendice metodologica.

¹¹² Ricordiamo nuovamente la scarsa significatività del sottocampione maschile composto da solo 4 unità.

¹¹³ Precisiamo che l'incremento del numero dei figli determina una intensificazione dell'investimento temporale nelle pratiche domestiche, con il passaggio da un impegno medio di 26,06 ore in presenza di un unico bambino a 31,50 ore quando il numero dei figli viene triplicato.

un miglioramento della propria posizione professionale, aspetto ammissibile vista la prevalenza della condizione operaia, ed il 12,1% dichiara una piena soddisfazione della propria condizione. Un unico soggetto spera in una riduzione del tempo riservato al proprio nucleo familiare, a dimostrazione del fatto che la dedizione al proprio “nido” non venga percepita come pressante. E’ la necessità di far convivere piani esperienziali diversi a risultare invece opprimente: quel correre senza sosta per incastrare tutte le incombenze e le responsabilità. La frenesia della doppia presenza è ben descritta in queste testimonianze concernenti la modalità in cui si svolge la vita quotidiana abituale:

“La mattina sveglia alle 7 meno un quarto per tutti, dalle 7 meno un quarto alle 7 ci si alza, perché comincio a chiamarli dolcemente, intanto preparo la lavatrice, scaldo il latte per i ragazzi, facciamo colazione, si preparano, poi alle 7,40 circa si parte da casa. Li porto a scuola tutti e tre, tre scuole diverse, poi vado a lavorare, grazie all’azienda in cui lavoro posso iniziare alle 8,15, quindi ho una flessibilità che ti dico non si trova molto facilmente altrove, anzi direi che nel 99% delle aziende manca, si trova davvero raramente. Quindi alle 8,15 io comincio, alle 12,15/12,30 dipende dalle necessità stacco, in genere mi fermo al forno a prender il pane, e ricomincio a fare la raccolta figli al contrario, prima quella che esce alle 13 meno 10, l’altre esce alle 13 e il più grande alle 13,15, quindi ho un intervallo di 10/15 minuti a testa, diciamo che non c’è male, per adesso può andare bene. Arriviamo a casa alle 13,25 più o meno, si pranza, per fortuna mia madre prepara lei il primo per i ragazzi, poi dipende dalle giornate, al pomeriggio magari a volte qualcuno rientra a scuola perché hanno dei recuperi, o dei corso particolari, tipo ieri sono andata a portare la bimba a fare un corso e alle 14,45 doveva essere a scuola, poi sono andata dal dentista, alle 15 ero dal dentista con il più piccolo, poi ho fatto altre commissioni a Carpi fino alle 16, sono tornata a casa a prendere la borsa di basket per il più piccolo, perché non preventivavamo di fare così tardi, per cui siamo ripassati da casa a prendere la borsa di basket, lo ho aspettato direttamente di sotto in auto, sono tornata alle 16,30 a prendere la bimba che usciva da scuola, ho portato il bimbo a basket, sono passata in farmacia a fare delle prenotazioni e poi sono rientrata a casa. Alle 18 sono andata a prendere mio figlio da basket, poi ho steso i panni della lavatrice del mattino e preparato la cena. Così giusto per farle capire come è una giornata tipo. Perché poi mi sono dimenticata di dire che noi arriviamo a casa alle 13,30 ma mio marito arriva a casa alle 14,20/14,30 circa quindi nel frattempo io preparo il pranzo a mio marito, si fa presto preparare un primo a pranzo, diciamo che sparecchio sempre verso le 16 circa, quando sono a casa. Sono giornate piene, indubbiamente, quando riesco ad avere un’ora e mezza fra un porta via un bimbo e porta via l’altro stiro. Il tempo per me non esiste veramente, arrivo a sera completamente out” (int. 4azB)

“Io mi alzo alle 7, preparo la colazione ed i bambini, esco alle 8 e porto tutti e 2 i bimbi, uno a scuola ed uno all’asilo, quindi dopo ho bisogno di 10 minuti per arrivare a lavorare e inizio alle 8,30, e poi mi fermo alle 12,30 ho una mezz’oretta di pausa per mangiare, riprendo alle 13,00, e poi dopo in teoria dovrei terminare alle 15 perché inizialmente il mio part-time era fino alle 15, essendo di 6 ore. In realtà quando c’è il pieno di lavoro, al massimo, comunque alle 16 esco, vado a ritirare la bimba che alle 16,10 esce da scuola e poi vado a ritirare il bimbo che entro le 16,30 esce dall’asilo. Poi dopo c’è tutto il resto: ossia vado a casa mi metto avanti con la cena, faccio fare i compiti alla bimba, faccio fare il bagno all’uno o all’altro o a tutti e due, mi metto avanti con lo stiro, insomma tutte quelle cose lì...Preparo la roba per il giorno dopo, i vestiti, il pranzo per me a lavorare, finché non crollo distrutta, generalmente alle 22,30/23,00 crollo perché non ce n’è più della benzina. Perché sì, poi ti metti avanti con la cena, poi col fatto che a pranzo non torno io mi devo anche preparare il pranzo per il lavoro, me lo preparo io, poi ti metti avanti le cose che ci sono da fare sempre in casa, non so, pulire, stirare, lavare, fare la lavatrice, insomma il classico che fanno

tutte le donne o la maggioranza di esse. Poi al lunedì e al venerdì mia figlia ha pallavolo, quindi vai a ritirarla, poi la porti a pallavolo poi la rinvai a prendere. E' proprio sempre tutto un incastrare gli orari perché ad esempio al lunedì mia figlia ha pallavolo alle 17,15, esce alle 16,10, veniamo a casa fa merenda, usciamo alle 17, prendi su anche il piccolino, la porto a pallavolo, torno a casa e riesco alle 18 per andarla a prendere e per adesso solo la grande fa un'attività sportiva, quando anche il piccolo che adesso ha tre anni vorrà fare anche lui qualcosa, bisognerà proprio incastrare tutti gli orari. Diventa proprio un lavoro perché devi organizzare tutti i tempi e gli orari per gestire bene le cose e poi con tutti gli imprevisti del caso. Perché una volta ogni 15 giorni devi comunque anche fare un salto dalla pediatra perché o si ammala uno o c'è un problema con l'altro. Quindi ci sono anche da incastrare questi orari e quegli impegni lì” (int. 1azB)

Tali descrizioni mostrano in maniera esplicita e lampante la centralità della figura femminile nell'organizzazione della vita familiare: spetta infatti alla donna la programmazione del quotidiano, la definizione della scansione delle attività, la ripartizione dei tempi, la gestione degli imprevisti. Nuovamente le risultanze del questionario rimarcano tale centralità, spesso raggiunta a scapito del tempo concesso a se o di un costante stato di ansia e stanchezza. In effetti, sebbene il 30,9% dei rispondenti dichiara di organizzare direttamente il lavoro familiare senza incontrare particolari problemi, una percentuale pari al 26,7% richiama nuovamente questo sacrificio temporale ed una quota pari al 21,8% ne risente in termini di fatica fisica e mentale. Percentuali inferiori esprimono la necessità di ricorrere ad aiuti esterni (l'8,5%), la difficoltà nell'accudimento dei figli (il 6,7%) e l'acuirsi di tensioni con il partner per una più equa divisione dei compiti (il 5,5%). Non sono mancati lavoratori che hanno fornito una doppia indicazione al quesito in oggetto, laddove in 11 casi il fatto di occuparsi completamente dell'organizzazione quotidiana oltre ad un annullamento del tempo per se stessi determina una sensazione perenne di affanno e spossatezza.

Tab. 15 – Condizione rispetto al lavoro familiare

Condizione rispetto al lavoro familiare	Risposte		Casi
	N	Percentuali	Percentuali
Organizza tutto lei direttamente senza problemi	51	30,9	38,9
Prova un continuo stato di ansia e stanchezza	36	21,8	27,5
Fatica a seguire i figli e prova continui sensi di colpa	11	6,7	8,4
Organizza tutto lei rinunciando al tempo per se stessa	44	26,7	33,6
Ha tensioni con il/la partner per la divisione dei compiti	9	5,5	6,9
È costretto a ricorrere ad aiuti esterni	14	8,5	10,7
<i>Totale</i>	<i>165</i>	<i>100,0</i>	<i>126,0</i>

Il quadro sino ad ora tratteggiato è dunque quello di un “mondo soffocante in cui esiste solo il tempo per lavorare e quello per accudire la famiglia: un tempo compatto, chiuso, in cui c’è spazio solo per ricostituirsi dormendo” (Saraceno, 2002: 11). In esso indubbiamente un peso non indifferente viene giocato dagli orientamenti culturali prevalenti, che trovano traduzione in una serie di vincoli e mancate opportunità, di condizionamenti più o meno taciti. Le donne impegnate in attività lavorative al di fuori dalle mura domestiche vengono spesso colpevolizzate o si colpevolizzano personalmente per il minor tempo dedicato alla conciliazione. O meglio per il tentativo di sperimentare la simultanea partecipazione al mondo del lavoro ed al mondo della cura, un tentativo che a volte non consente di essere impegnata nel secondo come nel primo, anche a fronte di necessità economiche sempre più impellenti. Ne conseguono sentimenti di colpa, a volte nati spontaneamente, indotti e veicolati da una cultura fortemente tradizionalista e familista, quale è quella prevalente nel nostro paese, che delega comunque la gestione dell’intera sfera extralavorativa alla donna. Di conseguenza questa si trova a vivere con apprensione l’ipotesi di una sua incostante e discontinua presenza nel nucleo domestico, nonché di una non adeguata attenzione ed interesse alla crescita ed allo sviluppo educativo dei propri figli.

“Io avevo molti sensi di colpa quando lei era piccola, hai presente quelle cose per cui quando magari esci da lavorare ed hai fatto tardi, ti fermi a prendere un giocchino, quelli per me erano tutti segnali di sensi di colpa. Perché non so, volevo compensare un po’ l’assenza, il fatto che non c’ero stata con loro con il gioco, l’acquisto di un giocattolo” (int. 7azD)

“Facendo un part-time riesco a lavorare, perché mi piace lavorare, anche se lo riconosco magari non sempre con una realizzazione piena, però così riesco a seguire la famiglia. Se lavorassi otto ore non riuscirei a seguire i ragazzi e avrei diciamo tra virgolette per riassumere dei sensi di colpa, perché non riesco a portarli o a farli fare tutte le loro attività, a seguirli in maniera adeguata...” (int. 4azB)

“I sensi di colpa ci sono perennemente. Ci convivo perché quando anche adesso mio figlio mi dice “Sì, però voi avete pensato tanto al lavoro”, perché lui lo dice, io gli spiego i motivi delle nostre scelte, pur spiegandoglieli, io penso “Sì, effettivamente ha ragione” e quello credo sia una cosa con cui devi imparare a convivere, cioè non te ne devi fare una malattia perché, ripeto, è stata una scelta condivisa, è stata una scelta, però i sensi di colpa ci sono e restano. Io credo che qualsiasi mamma ce li abbia... io credo che i sensi di colpa ci siano, perché vorresti sempre dedicargli di più. Cioè, io non ho mai fatto i compiti con mio figlio, non l’ho mai aiutato a fare i compiti e questa è una cosa che mi pesa perché oggi mi dico, magari non è bravo a scuola perché non l’ho aiutato abbastanza alle elementari, questa è una cosa che mi chiedo tutti i giorni o quando i professori mi chiamano (...) Secondo me perché c’è la cultura della mamma perfetta, della donna perfetta, della casa lucida, il figlio tirato a lucido...quando in realtà non è poi così corrispondente al vero” (int. 10azB)

“Li devi scrostare i sensi di colpa... già noi esseri umani i sensi di colpa li abbiamo di nostro, poi la cultura che ci circonda non ci aiuta... il fatto di badare a se stessi, aver voglia di fare delle cose per se stessi senza aver paura di essere tacciati di egoismo è una questione di cultura ed io mi sono resa conto che la scelta di badare a te stessi non è una cosa di default, te la devi ricavare, ti devi scrostare quella cosa della cultura che ti dice di no, che non va fatto e ti devi godere del fatto che se hai voglia di fare una cosa la fai. Perché alla fine questo senso di colpa riguarda solo noi donne, l'uomo non ha problemi in questo senso, la nostra cultura lo ha sempre sostenuto in questo (...) Ti racconto un episodio significativo a questo proposito: io e i miei figli abbiamo sempre avuto il turno nel lavaggio dei piatti perché non abbiamo la lavastoviglie, quando io raccontavo questa cosa ad una mamma mentre il bambino era alle medie, questa mamma romagnola doc mi ha guardato e mi ha detto 'Poverino...'. Ma scusa perché è un maschio non deve dare una mano a pulire in casa?! Sporca anche lui. Quindi una mamma così tirerà su un figlio che si aspetta che la moglie gli faccia tutto in casa” (int. 5azA)

Ecco allora che ogni singolo cambiamento di atteggiamento nei figli o esplicitazione di richieste prima mai sollevate viene interpretato quale conseguenza delle proprie scelte ed azioni.

“Con il piccolino ho reiniziato a lavorare che aveva solo 5 mesi, per dirti come sono i bimbi, facevo solo 4 ore, lui quando io ero a casa mangiava alle 8,30 e alle 11,30, mentre quando ho iniziato a lavorare mangiava alle 7,30 e poi mi aspettava alle 12,00, non voleva la pappa da nessuno, lui ha allungato il pasto i 2 ore. Era piccolo, però non prendeva la pappa da nessuno, e così di botta ha allungato l'intervallo fra il primo ed il secondo pasto” (int. 1azB)

“Perché il primo anno di scuola lei l'aveva vissuto così: a scuola alle sette e mezza, per cui anticipo, poi scuola, posticipo e poi dalla nonna ...e l'ha vissuto male. Proprio anche fisicamente ho visto un suo cambiamento, a livello proprio di appetito” (int. 2azC)

“Lui ne ha risentito nel senso che abbiamo dovuto cambiare il nostro tipo di rapporto, non so adesso lui ad esempio pretende che io vada a vederlo la sera quando ci sono le partite di basket. Cosa che non ha mai fatto e lo sento proprio da come me lo chiede che ha questa necessità” (int. 5azA)

Talvolta i sentimenti di colpa sono rimarcati e rafforzati dalle persone più o meno vicine, laddove ogni attenzione deviata dalla propria famiglia e soprattutto dalla propria prole diviene oggetto di puntualizzazioni e commenti, non sempre piacevoli, che tratteggiano l'immagine della “madre snaturata” più propensa alle ambizioni lavorative che al suo ruolo (naturale) di “angelo del focolare”. Puntualizzazioni e commenti che assumono il carattere della disapprovazione sociale, soprattutto verso il desiderio personale di una realizzazione nella dimensione produttiva o di una progressione nella carriera professionale. D'altronde, l'essere donna non preclude, a prescindere, simili ambizioni ed aspirazioni, a maggior ragione pensando alle giovani generazioni che hanno investito sempre più tempo ed energie nella loro formazione. A queste forme di stigmatizzazione si affiancano poi quelle dei “teorici della dedizione”, ricorrendo ad una

terminologia di Bombelli (2004), che identificano la dimensione del tempo quale sinonimo di prestazione.

“Un aspetto che inizialmente mi ha fatto, diciamo così, anche un po’ stare male è il fatto che questo ruolo svolto da una donna, da molti non era molto capito, lo vedevo ad esempio anche nei miei genitori che pur con tutto il sostegno eccetera, ad esempio mia madre mi diceva: ‘Ma insomma, che lavoro fai?! Ma non vedi che sei sempre impegnata’. Insomma c’era un po’ questo atteggiamento come dire che sembrava quasi che il fatto di fare questo tipo di lavoro significasse che tu tenevi di più al tuo lavoro che alla tua famiglia, direi che c’è ancora, adesso un po’ si è persa, comunque questa mentalità che fa sì che se tu sei donna ed hai un lavoro impegnativo quasi quasi si vede che tu tieni di più alla tua carriera che alla tua famiglia, lo vedevo negli altri, lo vedevo molto, sinceramente, da parte delle madri che non lavoravano. Ecco in questo c’è da dire che le donne sono estremamente perfide nel colpevolizzare (ride). Io ricordo perfettamente che il mio primo figlio quando lo portai alla materna, le madri casalinghe mi dicevano: ‘Ma tu non puoi capire, sai mio figlio ed io siamo abituati a stare insieme tutto il giorno. Tu invece lavori. Lui è molto attaccato a me’. Cioè queste frasi... io non credo che tutto sommato l’attaccamento si misuri in questo... C’è molto questo atteggiamento di dire ‘Ma come fai?!’. Queste domande che sottintendono il fatto di dire che se poi tu fai quel mestiere lì vuol dire che non fai niente in famiglia, che sei una cattiva madre...Io lo ho vissuto molto” (int. 1azA)

“Mi è capitato alle elementari che c’erano 3 o 4 mamme, ma figlie di pezzi grossi, che erano casalinghe, giravano in visone e cambiavano la macchina una volta alla settimana, erano quelle che si occupavano un po’ di organizzare le recite, le feste, i costumi, erano molto presenti a scuola e durante le riunioni lo facevano notare il fatto che erano sempre loro. (...) Poi, nel momento in cui tu sei presente ai colloqui ... io non ho mai perso una recita dei miei figli, è vero magari non ho il tempo di andare là e fargli i costumi, ma lì sono sempre andata a vedere. Tra i saggi di ballo e le gare in piscina, questo e quell’altro” (int. 9azC)

“Quando ho fatto la scelta di mandare mia figlia all’asilo nido sono stata un attimo presa dalla sensazione che mamma snaturata lascia la figlia all’asilo, se ne va a lavorare, se ne frega dei figli, poi quando ho fatto un po’ un esame di coscienza, mi sono detta: ma come, tua figlia va, cresce con i bambini, impara, si diverte, gioca, è felicissima perché è un’esperienza bella e te ne parla sempre con gli occhi pieni di gioia, per quando è a casa, mamma voglio andare all’asilo... Quindi poi ti rendi conto che questa separazione, del tipo io lavoro mentre mia figlia apprende e si diverte all’asilo, è il top della scelta, crescere con me sarebbe stata una cosa noiosissima, nel senso che stare sempre con me, con i noni... credo che i tempi siano un pochino cambiati e i bimbi crescano molto velocemente ed insieme agli altri bimbi, lo fanno ancora nel modo migliore, quindi penso che queste strutture siano talmente brave e di qualità nel garantire la crescita dei figli, poi è ovvio che fino ad un certo punto, perché comunque i figli tornano a casa e allora tocca a noi genitori, per cui alla fine è un equilibrio” (int. 3azD)

Queste stesse pratiche di colpevolizzazione e riprovazione sociale possono dunque portare anche a perplessità ed esitazioni in merito all’inserimento dei propri figli nel nido d’infanzia, seppure, come abbiamo mostrato nelle pagine precedenti, la nostra regione – comunque non esente da critiche derivanti dalla ancora limitata copertura della domanda - da sempre si sia contraddistinta per una marcata attenzione alla qualità

dei servizi per la prima infanzia¹¹⁴ (0-3 anni). Le indicazioni emerse dai questionari compilati confermano in parte queste considerazioni. Sui 110 soggetti rispondenti al quesito in oggetto, la maggioranza (il 37,3%) predilige l'opzione di tenere il figlio a casa con qualcuno che possa accudirlo, seguita da un 35,5% che individua nell'asilo nido la scelta migliore per lo sviluppo e la crescita del bambino. Mentre il 14,5% sarebbe disposto a rinunciare alla propria attività professionale per occuparsi dei nuovi arrivati ed il 12,7% identifica l'asilo nido come una "opzione o soluzione estrema", derivante da una effettiva impossibilità a comportarsi diversamente (ossia una opzione da valutare solo qualora nel nucleo familiare nessuno possa provvedervi). Sono soprattutto le persone appartenenti all'ultima fascia di età (over 50) a mostrare una più marcata avversione per il nido d'infanzia, retaggio di una cultura tradizionalista e di un tempo passato (per altro non troppo lontano) in cui la famiglia allargata era una fonte di sostegno e solidarietà di inestimabile valore. Ma su quest'ultimo aspetto, ossia l'appoggio della rete parentale, e sul più ampio supporto del sistema dei servizi torneremo in maniera più approfondita nelle pagine a seguire. Dietro a simili valutazioni riecheggia dunque l'apprensione di non essere in grado di occuparsi direttamente dei propri figli ed una diffidenza verso i servizi offerti, derivante da una limitata conoscenza diretta degli stessi, nonché dalla scarsa omogeneità nella loro diffusione territoriale.

Tab. 16 – Situazione migliore in merito alla cura dei figli

	<i>Frequenza</i>	<i>Percentuale</i>
Tenere il figlio a casa con qualcuno che lo segua	41	37,3
Tenere il figlio a casa rinunciando al lavoro	16	14,5
Mandare il figlio al nido perché nessuno può seguirlo a casa	14	12,7
Mandare il figlio al nido perché è la scelta migliore	39	35,5
<i>Totale</i>	<i>110</i>	<i>100,0</i>

Risposte non pervenute 39

Le nostre considerazioni concorrono quindi a dimostrare come l'immagine della donna (in qualità di moglie e madre) principale dispensatrice di affetto e cure per natura - o per abitudine acquisita - sia ancora distante da una completa rimozione, spesso riproposta ed enfatizzata dallo stesso atteggiamento femminile. Ed infatti, la maggior

¹¹⁴ Ricordiamo in questa sede l'impegno dedicato dalla regione alla definizione di una normativa idonea alla tutela del benessere del bambino, che fissa in maniera puntuale le caratteristiche ed i requisiti che i diversi servizi per l'infanzia devono soddisfare al fine di ottenere l'autorizzazione al funzionamento.

parte delle lavoratrici da noi intervistate tende a rafforzare una concezione tradizionale e stereotipata della coppia e dei ruoli di genere, in cui il fatto stesso di essere donna finisce per ostacolare le ambizioni sul mercato in nome della prioritaria responsabilità riproduttiva.

“Forse se fossi stata uomo avrei azzardato un po’ di più. Nel senso che vedo che mio marito si è creato una impresa, ha investito, ci ha messo l’anima, probabilmente io come donna non me la sarei sentita di farlo, non me la sono sentita, per cui indubbiamente avrei azzardato un po’ di più. Penso che forse avrei investito maggiormente sul lavoro, magari mi sarei creata una mia attività, mi sarei spinta un pochino più avanti, diciamo che mi sono completamente calata nel ruolo della moglie nella famiglia...Credo che uno dei due coniugi che badi un pochino di più alla famiglia ci vuole, forse sarà un’idea un po’ antica, non lo so adesso si vedono anche tutte queste donne in carriera, però poi non so, forse non hanno una famiglia, cioè quando ti ritrovi a 50 anni e sei o solo oppure una famiglia di fatto, stringi stringi cosa hai risolto? Ti sei dedicato totalmente al lavoro annullando la tua vita privata, hai dato la tua vita al lavoro” (int. 1azD)

“Io se potessi starei proprio a casa a fare la casalinga, non ho il problema di dire se non lavoro non mi sento realizzata, anzi penso che siano altri i fattori che mi portano a sentirmi appagata: la mia realizzazione come donna e come persona è a livello di famiglia, per i miei principi, per i miei valori, il lavoro è un obbligo, perché non posso fare diversamente essendo separata ed avendo una bambina piccola” (int. 2azD)

“L’uomo è sempre stato quello che nella famiglia portava i soldi a casa, era impegnato fuori, poi anche quello che era meno portato a seguire la casa ed i bambini, a fare questo è sempre la donna, quindi ci ho pensato sempre io” (int. 2azA)

“Forse è un errore che parte anche da noi donne, forse il fatto che io stessa pensavo di rappresentare più la crescita quotidiana, dei piccoli passi, mentre lui potesse più rappresentare la prospettiva a lungo termine, la sicurezza, anche economica, poi forse ha anche alimentato il fatto che io mi dovevo occupare di queste cose e lui c’era proprio se c’era bisogno, c’era se c’erano delle scelte importanti, forse anche io stessa con la mia mentalità di 46enne ho contribuito, però uno non può neppure avere la forza e le energie per occuparsi del quotidiano, per incastrare tutto, per fare la sua lotta culturale in famiglia e la sua lotta culturale all’esterno della famiglia, perché poi penso che una persona abbia delle risorse finite, non infinite” (int. 6azD)

Viene così riproposta, con solo qualche rara eccezione, la classica divisione dicotomica dei ruoli, uomo-sfera produttiva e donna-sfera riproduttiva, in base alla quale l’ipotesi di un’affermazione in ambito lavorativo mal si concilia con l’immagine di famiglia serena. Così se la realizzazione sul mercato è importante per molte delle nostre interlocutrici, questo però significa per la maggioranza di esse svolgere una attività piacevole ed in un certo qual modo appagante senza grosse mire di crescita ed avanzamento di carriera. O comunque con tempi e modalità differenti, laddove è la vita familiare a dettare regole e cadenze. E la cosa non stupisce, visto che tende ancora a prevalere nel nostro sistema societario una immagine della maternità quale fatto prettamente privato e nella cultura organizzativa del lavoro quale “malattia inabilitante”.

D'altronde, come abbiamo messo in evidenza nella prima parte di questo elaborato, la logica temporale maschile ed il modello della presenza continuano a dominare nei luoghi di lavoro, rendendo difficilmente compatibili maternità ed avanzamento professionale. Una posizione su cui convergono le opinioni dei soggetti rispondenti al questionario, laddove all'affermazione "quando si ricopre un ruolo di responsabilità è inevitabile trascurare la propria famiglia" viene attribuito un punteggio medio pari a 3,01, ossia una valutazione di neutralità che tuttavia dimostra il mancato superamento di simili pregiudizi. Considerazioni che possono analogamente essere sollevate in merito al valore medio di 3,34 assegnato alla dichiarazione¹¹⁵ "quando un figlio non sta bene, cerca la madre anziché il padre", che testimonia la persistenza di stereotipi di ruolo che assegnano alla donna una posizione prioritaria all'interno del nucleo domestico. Non sorprende quindi che le nostre testimoni, anche quelle che hanno realizzato un percorso lavorativo ascendente riuscendo a raggiungere posizioni apicali, all'unanimità riconoscano il difficile rapporto fra queste due dimensioni, che tuttavia non dovrebbero a priori auto-escludersi.

"Inevitabilmente la maternità ha delle ripercussioni sulla carriera di una donna perché comunque tu devi avere o una mamma o una nonna o una zia o qualcuno, io le vedo le donne che hanno fatto carriera, penso ad una mia cara amica di Milano che ha fatto carriera, facile aveva la suocera con la porta confinante, aveva la mamma che gli teneva il bambino, il papà in pensione e la baby-sitter, cioè tu devi avere tutta una struttura, una rete che sopprime laddove manca il servizio, perché poi lei stava fuori tutto il giorno perché usciva la mattina alle 7,30 e rientrava alle 20. Con tutto quello che poi questa situazione comporta in termini di sensi di colpa: noi siamo una cultura cattolica, il senso di colpa già esiste di tuo, e qua viene ulteriormente amplificato" (int. 5azA)

"Poi tante volte la maternità davvero va ad incidere su questi aspetti, la carriera, la crescita professionale e tante volte ci si trova di fronte ad una scelta anche drastica. Cosa che poi ti porta a non essere più tranquillo, a non essere più sereno, perché ti trovi a dover pensare se faccio un figlio perdo la possibilità di fare carriera o perdo il mio posto perché comunque nel frattempo...nel mio caso fortunatamente invece questo non è successo" (int. 4azD)

"Alla fine penso sia la donna stessa che ad un certo punto preferisce dedicarsi, una donna in carriera, diciamo così, preferisce dedicarsi ad un figlio una volta che ha deciso di averlo. Anche perché non sempre ci sono gli strumenti per fare entrambe le cose in equilibrio. Fare un figlio per poi darlo ad una baby-sitter per me non ha senso, e questo ha sicuramente avuto un peso sulla mia decisione, se tu devi fare un figlio per poi

¹¹⁵ Una posizione che trova conferma anche nelle testimonianze da noi raccolte: "Quando i bimbi non stanno bene di solito cercano la mamma, è vero anche quello, perché anche la grande, tuttora che ha 18 anni quando ha la febbre "mamma, mamma", non l'ho mai sentita chiamare papà, anche quando c'è. Allora forse è anche una questione così, culturale, di abitudine, perché adesso i papà moderni sono forse più disponibili dei papà di una volta, mi sembra almeno, sanno cucinare, si sanno stirare le camicie, sanno fare tante cose che una volta i papà non facevano, però è più brava la mamma, questo è certo. Con i bimbi è più brava la mamma" (int. 9azC)

affidarlo ad una persona terza secondo me non ha senso ecco, se lo fai te ne occupi in prima persona, cerchi di dedicargli tutto il tempo disponibile. Io ho l'esempio di mia sorella, lei lavora fuori a Milano, vive da sola, lei se avesse avuto un figlio mantenendo la sua carriera avrebbe dovuto prendere una baby-sitter e davvero affidargli il figlio per tutto il giorno. Ma non ha senso e infatti anche lei ha fatto una scelta di questo tipo, ha detto io ho un lavoro che mi piace, preferisco dedicarmi alla mia carriera però devo rinunciare alla mia famiglia. E questo è il mio pensiero, poi dopo c'è chi riesce, beato lui. Io penso che fare un figlio per affidarlo costantemente a terzi non ha senso” (int. 8azA)

Risultano così fondamentali nella prospettiva di carriera, oltre alla disponibilità di sostegni e supporti esterni (gratuiti o a pagamento), l'energia, le risorse e le motivazioni personali, a fronte di un contesto societario che non aiuta e taccia la donna che si dedica alla propria professione o comunque non si confà pienamente ai canoni di femminilità proposti come “cattiva madre”. Sono questi fattori, uniti al valore ed al significato attribuito alla propria attività lavorativa, a sostenere la figura femminile nella scelta del proprio progetto esistenziale e a darle la forza necessaria per procedere nel suo percorso di difficile bilanciamento fra famiglia e lavoro, superando avversità ed ostacoli.

“Secondo me può incidere, poi ci sono diversi fattori in gioco, dipende dal carattere della persone e ovviamente anche dalla sensibilità dell'azienda. Può incidere però è ovvio che dipende da come uno riesce a gestire le cose, nel senso che se una donna è molto brava può riuscire a gestire tutto però io credo che questo richieda una mole di energia e risorse... Ho l'esempio di una collega di Reggio Emilia che è responsabile di un'area, che ha 2 bambine piccole, avute una dietro l'altra, che comunque ha mantenuto il suo ruolo, ha adottato degli orari continuati piuttosto che standard magari, per cui diciamo che ha una sua libertà e flessibilità nella gestione del lavoro, però veramente corre dalla mattina alla sera, nel senso che lei alla fine ha scelto di non rinunciare la lavoro, ha scelto di fare 2 figli, però è tutto in carico molto a lei, alla sua energia e alla sua voglia di fare, di riuscire ad incastrare ed organizzare il tutto. Poi mi raccontava che non ha neppure genitori che possano aiutarla nella gestione dei figli per cui ci sono dei periodi, dei mesi in cui a lei converrebbe stare a casa con i suoi figli perché ciò che guadagna va tutto in baby-sitter, però la sua scelta è stata molto determinata nel conservare il suo ruolo e la sua posizione. Per cui alla fine secondo me è ancora tutto in base a quella che è la forza e l'energia di una donna di scegliere questa cosa, anche il significato e il peso che ha il lavoro nella propria vita perché nel momento in cui diviene fonte di realizzazione e soddisfazione personale penso sia più difficile pensare di rinunciarvi” (int. 6azA)

“Comunque una carriera richiede il rispetto di certi standard e regole, per cui direi che è una scelta, anche se penso che anche su questa incidano diversi fattori, non da ultimo quello economico” (int. 6azB)

“Il lavoro è importantissimo sia perché ti dà comunque una autonomia in termini di denaro, sia perché dà delle soddisfazioni per quello che riguarda l'aspetto personale insomma, al di fuori del fatto che una quando è mamma, è contenta di quello che è dentro e fuori le mura domestiche con la propria famiglia, però sono altrettanto felice di avere un ruolo in un'azienda” (int. 3azD)

Permane tuttavia un senso di velata frustrazione derivante dalla diffusa riprovazione sociale della donna affermata lavorativamente, che porta le nostre interlocutrici ad

appellarsi alla logica della qualità del tempo, in base alla quale non è tanto la quantità del tempo trascorso con la propria famiglia ed i propri figli a fare la differenza, bensì, l'intensità, il trasporto e l'affetto profusi in quel lasso temporale, sia anche esso ristretto o risicato.

“E' chiaro che anch'io mi sono appellata in parte, non al 5° emendamento, ma al fatto che quello che conta è la qualità del tempo dedicato alla famiglia più che la quantità, ma è altrettanto vero che se non c'è neanche un minimo di quantità non puoi neanche mettere in gioco la qualità, quindi voglio dire che anche nei confronti dei bambini per loro è sempre stato molto chiaro che durante la settimana i genitori lavorano, loro hanno la scuola, i loro impegni, le loro cose, ma il tempo libero si sta insieme” (int. 1azA)

“Io sono convinta che sia meglio la qualità della quantità, non conta che una mamma faccia la casalinga e sia a casa 24 ore su 24, per coccolare il bambino e dire ci sono, perché non conta esserci solo fisicamente bisogna esserci anche mentalmente, io me ne rendo conto in quei momenti in cui sono particolarmente stanca e nervosa, che magari è più il danno che gli fai a stargli vicino. Quindi a rimanere tutti i giorni a casa a dire spolvero, spazzò, stiro, credo proprio che non ce l'avrei fatta, senza nulla togliere alle casalinghe” (int. 4azA)

“La mamma anche se lavora, anche se sta sempre fuori però quando c'è, c'è, ... poi ci sono le donne che non sono poi alla fine strutturate per fare le mamme questo è fuori discussione. Però quelle ad hoc secondo me anche se stanno 5 minuti, quei 5 minuti ti danno il 100%” (int. 5azC)

“Non penso che debba esserci una presenza 24 ore su 24... La presenza dei genitori è importante anche solo per 1 ora o 2 ore, l'importante è sentirsi vicini e darle comunque non dei vizii, ma il fatto di tenerla in braccio, il contatto, quando crescerà il fatto di parlare tanto, di confidarsi, penso che questo aspetto sia importante più che altri. Non è tanto la quantità di tempo, la presenza costante, se poi magari non sei lì con la testa o sei distratto o pensi ad altro, ma la qualità del tempo, quando sei con tua figlia sei con tua figlia al 100%. In questo senso sono molto libera di pensiero, non sono la classica mamma appiccicata ai figli, che dice non vado a cena, non esco, non faccio quello o quell'altro, non la lascio con la baby-sitter, sono molto libertina in questo senso” (int. 6azB)

E' altrettanto vero che nel quadro sino ad ora tratteggiato un ruolo non indifferente spetta alle singole realtà organizzative: non mancano infatti storie di donne che hanno vissuto, nel loro percorso lavorativo, vere e proprie forme di discriminazione in conseguenza della gravidanza, tali da portarle al licenziamento.

“Mi sono licenziata a causa di una maternità, dell'incidente come lo chiamava il mio datore, cioè, io sono rimasta incinta nel 2003 e si sono rotti i rapporti personali tra me e il datore di lavoro, che mentre fino al giorno prima mi trattava benissimo, anche a livello economico, ma non solo, voglio dire, io sono sempre stata molto bene lì, mi ha sempre reso partecipe di tutto, anzi mi ha spesso dato carta bianca, diciamo che la struttura me la gestivo un po' come volevo io. Quando sono rimasta incinta per lui è stata “una pugnolata al cuore”, proprio così mi ha detto, ed ha cambiato atteggiamento nei miei confronti, perché comunque si preoccupava del fatto che poi la struttura rimanesse sguarnita “E se tu stai a casa chi metto al tuo posto?”. (...) dopo una settimana dal parto sono tornata a lavorare col bimbo, lo portavo con me perché lo allattavo, ci andavo quasi tutti i giorni. Ma comunque lui lamentava lo stesso il fatto che col piccolo io non potevo

fare ovviamente quello che facevo prima, non rendevo nello stesso modo... alla fine mi sono licenziata” (int. 9azC)

Una testimonianza questa che dimostra una persistente arretratezza culturale delle organizzazioni lavorative, seppure alcuni cambiamenti comincino ad essere rinvenibili. Viene altresì dimostrato il peso che, in senso contrario, gioca la sensibilità delle realtà di lavoro verso la tematica della conciliazione e, più in generale, le esigenze extralavorative del personale impiegato, mediante l'adozione di misure particolari, di cui si tratterà in maniera più approfondita nelle pagine a seguire. Quello che ci preme qui sottolineare è come tali misure, pur favorendo la gestione del doppio ruolo, possano tuttavia andare anche ad incidere in termini qualitativi sulla biografia lavorativa femminile, come in parte riconosciuto anche dalle nostre intervistate. D'altronde, non sempre il ricorso ad un orario ridotto/parziale o allo strumento del telelavoro risulta compatibile con un ruolo di responsabilità che richiede una presenza continua e prolungata in azienda. La logica della presenza torna così prepotentemente a farsi largo nelle nostre testimonianze, in cui inevitabilmente possiamo cogliere una “sfumatura” di rammarico e rassegnazione.

“Conciliazione può essere il modo per ... trovare un equilibrio fra la propria vita lavorativa, le proprie aspettative di carriera ed il tempo altro, che sia da dedicare al tempo libero piuttosto che agli impegni familiari, una cosa possibile, ma purtroppo credo non per tutti i tipi di attività di lavoro. Perché penso che per un ruolo di responsabilità non sempre sia possibile conciliare, ritengo che la scelta di un part-time o di una riduzione di orario in questi casi non sempre sia adeguata o fattibile” (int. 6azA)

“Sono però convintissima che facendo le otto ore si possono ricoprire e fare altre cose che possono soddisfare diversamente, perché impegnano poi molto di più, non lo metto in dubbio. E invece facendo le quattro ore bisogna accontentarsi poi ... in questo settore, in questo lavoro...” (int. 4azB)

“Il fatto che io abbia un part-time mi limita nel mio lavoro, adesso a parte questo ambiente, sicuramente in generale è un limite per la carriera professionale perché il fatto che una persona non sia presente tutta la giornata non ha sotto controllo tutta la situazione, senz'altro, nel caso specifico della mia occupazione il fatto di esserci mezza giornata, mi limita perché comunque non riuscirei a gestire certe tipologie di aziende come loro vorrebbero essere seguite, perché comunque esigono un interscambio continuo e quando tu ci sei mezza giornata dai il servizio per mezza giornata, insomma quello sì. Ecco certe cose io forse non sono la persona più adatta a seguirle perché non copro l'intera giornata e quindi non posso garantire un servizio continuativo” (int. 4azA)

7.4 La conciliazione fra vita lavorativa e vita familiare: bisogni ed esperienze

Nella pagine precedenti abbiamo accennato al fatto che l'armonizzazione fra vita lavorativa e vita personale/familiare richieda enormi doti di equilibrismo e presupponga sacrifici non indifferenti. Di seguito è nostro intento approfondire e precisare ulteriormente questo discorso per comprendere in quali modalità la conciliazione abbia trovato espressione per le nostre lavoratrici, quali soluzioni e strategie siano state adottate per combinare esigenze spesso contrastanti e difficilmente compatibili. In effetti, se risulta in generale un compromesso, una soluzione, non sempre provvisoria, che consente di trovare la giusta armonia fra gli aspetti considerati essenziali nella propria esistenza, la logica del sacrificio accomuna tutte le testimonianze da noi raccolte, venendo tuttavia a declinarsi in molteplici forme e sfaccettature: da una rinuncia al tempo extra, ossia al tempo altro da quello dedicato al lavoro e alla famiglia, ad una rinuncia sul versante lavorativo (nei termini di un passaggio definitivo ad un *part-time* o del sacrificio di una posizione di responsabilità o di una drastica scelta di abbandonare il lavoro).

“La conciliazione secondo me è un po’ un compromesso, (ride) si sono compromessi perché vai a lavorare perché ne hai bisogno e comunque cerchi, almeno nel mio caso, di farlo pesare il meno possibile sulla tua famiglia, per cui che ti occupi il meno tempo possibile. Devi comunque saper tenere insieme le due cose” (int. 1azD)

“Riuscire ad incastrare tante cose che per obbligo, per dovere o per piacere nell’arco della giornata devi o vuoi fare, quindi riuscire a conciliare quello che è il dovere lavoro e quello che è il piacere non lavoro. Un incastro di tutto quello che può avvenire nella tua giornata: quindi famiglia, casa, lavoro, per chi ce la fa tempo libero (ride), al momento nel mio caso questo tassello manca. Per cui è una cosa grande a cui non pensi fino a quando la tua vita non lo richiede, ma è importante. Poi a volte si cerca di non pensarci comunque perché altrimenti si rischia di spaventarsi, le cose da incastrare sono davvero tante e quando hai finito è sempre rimasto fuori qualcosa” (int. 3azD)

“Con il bimbo ho cercato un part-time al mattino perché bene o male alla mattina con la scuola o l’asilo riesci a gestire i bambini e poi al pomeriggio riesci a seguire la tua famiglia e le tue cose a casa, poi dopo con gli anni si sono comunque ammucciate le cose, altre cose, però il discorso è questo: per me tutto il giorno al lavoro con dei bambini è proprio l’abbandono, poi dopo se uno ne ha la necessità è un altro discorso, però se non sei proprio costretto a livello economico allora ... la famiglia viene prima di tutto” (int. 4azB)

“La mia famiglia è sempre stata un gradino più su rispetto al lavoro, per cui far sì di rendere quasi invivibile il quotidiano a mia figlia, i miei genitori, i miei suoceri, mio marito e quant’altro, cioè non mi è dispiaciuto, sulla bilancia è pesato molto di più la sensazione e la soddisfazione della mia famiglia rispetto al lavoro” (int. 2azA)

Così, in una scala di valori la famiglia ed i figli hanno per tutte le donne intervistate la posizione preminente, anche se la “priorità ideale” attribuita alla sfera familiare sembra assumere molteplici sfumature, derivanti dalle eterogenee motivazioni e dai diversi percorsi. I fattori che incidono sulle possibili soluzioni adottate sono infatti di varia natura: materiale, culturale, istituzionale, economica e sociale. Innanzitutto, un ruolo non indifferente viene giocato dalla debolezza del polo professionale: fattori quali la scarsa qualificazione o spendibilità del diploma scolastico, la decisione di iniziare a lavorare in età precoce per necessità economiche della famiglia di appartenenza, la mancanza di un progetto professionale ben definito e confacente con le proprie competenze ed abilità o comunque scarsamente auto-valorizzato, così come la sicurezza economica garantita dal marito, possono infatti far pendere l’ago della bilancia verso la dimensione privata. Diversamente, il possesso di più ampi patrimoni di capitale culturale ed economico, la maggior coerenza fra percorso formativo e professionale, le soddisfazioni precedentemente raggiunte sul versante occupazionale possono orientare verso un atteggiamento meno passivo, a dimostrazione che non sempre, o meglio non necessariamente, vita professionale e vita familiare sono fra loro incompatibili. Ma cerchiamo di approfondire meglio questo aspetto.

“D: Quindi lei per un certo periodo ha fatto a “tempo pieno” la mamma? Sì, perché tre figli sono indubbiamente impegnativi. Alla fine però ho scelto di tornare a lavorare (ride) perché insomma non ero una mamma da 24 ore su 24, nel senso che non ero soddisfatta personalmente e quindi avevo bisogno di fare anche qualcos'altro oltre che la mamma magari con un po' di ansia in più per il fatto di dover incastrare e gestire le cose però... Però sì, la soddisfazione personale è diversa. Si vede che non ero votata a fare la mamma 24 ore su 24” (int. 4azB)

“Io ritengo veramente che non sia scontato che una donna perché ha due figli voglia fare un part-time o avere una riduzione di orario, dovrebbero esserci tutti gli strumenti che le permettano di fare una scelta senza che questa implichi necessariamente una rinuncia dal punto di vista lavorativo. Anche perché conosco persone che mi dicono io nel ruolo di mamma casalinga non mi ci vedo assolutamente e se dovessi stare a casa solo con i miei figli andrei giù di testa, anche perché se penso alla mia generazione, siamo persone che hanno studiato, in gran parte laureate, per cui magari anche dei sacrifici enormi, una scuola pesante per arrivare ad ottenere quello che volevamo e alla fine rischiamo di trovarsi a fare dei lavori che potevamo fare anche prima senza il titolo di studio e questo lascia un senso di frustrazione ed insoddisfazione inevitabilmente” (int. 7azA)

“Mi piace il mio lavoro, mio marito mi ha sempre detto se vuoi lavorare lavori, se non vuoi lavorare non lavori. Io invece ho detto no, di dipendere da una persona non ci penso proprio, e visto che il lavoro che faccio mi piace tantissimo... Pensa che il primo giorno di maternità ho detto: ‘Che bello, quasi quasi sto a casa per un anno intero’, lui mi guardava e diceva tra sé e sé: ‘Non sa cosa dice, non è la persona adatta a

questo', e infatti quando gli ho detto guarda ho pensato che è meglio lavorare che stare dietro ad un bambino, perché è molto più semplice, per cui a marzo vorrei iniziare a lavorare, lui mi ha risposto: 'Vedi, ti ricordi quando mi dicevi che volevi stare a casa per un anno, quando lo dicevi io non ti credevo'. Anche perché il lavoro mi piace, ho studiato per quello, mi sento realizzata ed apprezzata nel mio lavoro" (int. 6azB)

Sono coloro che hanno investito maggiormente nell'istruzione e nel percorso di studi a mostrare una maggiore distanza rispetto ad un modello identitario che pone il suo perno centrale nella priorità familiare rifiutando o minimizzando qualsiasi forma e motivo di deviazione da esso. O comunque coloro che, proprio in virtù della loro preparazione formativa e professionale, hanno raggiunto una posizione sul lavoro soddisfacente e gratificante, tanto da risultare meno propensi a rinunciarvi, anche solo in parte, senza ripensamenti. Questo ovviamente a patto di sforzi e fatiche ingenti, sopportati però in nome di quella sensazione di realizzazione personale, acquisita proprio per non aver relegato parte del personale progetto di vita.

"E' sempre stato molto importante il mio lavoro: principalmente un elemento di congiunzione con la vita sociale, un momento per crescere, per tenersi al passo con i tempi che corrono, quindi lo trovo una cosa a cui nessuno dovrebbe rinunciare. Io fortunatamente non mi sono mai trovata nella situazione di dover fare una scelta drastica fra lavoro e famiglia, anche perché mi sono sempre rimboccata le maniche, a volte anche con un po' di difficoltà organizzative, però non ho mai pensato di rinunciare al lavoro perché ho sempre trovato delle soluzioni che mi potessero permettere di conservarlo" (int. 7azD)

"Non si capisce perché l'arrivo di un figlio debba importi di non fare quello che ti piace fare. E comunque vige molto ancora questa cosa che il bambino se la mamma non lo segue, cioè come nasce il bambino bisogna che come minimo il lavoro diventi part-time, questo lo vedo nelle aziende (...). Io devo dire che mi è sempre piaciuto il mio lavoro anche quando ho iniziato e non avevo famiglia, quello che mi piace è comunque quello, soprattutto in questo mestiere, il senso di fare qualche cosa, il fatto che tu hai comunque la sensazione di fare e di raggiungere degli obiettivi... Quindi insomma penso che questo sia stato un po' lo stimolo, l'idea di dire proviamo a mantenere le cose come sono, il fatto di lasciare il lavoro ripeto non mi è stato posto come problema, nessuno mi ha mai posto di fronte alla scelta dell'uno o dell'altra, né io ci ho mai pensato seriamente (...)" (int. 1azA)

La disponibilità economica è altrettanto rilevante, tanto che una nostra testimone non esita ad associare la conciliazione a questo elemento, che indubbiamente può garantire l'accesso e la fruizione di aiuti e supporti esterni (a pagamento) che possono così supplire alla mancata disponibilità soggettiva, senza tuttavia incidere pesantemente sul menage familiare.

“Secondo me è tutta una questione di possibilità, cioè se hai la possibilità di lasciare la bambina o il bambino, perché hai i soldi, le possibilità economiche, ad una baby-sitter oppure hai un genitore che ti può dare una mano, anche la donna può fare carriera, e comunque deve avere la mentalità per farlo. Se invece sei una persona con possibilità normali in termini economici, quindi non so due stipendi normali, penso che la donna faccia un po’ fatica a fare carriera con un bambino. E’ brutto dirlo ma penso che sia una questione di soldi. Penso che sia difficile fare tutto da sola: lavoro, mamma, avere tante spese e per di più una persona che stia dietro al proprio figlio. Anche perché comunque una carriera richiede il rispetto di certi standard e regole, comunque è una scelta, anche se penso che anche su questa incidano diversi fattori, non da ultimo quello economico” (int. 6azB)

Oltre a questi aspetti, fondamentale risulta una equa distribuzione dei compiti e delle responsabilità familiari, una riorganizzazione congiunta (fra i due partners) di quelli che sono i tempi di vita e di lavoro a fronte dell’arrivo di un figlio, che permetta di superare un atteggiamento femminile passivo e rinunciatario nei confronti della dimensione professionale. Seppure nel nostro campione spesso venga sottolineata la natura collaborativa del compagno di vita, disponibile tenere i bambini per qualche ora o partecipe in alcuni compiti domestici, una effettiva ridefinizione e ripartizione dei carichi familiari fra uomini e donne appare ancora lontana da una concreta realizzazione, mostrando un persistente squilibrio verso il genere femminile. L’impegno maschile continua ad essere saltuario e selettivo: al massimo gli uomini cucinano, sparecchiano la tavola, caricano la lavastoviglie, ma molto raramente stirano, rassettano casa o puliscono i pavimenti.

“Nella realtà dei fatti essendo mio marito spesso fuori mi occupo io della stragrande maggioranza delle faccende. Se lui c’è mi può dare una mano al sabato o alla domenica non so per dare l’aspirapolvere o portare via l’immondizia o andare a fare la spesa, queste cose le fa tranquillamente, mi aiuta a cambiare il letto, però quelli che sono i compiti durante la settimana dal lunedì al venerdì quando anche io sono impegnata sul lavoro ricadono su di me, anche perché è un meccanismo acquisito ormai: allora ti alzi la mattina e devi preparare la colazione, poi dopo devi preparare i panni per il bambino, verifica lo zaino, oggi deve andare in palestra e devi preparare anche lo zaino per la palestra, domani deve andare a ballare per cui devi pensare anche a quello, poi c’è da riportare il libro, guarda il grembiule se va bene o è da cambiare tutte cose che per me sono una routine mentre per lui no, lui non saprebbe neanche dove mettere le mani, andrebbe un po’ in crisi, poi tutti gli orari, insomma il ciclo della giornata che per me magari è normale, scandito a ritmi, per lui invece non è normale perché non è abituato ad occuparsene. Diciamo che l’organizzazione nel vero senso della parola spetta a me, non dico neanche c’è da fare quello o quell’altro, lo faccio io ed effettivamente quando non ci sono io diventa un problema” (int. 4azA)

“La vita della donna è molto più caotica di quella dell’uomo, anche per quanto tu possa avere l’uomo più disponibile e collaborativo, che ti aiuta e ti da una mano, quello che vuoi, comunque, la donna anche a livello suo psicologico, anche proprio in termini di abitudine personale o forse anche culturale, perché comunque te la tramandano, però vedo che la donna incastra, la sua vita è sempre una gran confusione

perché davvero deve continuamente incastrare tutto, tutto quello che può lo deve incastrare sicuramente (ride). Sicuramente questo ha fatto sì che acquisissimo una capacità organizzativa e gestionale che manca invece secondo me nell'uomo..." (int. 2azD)

"Diciamo che nella sua organizzazione quotidiana c'è sempre stato il lavoro, il bar e il calcio. Però poi non mi posso lamentare perché quando ho iniziato a lavorare anche lui si è rimboccato le maniche e devo dire che mette a posto, qualcosa, a suo modo, bisogna prenderlo per come è (ride). Ci si adegua oppure come si fa, ti abitui e lasci correre" (int. 5azD)

"La donna comunque è sempre quella che tira di più. Le responsabilità sono sempre più sue, perché un uomo quando arriva a casa, più di tanto non è che...faccia, mentre la donna deve rimboccarsi le maniche perché comincia il secondo lavoro (...). Si impara l'arte dell'arrangiarsi" (int. 8azB)

"Non è che mio marito non me la voglia dare una mano ma non ha proprio il tempo e le energie, perché comunque gli è rimasta un po' di terra e va anche a fare il muratore per cui alla sera non è che mi tira fuori i piatti e me li mette nella lava stoviglie" (int. 8azD)

Simili testimonianze mostrano dunque una presenza maschile assimilabile al puro e semplice affiancamento o aiuto, che non ha nulla a che fare con la reale condivisione delle responsabilità di cura (Piazza, 2000) e che viene spesso giustificata dalle stesse donne laddove viene ribadita la stanchezza fisica del partner a causa dell'impegno lavorativo che tuttora ha un ruolo preponderante nella biografia esistenziale maschile. Non stupisce quindi che alla richiesta di precisare chi accudisce il bambino in caso di malattia, solo l'8,2% dei rispondenti (85 su 149) riconosca il contributo del partner mediante la richiesta di un permesso al lavoro. Diversamente, oltre la metà del nostro sottocampione (il 50,6%) afferma di occuparsene personalmente chiedendo permessi speciali sul luogo di lavoro; mentre il restante 41,2% ricorre ad aiuti esterni, così suddiviso: il 38,8% fa affidamento a qualcuno della rete parentale ed il 2,4% alla baby-sitter.

Tab. 17 – Chi accudisce il figlio malato

	Frequenza	Percentuale
Io chiedendo un permesso	43	50,6
Il partner chiedendo un permesso	7	8,2
Qualcuno della rete familiare	33	38,8
La baby-sitter	2	2,4
<i>Totale</i>	<i>85</i>	<i>100,0</i>

Risposte non pervenute 64

Non manca tuttavia neppure la testimonianza di una reale ripartizione delle mansioni e delle responsabilità familiari, laddove comunque viene riconosciuto allo

stesso tempo il ruolo centrale giocato dall'organizzazione lavorativa che, concedendo la sperimentazione di misure particolari (in questo caso lo strumento del telelavoro), ha agevolato enormemente la gestione del quotidiano.

“E’ stata una fortuna che mio marito è un libero professionista, un consulente finanziario e va per appuntamenti, perché anche lui si è gestito in modo da prendere gli appuntamenti o al mattino o alla sera dopo che io ero rientrata. Per cui voglio dire quando è nato mio figlio il sacrificio è stato mio, ma è stato anche suo, perché comunque non prendendo appuntamenti nel pomeriggio mi ha consentito di dedicare al lavoro quelle 5 ore giornaliere. Lui alla fine la sera prende gli appuntamenti dalle 18/19 in poi, per cui prima delle 21,30/22 anche lui non rientra. Quindi è stata una cosa gestita insieme ed organizzata. Però è proprio un sacrificio comune, nel senso che anche in termini di rapporti nostri di coppia ha comportato inevitabilmente una ridefinizione: siamo quasi estranei adesso, perché pensa quando lui la mattina esce io resto a casa con il bambino, a pranzo lui arriva, io sono pronta, esco e lui resta a casa con il bambino, la sera io arrivo a casa (ride), lui è pronto e se ne va per gli appuntamenti, per cui per noi la giornata termina quando è presto alle 22/22,30, quando lui rientra e dopo dal di là tutto il resto. Considera che nonostante il fatto di mantenere le 8 ore la cosa positiva nel mio caso è stata quella di avere la mattina a casa, che secondo me per una donna che ha da gestire anche la casa è molto importante... per cui mandi avanti anche la casa, per dire, se devi fare qualche cosa, la gestione quotidiana della casa, il pranzo, la cena, faccio per dire, le lavatrici, la stiratura, tutte quelle cose che tanto una donna che deve occuparsi anche della casa le deve fare, a meno che una non si metta in casa la donna delle pulizie che fa tutto quanto, che voglio dire, se una ha le possibilità per farlo...se non avessi avuto lui o se lui avesse avuto un lavoro diverso avrei dovuto gestire il tutto in maniera differente ” (int. 4az4)

Sostanzialmente, nel momento in cui il modello di distribuzione del lavoro non pagato all'interno della famiglia risulta maggiormente equilibrato anche il padre, che in collabora in maniera attiva alla cura del figlio, percepisce in prima persona il peso dell'incastro dovendo ridefinire la sua attività in modo da renderla compatibile con quella della moglie (il che significa in questo specifico caso fissare gli appuntamenti di lavoro pomeridiano oltre le 18 in modo da permettere alla moglie di svolgere il proprio lavoro in ufficio e rientrare per occuparsi del bambino). Ci preme comunque sottolineare come le scelte personali presuppongano ponderate valutazioni sulla percorribilità delle diverse soluzioni che vengono prospettate, a partire dalla condizione della coppia. Il fatto di poter contare su una effettiva collaborazione da parte del proprio compagno o, al contrario, di vivere il peso di un'asimmetrica ripartizione del lavoro familiare non possono infatti essere sottovalutati nel momento della definizione delle strategie conciliative personali. Questo aspetto è avvalorato anche dalle risultanze dei questionari, laddove la conciliazione viene indicata dal 42,3% del nostro campione come un problema afferente la coppia. D'altronde, ci ricorda Saraceno (2002: 11), “non si può parlare di conciliazione senza affrontare prima la questione della divisione del

lavoro fra uomini e donne in famiglia e nelle organizzazioni del mondo del lavoro”. Essa richiede infatti la ridefinizione del rapporto fra produzione e riproduzione in nome di una maggiore equità, ossia una ripartizione congiunta fra i generi delle responsabilità quotidiane.

“Finché non si riesce a ripartire il carico extralavoro bene fra uomo e donna è inutile, perché o riconosciamo tutti che la donna ha un carico familiare quindi extralavoro e quindi nel lavoro deve essere trattata diversamente... Perché io nel lavoro, visto che poi quando torno a casa devo fare del resto, devo essere trattata allo stesso modo e fare le stesse cose di un uomo che poi quando esce magari va in palestra, per dirti, o al massimo tiene il figlio, mentre io preparo la cena o rassetto casa? Cioè io nel lavoro vengo trattata, fra virgolette, come un uomo, perché poi non è neanche sempre così, comunque le regole sono sostanzialmente uguali, diciamo, però fuori di lì, nel poco tempo che resta per concludere la giornata ho tutto questa mole di lavoro in più ancora molto sbilanciata fra uomo e donna. Su cosa dovremmo lavorare noi? Io lavorerei molto sull'aspetto culturale per vedere di riequilibrare, di rimettere mano a questa cosa qui e poi anche sulla conciliazione, però non è che ci possiamo giocare tutto sulla conciliazione, perché alla fine se manca questa condivisione ed equilibrio nel lavoro familiare comunque il problema alla base rimane, nel senso che poi lavorare sulla conciliazione vuol dire che io comunque, con un'organizzazione di tutti questi sistemi riesco a fare ed incastrare tutto, ma sono sempre io che faccio ed incastro tutto, per cui alla fine è un lavoro sempre molto pesante che se tutti sono attenti io riesco ad incastrare in un modo o in un altro, però mi ammazzo, e l'aspetto culturale che è alla base di tutto ancora manca. Io non voglio essere trattata diversamente sul lavoro perché sono una donna, mi va bene l'emancipazione femminile, però adesso ci ammaziamo di lavoro per riuscire a barcamenarci sul mercato e in famiglia. Tante volte lo ammetto siamo noi stesse 'Ce la faccio, ce la posso fare, lo faccio io'. La conciliazione deve riguardare anche gli uomini, ma soprattutto dobbiamo arrivarci a questa cosa qui, il carico familiare non deve essere così ripartito se no facciamo semplicemente in modo che un donna non debba rinunciare al lavoro però ci ammaziamo sempre” (int. 7azD)

“Forse lottando un po' di più si potrebbe raggiungere anche una maggiore condivisione delle faccende in casa che poi è anche giusto, perché se si lavora entrambi è giusto che entrambi si dia il proprio contributo per la casa, visto che comunque la famiglia si fa in due. Poi però mi sento dire: 'Sei proprio cattiva, sembra che hai il frustino in mano', fidati che non puoi darla sempre vinta ai mariti ed ai compagni, perché poi alla fine anche tu sei una persona e come loro sono vigorosi e si vantano io faccio questo, faccio quest'altro, anche io come donna voglio fare quello che fai tu, nel senso potermi permettere di fare quello che voglio, se voglio andare in palestra vado in palestra, se voglio uscire con le amiche esco con le amiche, devo vivere anche io la mia vita, non mi voglio annullare insomma, io penso che sia giusto così. Anche perché poi, tante volte un uomo può permettersi di fare queste cose perché alle spalle ha una donna che fa tutto il resto” (int. 6azB)

Tornando alle valutazioni emerse dal questionario: il 32,2% considera la conciliazione una questione che riguarda l'intera società, intendendo in questo modo evidenziare la complessità di fattori in gioco, fra cui indubbiamente rientrano il sistema dei servizi, così come i tempi delle città, elemento che affronteremo in maniera più approfondita successivamente. Solo un 4% giudica la conciliazione una problematica dell'azienda, senza che questo dato vada tuttavia a sminuire il ruolo cruciale svolto da una organizzazione lavorativa sensibile al benessere ed alla qualità della vita dei propri

dipendenti, ruolo che viene infatti ribadito in altre parti del questionario, così come nelle testimonianze dirette da noi raccolte. Infine, un 21,5% vi attribuisce ancora una forte connotazione di genere, valutandolo un problema prettamente femminile (ci teniamo a puntualizzare come nessun soggetto coinvolto lo abbia indicato come problema dell'uomo), laddove possiamo presumere che l'esperienza diretta e personale incida pesantemente su una simile opinione (28 su 32 hanno una condizione familiare impegnativa). Considerando la variabile anagrafica possiamo affermare che i giovanissimi (under 25 anni) mostrano un atteggiamento più paritario, cogliendo l'importanza del contributo dell'intero contesto sociale e della condivisione delle responsabilità fra i partners.

Tab. 18 – La valutazione personale sul problema della conciliazione

	Frequenza	Percentuale
Problema della donna	32	21,5
Problema di entrambi	63	42,3
Problema dell'azienda	6	4,0
Problema della società	48	32,2
Totale	149	100,0

Un simile atteggiamento è rinvenibile al contempo nelle interviste effettuate: sono infatti le lavoratrici più giovani (con una età comunque non inferiore ai 30 anni) a rimarcare la natura pubblica ed il coinvolgimento di una molteplicità di soggetti nella definizione stessa delle pratiche conciliative. Seppure, più che la variabile età, sembri avere maggiori ripercussioni sulla percezione personale il capitale culturale ed economico posseduto.

“La conciliazione sono quelle pratiche che permettono ad una donna, ma anche ad un uomo, fondamentalmente di riuscire a combinare, conciliare appunto, l'attività lavorativa con quella che è la vita privata. Ma il problema secondo me è molto allargato perché non deve semplicemente essere il tuo lavoro a permetterti di conciliare ma anche tutta una serie di strutture che purtroppo sono assenti, che mancano... Io sinceramente non trovo neanche giusto che una donna debba trovarsi nelle condizioni di rinunciare al suo lavoro, perché non ci sono dei servizi e delle strutture che ti possono tenere il bambino fino alle 6 di sera ad esempio o non ci siano delle agevolazioni per chi lavora e non decide necessariamente di chiedere un part-time o una riduzione del tempo di lavoro. Quindi secondo me il discorso è molto ampio, non è legato semplicemente all'attività lavorativa, un po' perché ancora oggi, anche se ci sono degli strumenti che favoriscono la conciliazione, sicuramente sono poco conosciuti e anche poco utilizzati, c'è poca cultura in generale di una donna che può lavorare come un uomo e mandare avanti una famiglia perché aiutata da servizi di diversa natura. Ti faccio un esempio, parlavo con una signora che si è iscritta al mio corso ed è finlandese, lei mi diceva 'Io mi stupisco perché qui tutto è demandato ai nonni e se tu hai dei nonni giovani che ancora lavorano sei veramente perso perché non sai come fare'. Invece in Finlandia, lei mi diceva, che

banno delle strutture bellissime che aprono alle 6 del mattino e chiudono alle 6 di sera, perché è vero che ci sono delle persone che lavorano dalle 9 alle 13 e dalle 14 alle 18 però è anche vero che ci sono dei genitori che fanno i turni ed iniziano i turni alle 6 del mattino. Quindi là hanno davvero una copertura dei servizi molto estesa e penso che questo agevolerebbe molte persone perché effettivamente non tutti possono fare affidamento sulla rete parentale/familiare e poi comunque sono anche dell'idea che nel momento in cui due persone decidono di fare dei figli, i figli sono i loro e non dei loro genitori” (int. 6azA)

“Penso che la conciliazione se sei sola fai una gran fatica, quindi sai è un insieme di fattori, tutti i componenti di questa conciliazione devono mostrare la loro disponibilità, ci deve essere disponibilità da parte di tutti perché riesca, da parte di chi sta con te, da parte di chi lavora con te, da parte della società esterna, quindi ecco la conciliazione sarebbe il partecipare ad un evento che è tuo, tipo quello della maternità, di tutti questi personaggi, di tutte queste figure per la loro parte...Però, a parte la mia esperienza che può essere relativa, tocca ancora molto alla donna, perché in condizioni normali in cui l'uomo partecipa fino ad un certo punto, l'azienda dove lavori magari anche, il sistema dei servizi pure, la conciliazione diventa molto difficile, ma è per quello che poi ci sono molte storie di donne che lasciano il lavoro, è per questo, perché se come dicevamo prima la conciliazione è un equilibrio fra tutto quello che ruota: tu, la famiglia, chi sta con te, chi lavora con te, i servizi, se viene a mancare qualche parte, qualche tassello diventa difficile da gestire, poi si creano questi squilibri per cui non so magari è il marito che ti viene incontro e non ti viene incontro l'azienda quindi voglio dire se non c'è da parte di tutti quelli che partecipano alla cosa il proprio contributo alla fine... però in ogni caso è abbastanza al femminile questa gestione” (int. 4azD)

Ciononostante, i dati complessivi sopra riportati registrano la persistenza di un modello di conciliazione prettamente privato o soggettivo, laddove la stessa maternità viene interpretata in questo modo. Se indubbiamente l'armonizzazione fra vita lavorativa e vita familiare presume inestimabili capacità organizzative per poter gestire in maniera più o meno equilibrata i molteplici impegni, come ci ricordano le lavoratrici intervistate, lo sforzo e il contributo di altre componenti non possono tuttavia essere sminuiti. Un ruolo di estrema rilevanza spetta al sistema di solidarietà e di obbligazioni intrafamiliari ed intergenerazionali, così come il sistema dei servizi pubblici e privati. Per quanto riguarda il primo aspetto, la stragrande maggioranza delle nostre intervistate riconosce il prezioso sostegno offerto dalla rete di aiuto informale, di cui viene sottolineata l'estrema flessibilità e la ampia disponibilità temporale. Genitori e suoceri (così come gli altri componenti della stretta rete parentale) possono offrire un contributo quotidiano o rappresentare la cosiddetta “ancora di salvataggio” nel momento in cui sorge un imprevisto, che si tratti di una malattia, di un intoppo improvviso al lavoro o di un appuntamento inderogabile.

“Naturalmente è stato di grandissimo aiuto il sostegno dei nonni, questo assolutamente sì. Fra le altre cose noi abitiamo in una casa a due piani, sotto abitano i miei genitori e sopra abitiamo noi, per cui questo mi ha aiutato moltissimo, mi ha consentito sempre una grande libertà, perché comunque quando uno ha una

baby-sitter, la baby-sitter ha i suoi orari, le sue cose, eccetera, invece questo mio lavoro che è fatto di orari un po' strani perché spesso sei fuori, magari hai delle riunioni, una volta sei qua, una volta sei là, avrebbe sicuramente complicato le cose e sarebbe stato anche un po' più nevrotico per i bambini. Invece il fatto di avere i nonni lì, mi ha permesso di non essere sempre con l'ansia e con l'orologio, quindi devo dire che c'è stato questo aiuto e supporto da parte dei nonni che credo sia stato veramente fondamentale, e purtroppo credo che noi non abbiamo ancora oggi dei servizi che ci consentano di poter far diversamente” (int. 1azA)

“Serve sempre un appoggio, perché è sempre un incastro di orari, di impegni. In ogni caso o l'entrata o l'uscita rimane scoperta con i miei orari e quindi devo ricorrere all'aiuto dei miei” (int. 2azD)

“Portavo il più grande all'asilo al mattino quando andavo a lavorare e alle 13 quando uscivo lo andavo a prendere e lo portavo a casa, perché non potevo farlo alle 16, il servizio pulmino non c'era ovvero non passava vicino a casa nostra, lo andavo a prendere lo portavo a casa dove c'era mia mamma. Poi io andavo a lavorare di nuovo e lo lasciavo con lei. Invece mia figlia, rimaneva direttamente da mia madre fin dal mattino. Mia mamma è stata decisamente fondamentale, sia mia madre che mio padre.. Sicuramente per una donna che lavora il supporto e l'aiuto della rete parentale è centrale, direi indispensabile, anche quando una persona fa un orario ridotto. A maggior ragione con 8 ore di lavoro al giorno. Proprio per questo poi alla nascita del terzo figlio ho deciso di lasciare il lavoro, perché diventava veramente difficile la gestione e l'organizzazione del quotidiano, anche perché mio padre si è ammalato per cui mia madre doveva assisterlo e non potevo fare più sempre affidamento su di lei, anzi dovevo darle una mano se aveva bisogno... Sono rimasta a casa puntando sul fatto di cercare un lavoro a part-time” (int. 4azB)

“Fondamentale è stato il supporto di mia madre, diversamente avrei avuto dei grossi problemi perché non avevano nemmeno preso la bambina al nido. Sarebbe stato estremamente difficile e la presenza di mia mamma è stata importantissima, la teneva tutti i giorni tutto il giorno, da quando sono rientrata che la bimba aveva 8 mesi fino all'età di 2 anni quando me l'hanno presa al nido per l'ultimo anno, per questo lasso di tempo ha gestito tutto mia mamma” (int. 2azC)

La presenza di questa solida rete di sostegno consente alle donne che lavorano di vivere la conciliazione con un livello meno pressante di ansia e preoccupazione. A conferma di ciò giungono le risposte fornite alla domanda del questionario in cui si chiedeva di esplicitare il ricorso ad alcune figure esterne al proprio nucleo familiare per la gestione attuale della vita quotidiana, quantificandone il contributo orario settimanale: 24 soggetti ricorrono in maniera generalizzata a nonni e parenti vari. In particolare, sono soprattutto i nonni materni ad essere coinvolti nella cura dei nipoti rispetto a quelli paterni, con una netta prevalenza per il genere femminile. Diversamente solo 7 soggetti dichiarano di servirsi dell'ausilio di *colf* (4 casi) e *baby-sitter* (3 casi).

A partire da queste considerazioni, non possiamo ignorare il processo di crisi strutturale e progressivo indebolimento del sistema di solidarietà ed obbligazioni intrafamiliari oggi in atto, specialmente a fronte delle carenze del nostro modello di welfare che continua a fondarsi ed a delegare ad esso responsabilità di cura familiari. Un

simile processo ha infatti ridotto numericamente la rete a cui poter fare affidamento, anche in virtù di quei profondi mutamenti sociali e demografici che hanno determinato un allungamento dell'età lavorativa, e ne ha trasformato le capacità di sostegno e tenuta. Ecco allora che i giovani nonni¹¹⁶, oggi ancora attivi sul mercato, non possono più offrire la loro completa disponibilità per l'accudimento dei nipoti (Sabadini, 2005). Allo stesso tempo, dobbiamo tenere in considerazione la sempre più diffusa mobilità geografica delle famiglie, che porta spesso le seconde generazioni fisicamente lontane rispetto ai nuclei di origine.

Tab. 19 - Ore settimanali prestate da figure esterne per lo svolgimento delle attività legate alla vita familiare

	Minimo	Massimo	Media
Baby sitter	15	35	28,33
Colf	3	20	10,33
Nonna materna	1	18	8,14
Nonna paterna	3	35	13,86
Nonno materno	2	25	8,38
Nonno paterno	5	7	6,33
Altro	3	8	6,33

“Perché adesso io voglio dire, lascia stare l'azienda, lascia stare mio padre o mio marito, ma chi non ha nessuno dove lo porta un figlio, anche perché comunque abbiamo a parte gli extracomunitari molta gente del sud che si è trasferita qua e quindi non ha l'appoggio di nessuno. Cosa fanno queste famiglie? Prendono delle baby-sitter, va bene, ma se ti va bene, perché sono comunque costosissime, quindi a parte quello, io vado a lavorare 4 ore pago di più lei delle 4 ore che prendo io, quindi sai...” (int. 4azD)

In questi casi possono divenire allora centrali le relazioni amicali o le relazioni sociali di mutuo-aiuto, che assumono le vesti di reti di solidarietà allargata all'interno delle quali piccoli favori, privi di valore di mercato, vengono scambiati in un'ottica di parità e reciprocità, così come avveniva nella cultura contadina o di buon vicinato di un tempo. Ogni componente di questa rete, spesso nata in nome di interessi affini, quali possono essere la passione dei figli per una determinata attività sportiva o la comune partecipazione ad un specifico impegno pomeridiano o lo scambio di reciproci favori, mette a disposizione parte del proprio tempo e riceve a sua volta l'aiuto ed il sostegno altrui nel momento del bisogno.

¹¹⁶ “Le nonne di domani saranno molto più istruite e probabilmente avranno ancora un lavoro quando i nipotini saranno piccoli, le loro figlie e nuore lavoreranno, e i loro genitori saranno ancora in vita seppur in gran parte con problemi di autosufficienza. Il tempo a loro disposizione sarà sempre più ridotto in presenza di bisogni crescenti e non potranno rispondere a tali bisogni come oggi o nel passato” (Sabadini, 2005: 36).

“I miei lavoravano e adesso più che mai vedo che è sempre più difficile perché comunque l’età da lavoro aumenta sempre di più, non si può più contare tanto sulla rete familiare perché per ragioni di lavoro la gente si sposta e quindi non ha più la famiglia alle spalle dove vive, quindi questa cosa è sempre più difficoltosa, credo che le famiglie siano sempre più esposte su questa cosa. Io ho sempre fatto molto riferimento alle relazioni amicali, perché intanto riconosco il valore di questa cosa, quindi io l’ho fatto per gli altri ed ho avuto in cambio che gli altri lo hanno fatto per me. Quindi anche quando mia figlia era più grandina e faceva ginnastica o danza abbiamo sempre costruito delle amicizie attorno a questi interessi comuni, quindi magari a me era più facile andarle a prendere mentre ad un’altra mamma che aveva un orario diverso conveniva portarle, per cui lei faceva il giro di tutte e le portava, mentre io facevo il giro opposto, le passavo a prendere e le riportavo a casa... Altrimenti lo ripeto avrei dovuto rinunciare o io ad una parte di lavoro oppure mia figlia a fare tutte queste sue attività sportive pomeridiane. Senza considerare che anche in questa relazione di auto-aiuto c’è anche la componente umana, si instaurano rapporti di amicizia, ci si frequenta per tanto tempo, per cui non è solamente una sorta di servizio taxi, ma abbiamo intessuto delle relazioni amichevoli con queste persone anche al di fuori dell’interesse comune. Io penso, più che altro sono preoccupata di questo, sono preoccupata del fatto che la gente con il fatto che oggi si sposta molto, che non ha più la famiglia alle spalle, su cui poter contare, abbia il tempo di costruire queste relazioni perché senno veramente va in tilt tutto... Che poi è il lato umano di una comunità, altrimenti che comunità è?” (int. 7azD)

“Praticamente ho fatto un accordo con la ragazza che sta sotto casa mia, se lei deve andare a prendere suo figlio da scuola o dal dottore, ci vado io con lei. Lei mi tiene la bambina quando io lavoro. Perché io non la pago. D: Quindi vi venite incontro, vi aiutate a vicenda? Sì, se c’è bisogno di andare dal dottore con suo figlio ci vado io con lei, la accompagno io. Oppure anche a fare la spesa ci andiamo insieme perché lei non guida. E’ come una della famiglia” (int. 8azC)

“A scuola una psicoterapeuta aveva stimolato i genitori dicendo “Provate a fare un gruppo di genitori che a turno, una volta alla settimana, tenete il figlio di, cioè tu genitore, tu famiglia, prendi il figlio della tua amica e questi genitori vanno fuori per conto loro. Guardate che è una boccata di ossigeno” (...) “Non vi immaginate di quanto utile possa essere” e così si crea una rete, una rete di amicizia, una rete condivisa e allora può essere che nel momento in cui tu hai un problema con tuo figlio hai l’amica, c’è questa rete di amicizie che tu hai l’appoggio. Devi andare, che in quel momento hai bisogno di lavorare e magari hai bisogno di un’ora? Magari non c’è il problema della baby-sitter, ma c’è l’amica. Purtroppo queste reti non ci sono più ... una volta c’erano, derivate dalla cultura contadina, dal vicinato, adesso purtroppo no, ma voi non immaginate quanto sarebbe utile ricreare questa sorta di famiglia allargata e lei stimolava questa cosa, solo che purtroppo sono di quelle cose che bisognerebbe proprio fare dei percorsi (...) C’erano in passato per la società che avevamo e adesso purtroppo non ci sono più e questo non va in aiuto alla famiglia, anzi, la va ad isolare ancora di più. Io mi ricordo, quando ero piccola, mia sorella è andata al mare per un mese, con dei figli dei vicini, con una famiglia. I miei non si potevano permettere di mandarla al mare, lei era amica di questa famiglia, aveva 12- 13 anni, fa “mi dai una mano con i due bimbi più piccoli e vieni al mare con noi”, non era un lavoro, era proprio la fiducia che c’era” (int. 10azB)

Mentre l’intervento del sistema di obbligazioni intrafamiliare rappresenta praticamente una costante nelle nostre testimonianze, con solo qualche rara eccezione per cui la distanza materiale o l’impossibilità fisica o la presenza ancora attiva sul mercato subentrano quale ostacolo, l’intervento di una *baby-sitter* viene contemplato in numero ridotto di casi, prevalentemente per cercare di far collimare tempi altrimenti

difficilmente compatibili, laddove vengano a mancare opzioni alternative. D'altronde, le nostre intervistate non esitano a puntualizzare l'aggravio economico che una scelta di questo tipo comporta. Si tratta comunque sostanzialmente di una risposta temporanea tesa a fronteggiare una emergenza o una necessità imprevista, senza assumere cioè i tratti di una soluzione strutturale della propria organizzazione familiare.

“Da marzo abbiamo deciso insieme al mio responsabile di gestirmi in maniera diversa, nel senso che il bambino a settembre va alla scuola materna, quindi è inserito lì e coperto, da marzo a luglio, abbiamo convenuto che comunque, visto che il daffare è tanto, la mia presenza è necessaria anche al mattino in ufficio, quindi io mi sono organizzata con una baby-sitter al mattino” (int. 4azD)

“Di problemi ne ho avuti quando la bambina era più piccola, ma avendo i miei genitori ancora attivi e in salute mi hanno aiutato moltissimo. Quando ho avuto invece i problemi di salute di mio padre e poi anche quelli di mia madre, allora lì, mi sono dovuta appoggiare a una baby-sitter, una colf, e tutte queste persone esterne” (int. 1azC)

“Non abbiamo mai neanche fatto ricorso a baby-sitter, non abbiamo mai chiesto, non ne abbiamo mai avuto bisogno nel senso che avendo mandato subito la bimba all'asilo, poi sai tenere anche una baby-sitter significa un dispendio notevole di denaro, per cui preferisco che vada all'asilo. Anche perché all'asilo comunque socializza, gioca, si diverte, dorme, mangia, sono tranquilla, ha le sue dade, i suoi amici, è in un ambiente sicuro, quindi sono molto tranquilla. Poi con questo orario di lavoro riesco bene a incastrarmi con l'asilo, mentre una baby-sitter non so se mi coprirebbe per tutte e 6 le ore, tutti i giorni, non so se sarebbe disponibile oltre al fatto che sarebbe sicuramente molto dispendioso” (int. 3azD)

Quest'ultima testimonianza ci orienta verso il tema della fruizione di servizi di cura per la prima infanzia (pubblici e privati), una fruizione che appare piuttosto diffusa nel nostro campione. Il 53,8% dei rispondenti al quesito (pari al 33,6% sul totale) dichiara di aver fatto ricorso a servizi pubblici, specificando in 25 casi l'asilo nido, in 13 la scuola materna, in 2 entrambi i servizi ed infine in 1 caso il servizio di trasporti. Complessivamente viene manifestata soddisfazione verso i servizi fruiti, laddove solo una persona giudica l'esperienza scarsa, mentre nove vi attribuiscono la sufficienza. Diversamente, il 77,8% si esprime in maniera molto positiva (ottima per il 31,1% e buona per il 46,7%). Inferiore è invece il ricorso a servizi privati di cura per l'infanzia (solo 12 soggetti) indicati in: baby-sitter (5 casi), scuola materna (5 casi), asili estivi o centri estivi (2 casi). Servizi che raccolgono comunque valutazioni sostanzialmente positive¹¹⁷. Le nostre interviste danno conferma a questa immagine lamentando tuttavia

¹¹⁷ La sufficienza viene attribuita solo in 2 casi, mentre i restanti ottengono un giudizio buono (7 casi) ed ottimo (2 casi).

la carenza di posti disponibili e il problema delle liste di attesa¹¹⁸. Aspetti questi ultimi che obbligano spesso alla ricerca di soluzioni alternative, almeno temporanee, nella speranza di riuscire ad accedervi l'anno venturo. Ne deriva un senso di abbandono e delusione personale di fronte ad un sociale non sempre in grado di offrire risposte adeguate e confacenti alle richieste sollevate, che riporta in primo piano l'idea della maternità (e della genitorialità) quale fatto eminentemente privato, in cui ogni difficoltà viene vissuta quale problema esclusivo della singola persona, *in primis* della donna, costretta a sfoggiare doti combinatorie per far convivere in maniera bilanciata famiglia e lavoro.

“Il problema è che per i primi 3 anni di vita i genitori sono lasciati veramente allo sbando, cioè i posti sono troppo pochi, per dire il mio non ho hanno preso all'asilo, se loro come azienda non mi venivano incontro, ma anche se loro mi venivano incontro ed io non avevo la possibilità comunque che al pomeriggio potesse gestirsi mio marito mio figlio o per dire in caso di imprevisti mio padre ... Noi genitori siamo un po' abbandonati in termini di servizi. Tieni presente per esempio che in ottobre 2004, quando è nato mio figlio, nel solo mese di ottobre sono nati 100 bambini, per cui facendo una stima approssimativa in tutto l'anno saranno nati circa 1000 bambini a stare stretti, i posti agli asili nido sia per l'anno scorso che per quello prima mi sembra che fossero un sciocchezza, un 10% poteva entrare se andava bene, quindi ti dico su 1000 bambini nati nel 2004 hai il posto per 100 gli altri 900 come si devono gestire? Quindi sai secondo me se, non facendo un discorso personale, ma in generale, si è un po' abbandonati a se stessi, dopo si dice tanto 'I figli non si fanno più', ma per forza, li fai e poi non sai dove lasciarli. A parte tutte le problematiche successive di organizzazione, lavoro e tutto quanto, ma in primis, anche se sono disponibilissima a tornare a lavorare poi dove lo metto un figlio se non ci sono i servizi? Per cui questa è la prima, prima, prima cosa, poi sai dopo le altre, il fatto che ti vengano incontro, un po' più di flessibilità, manca molto” (int. 4azD)

“Innanzitutto i servizi per i bambini: i nidi sono pochi, sono cari ed è proprio difficile accedere. Quindi, ampliare proprio il numero dei posti al nido e renderli più disponibili a tutti, anche a chi economicamente sta bene, però voglio dire il problema se ce l'hai, ce l'hai, anche se stai bene economicamente. Fai delle rette più alte se vuoi per chi sta bene, però... Anche perché con i nonni che adesso lavorano fino a tardi...” (int. 7azC)

“Vorrei solo che coincidessero un po' di più i tempi lavorativi miei e scolastici dei bimbi. Ma anche per necessità, per necessità nel senso che, a parte il servizio pubblico appunto, aiuti da terzi non sono da dare per scontati, anche all'interno della rete familiare” (int. 10 azC)

Oltre al problema di un'insufficiente copertura delle domande, vengono segnalati ulteriori nodi problematici, nonché possibili miglie da apportare ad un servizio che diviene oggi, in virtù delle trasformazioni sociali e demografiche sopra accennate,

¹¹⁸ Ogni comune definisce criteri propri per regolare l'accesso delle famiglie, tra cui ad esempio il reddito, l'orario di lavoro, il numero di componenti familiari, la presenza di portatori di disabilità e, spesso, anche la condizione di lavoratore alle dipendenze di entrambi i genitori.

sempre più rilevante per garantire al genere femminile una reale libertà di scegliere come armonizzare lavoro e famiglia, per permettere il tanto auspicato passaggio da un modello di costrizione, totale o parziale, ad un modello di libertà di scelta (Isfol, 2004). E' soprattutto la rigidità dell'orario dei servizi ad essere sollevata come criticità: lo sottolinea oltre la metà dei soggetti rispondenti all'interrogativo concernente la sincronizzazione fra l'orario di lavoro e quello delle strutture adibite alla cura e all'assistenza dei bambino (il 56,6% dei 53 soggetti). In merito a questo aspetto ricordiamo le parole di Saraceno (2003: 214) che enfatizza una "assenza di coordinamento tra le politiche del lavoro e quelle dell'istruzione", nonché una assenza di coordinamento "degli orari degli adulti come lavoratori (lavoratrici) e come genitori". A fronte di questa incompatibilità le soluzioni adottate sono riassumibili nel ricorso all'ausilio di componenti della rete intrafamiliare (per il 66,7%) o di figure esterne a pagamento, quali baby-sitter (per il 23,7%), e la ridefinizione degli orari stessi, sul lavoro mediante la richiesta di una riduzione oraria (per il 6,7%) o nel servizio attraverso il prolungamento pomeridiano (per il 3,3%).

"Gli asili lasciamo stare: orari incompatibili, io uscivo alle 7 di sera e questa alle 4,30 dovevo venire via, quindi se non avevo l'appoggio dei nonni non ce l'avrei fatta. Senza l'aiuto dei nonni non ce l'avrei mai fatta neanche quel po', assolutamente" (int. 3azA)

"Pensiamo anche solo agli orari degli asili, sono sempre molto rigidi, l'ultimo anno avevano anticipato l'uscita alle 15,45 e quindi io ho una giornata in cui faccio il dritto perché sono fuori da un'azienda che seguo e molte volte non riesco ad essere puntuale, mi sono trovata in panne, perché sai anche solo se ti trattieni per qualche minuto in più dal cliente, allora ecco lì non c'è alcuna flessibilità, anche nella scuola elementare e anche per quello poi abbiamo scelto il tempo pieno" (int. 4azA)

Altra nota dolente è rappresentata dal periodo di chiusura estivo dei servizi per la cura e l'assistenza dei bambini, per nulla assimilabile alla durata delle ferie dal lavoro, che rende necessaria l'individuazione di soluzioni alternative, quali possono essere a titolo esemplificativo i centri estivi presenti nel nostro territorio.

"Io ho necessità di tenere la bambina anche nel mese di luglio quando le strutture statali o comunali sono chiuse, e quindi vado alla ricerca sul territorio... da noi c'è ancora una cultura molto familiare, ossia i bambini smettono già a giugno di andare al nido perché ci sono i nonni, gli zii, quindi c'è proprio questa cultura della rete familiare e mi trovo in difficoltà, io come altre mamme che come me lavorano fuori e non hanno nessuno che possa accudire i bambini (...) Durante l'anno i bambini si mandano all'asilo perché è comunque una struttura necessaria, poi quando si può si predilige questa struttura familiare, proprio come una volta, la classica famiglia allargata. D'altronde anche gli asili non sono sempre stati ben visti, ancora se

ne sentono di nonni che si arrabbiano perché i genitori preferiscono l'asilo a loro, se ne sentono parecchi, magari più fuori, nei paesini fuori, ma questo succede ancora” (int. 3azD)

“I servizi devo dire che secondo me non sono mai stati aperti verso le persone che lavorano e specialmente le donne (...) La scuola quando chiude poi c'è la totale assenza, ma qual è l'azienda che può mandare in aspettativa il proprio dipendente per due mesi? Giugno, luglio e parte di settembre, sono quasi tre mesi, due mesi se togliamo le ferie e però questa purtroppo è una cosa. Va beh, ci sono tanti centri estivi, centri gioco, però hanno sempre dei costi che non aiutano le famiglie” (int. 10azC)

7.5 ... principali ostacoli ed ipotetiche soluzioni

Volendo approfondire in questa sede quelli che risultano i principali ostacoli e le più alte barriere che si frappongono alla realizzazione di un equilibrato ed armonioso bilanciamento fra i due principali ordini simbolici, lavoro e famiglia, mettiamo in evidenza proprio la compatibilità degli orari, riagganciandoci in parte a quanto già accennato in precedenza in merito al sistema dei servizi di cura per l'infanzia.

“L'ostacolo principale è proprio quello dei tempi, degli orari, sono gli orari perché purtroppo se da una parte è bello l'orario continuato perché comunque finisci e vai a casa, però non si concilia con tutte le esigenze che hai, con i figli soprattutto, perché ormai l'uomo d'oggi si arrangia non è più come una volta, in un qualche modo si arrangia anche da solo, non ha necessariamente bisogno della donna a casa che gli prepari il piatto di minestrina, quello e quell'altro, però con i figli e il lavoro secondo me una donna alla fine fa veramente molta, molta fatica a conciliare, veramente molta. Proprio per gli orari. Anche perché comunque gli stessi servizi, non so gli asili, le materne, non sono flessibili per niente” (int. 2azD)

“Il problema più grosso che ho incontrato nel conciliare, nei termini di organizzazione mia personale, è quella della conciliazione dei tempi fra le cose, questo sicuramente è l'aspetto più difficile perché a volte ci sono delle cose che devi fare, devi fare in contemporanea, e questo crea ansia, non sai come fare per farle combinare” (int. 1azA)

“A parte il discorso degli asili, che devi comunque chiedere il pre-scuola, chi è che va a lavorare alle 8? Voglio dire, quindi non sono previsti orari precedenti, ci sono ma li devi comunque pagare. Quindi il pre-scuola, il post scuola e anche tutte le altre commissioni, delle volte quando dovevo andare a pagare determinate cose, oppure anche le banche, cioè se io dovevo andare alla mia filiale dove ho il conto, dovevo prendere mezza giornata di ferie. O anche pagare il bollo della macchina? No, effettivamente... Ci vorrebbe una maggior omogeneizzazione con quelli che sono gli orari di lavoro di tutti...anche se poi capisco che a loro volta hanno dei dipendenti” (int. 7azC)

Le testimonianze dirette trovano conferma nelle informazioni raccolte dai questionari, in cui, al quesito relativo alle principali problematiche riscontrate nel tentativo di conciliare, 38 soggetti rispondono la scarsa compatibilità dell'orario di lavoro con la vita quotidiana, 5 la limitatezza del tempo disponibile, 7 l'intensità del

lavoro svolto che sottrae energie alla vita familiare, 3 la carenza del sistema dei servizi. Infine, alcune indicazioni difficilmente accorpabili (avendo lasciato aperta la possibilità di risposta a questo quesito) sono state ricondotte alla categoria “altro”.

tabella

A fronte di un simile quadro diviene allora impellente la richiesta di una maggiore elasticità e flessibilità oraria. Così come quella di una migliore sincronizzazione dei tempi, laddove dilatazioni nei tempi di lavoro richiedono altrettanti allungamenti di tempo nei servizi per rendere la vita sostenibile.

“L’asilo entro le 8,30 o le 9,00 devi essere presente lì, non è che tu possa presentarti alle 11 o alle 12 e lasciare lì il bambino non te lo accettano, tanto più che la mia collega si è interessata al baby parking che per legge non possono tenerti il bambino tutti i giorni della settimana, quindi te lo tengono 3 ore per 3 volte alla settimana, quindi anche quella sarebbe una difficoltà estrema per una mamma. Per cui sicuramente finché non ci sono delle strutture capaci di essere talmente elastiche, vuoi per legge o per loro dovere di fare queste cose, immagino che sia difficile, però dall’altra parte senza una flessibilità si rende difficile la conciliazione per una donna che lavora. Siamo in una società che non consente ad una famiglia di andare avanti con un solo reddito perché tante volte si è in affitto o si paga un mutuo, quindi sono spese” (int. 3azD)

“Di certo rivedere gli orari dei servizi, anche pubblici, magari adesso io, nel mio caso riesco ad usufruirne senza grossi problemi facendo un part-time verticale, mentre se penso anche ad un part-time classico solo al mattino o ad un orario continuato, comunque i problemi ci sono perché le banche sono comunque aperte solo alla mattina, anche i servizi pubblici e poi soprattutto vedo che anche gli orari scolastici, più vai avanti e più sono rigidi” (int. 2azA)

“O un lavoro con orari flessibili, quindi che l’azienda ti viene incontro in questa maniera, però fra virgolette è un po’ fatica, o servizi di asilo che abbiano anche loro una certa flessibilità perché tanto le due cose fondamentali sono queste. Alla fine è sempre una questione di orari che ti porta sempre a cercare di incastrare le cose e ad essere sempre di corsa. Senza una flessibilità di questo tipo è necessaria la presenza di qualcuno di esterno, se c’è qualcuno della rete familiare tanto meglio, come nel mio caso, perché la mamma è sempre la mamma, il rapporto che poi hai con tua mamma è completamente diverso da quello che comunque puoi instaurare con una baby-sitter ma anche con la suocera, è inutile” (int. 2azD)

Una simile richiesta di flessibilità non si limita dunque al sistema dei servizi, ma si estende al mondo del lavoro. D’altronde, come abbiamo sottolineato nella prima parte di questo lavoro, è proprio all’interno dei singoli contesti organizzativi che prendono forma e si definiscono le peculiari strategie di ricomposizione dei tempi di vita (Naldini, 2006).

“Le politiche aziendali dovrebbero permettere alle donne di avere un orario flessibile sempre perché tu ti puoi permettere di fare certi lavori indipendentemente dall’orario, io ad esempio pensando a quando loro erano piccolo e avevo la mia azienda, mi organizzavo in quel modo lì, quindi tutto quello che era l’orario in cui

loro erano impegnati in un servizio io facevo quello che dovevo fare. Per cui poi dall'altra parte direi anche una maggiore flessibilità dei servizi perché siano più compatibili con gli orari di chi lavora” (int. 5azA)

“Se parliamo sempre in termini di famiglia, mamma e figli, penso che stia molto nelle aziende, nel rendere il più facile possibile il ritorno al lavoro delle mamme, cercando di venire incontro alle loro esigenze, capisco che comunque sia molto difficile questo, perché finché possono essere una, due o dieci operatrici magari l'azienda può farcela, poi quando sono tante penso che sia un pochino più difficile. Sta anche nella donna riuscire a conciliarsi un pochino da sola, aiutarsi un pochino laddove l'azienda non riesce ad arrivare. Per cui in termini di strategie forse un orario continuato laddove sia possibile o anche il telelavoro, ma io so che non si prestano per tutte le attività... E' fatica trovare misure generalizzate” (int. 3azD)

“Penso che adesso il problema sia fare un po' più di cultura, perché gli strumenti ce li hanno anche le mamme, appunto i permessi, stare a casa, i congedi, però è anche vero che dipende da dove lavori. Se lavori in una ditta a conduzione familiare e vai a chiedere il permesso perché il bimbo sta male, rischi che ti dicano peste e corna, magari te lo danno perché te lo devono dare, però vieni letteralmente maltrattata, vieni trattata come quella che rompe perché ha bisogno del permesso e vai a perdere un giorno di lavoro, ovviamente per un giorno non ti sostituiscono, ma ti fanno sentire in colpa. Ci sarebbe da acculturare un po' i datori di lavoro su queste cose, perché penso che adesso legalmente le possibilità ci siano” (int. 9azC)

Se nel capitolo successivo ci soffermeremo maggiormente proprio sulle effettive strategie messe in atto nelle realtà aziendali da noi considerate nell'intento di cogliere contraddizioni ed ambivalenze interne alle organizzazioni lavorative in merito al tema della conciliazione, ci preme qui sottolineare come la maggior parte delle nostre interlocutrici, pur attribuendo alla conciliazione una natura privatistica, riconducendola prevalentemente alla capacità (specificatamente femminile) di incastrare impegni e responsabilità difformi in modo equilibrato, enfatizzi, in questo non semplice compito, l'importanza del contributo aziendale mediante l'introduzione di una serie di misure e politiche di *work-life balance*. Ma non solo aziendale, bensì dell'intero e complessivo contesto societario. E questo è testimoniato parimenti dalle valutazioni emerse nella sezione del questionario in cui si chiedeva agli intervistati di attribuire un punteggio da 1 a 5 (laddove 1 rappresenta il valore massimo di disaccordo e 5 il valore massimo di accordo) su diverse situazioni ed affermazioni concernenti la conciliazione ed il più generale rapporto fra sfera lavorativa e sfera familiare. La media dei valori espressi in riferimento alla rilevanza dell'offerta di soluzioni aziendali nel promuovere l'armonizzazione dei tempi e quindi un miglioramento della qualità della vita è superiore a 4 (4,32), così come il punteggio medio attribuito alla condivisione degli impegni e delle responsabilità all'interno della coppia (4,01). Un aspetto quest'ultimo di cui si

riconosce la valenza per superare quella sensazione di frenesia ed oppressione che spesso si registra nelle nostre interviste.

Tab. 20 – Livello di accordo/ disaccordo con le seguenti affermazioni

	N	Minimo	Massimo	Media
La conciliazione è possibile se l'azienda offre soluzioni	131	1	5	4,32
La conciliazione è possibile facendo riferimento ad aiuti esterni	127	1	5	2,69
La conciliazione è possibile solo con la conciliazione degli impegni	127	1	5	3,99
Lavorare comporta sacrificio	127	1	5	3,07
Ricoprire un ruolo di responsabilità comporta trascurare la famiglia	127	1	5	3,01
Quando un figlio non sta bene cerca la madre	128	1	5	3,34

In sintonia con queste considerazioni si collocano le indicazioni fornite in merito alle strategie da incentivare per rendere più compatibili i tempi di vita con quelli lavorativi. Non stupisce, infatti, che, se il 12,3% dei rispondenti (pari ad un 26,1% dei casi) richieda un maggior aiuto da parte del partner, il 15,8% dei rispondenti (pari al 33,8% dei casi) proponga una riduzione dell'orario di lavoro ed il 14,2% (31% dei casi) l'adozione da parte della propria organizzazione di particolari forme contrattuali maggiormente confacenti con il carico di lavoro familiare. Questo per quanto riguarda il ristretto contesto coniugale ed il più ampio contesto aziendale. Estendendo ulteriormente il campo di riferimento, ovvero considerando il contesto societario nella sua interezza e complessità, si registrano le seguenti indicazioni:

- l'11,3% dei soggetti intervistati ha segnalato quale suggerimento una omogeneizzazione degli orari di apertura dei servizi/uffici pubblici o privati con quelli di lavoro;
- il 14,8% opta per l'allungamento degli orari di apertura dei servizi/uffici pubblici e dei servizi privati (quali banche ed assicurazioni), equamente suddivisi fra le due soluzioni (7,4%);

- l'11,3% del campione manifesta l'esigenza dell'apertura anche al sabato di servizi/uffici pubblici e privati, con una predilezione maggiore per i primi (il 6,5% contro il 4,8%);
- il 5,8% suggerisce l'apertura durante la pausa pranzo dei servizi/uffici pubblici;
- le opzioni "allungamento degli orari di apertura dei servizi per l'infanzia" ed "diversificazione del turno di riposo settimanale dei negozi" raccolgono rispettivamente il 4,5% ed il 3,8% dei consensi dei rispondenti.

Più basse risultano le percentuali di intervistati che hanno individuato quali possibili soluzioni o strategie indirizzate alla conciliazione fra vita e lavoro: l'apertura anche al sabato dei servizi per l'infanzia (2,6%), l'apertura dei negozi anche la domenica (2,3%), l'allungamento degli orari di apertura dei negozi (1%).

7.6 La conciliazione fra opportunità e rinuncia

A conclusione di questa prima parte di analisi in cui ci siamo soffermati su quali dimensioni temporali le donne conciliano, quali esigenze e bisogni hanno, quali valori e motivazioni le sostengono, quali esperienze personali vivono, quali possibili soluzioni auspicano, ci sembra opportuno tratteggiare in linea definitiva l'immagine che esse ci offrono della conciliazione. Quest'ultima è descritta prevalentemente come la capacità personale, prettamente femminile, di far convivere in maniera equilibrata ed armonica esigenze, impegni e responsabilità difforni, giocati simultaneamente in ambiti di vita differenti. O meglio, nell'intreccio fra la vita familiare e la vita lavorativa. Se in passato la donna era il naturale strumento di conciliazione, in quanto permetteva al genere maschile di dedicarsi completamente alla sfera produttiva, garantendogli la tranquillità necessaria in quella familiare e domestica, oggi la situazione, per quanto abbia subito mutamenti, non sembra stravolta nelle sue linee generali: la donna partecipa al mercato del lavoro, trovando in esso fonti di identità e riconoscimento, ma rimane la responsabile e la protagonista delle pratiche di conciliazione, che continuano pertanto ad avere una chiara connotazione di genere. Aspetto su cui concordano le nostre intervistate, che si trovano - con solo qualche limitata eccezione - a vivere il carico esclusivo di ricercare soluzioni, a volte anche inedite, per bilanciare lavoro professionale e lavoro familiare/di cura.

“La conciliazione lavoro/vita è essere donna, è la fatica che affrontano le donne per tenere insieme questi diversi ambiti, le donne sono così, gli uomini non ce l’hanno di loro. Risiede nel dna umano, le donne sono messe nella condizione di fare tutta una serie di cose, che poi ti piacciono o non ti piacciono ti trovi a doverle fare, punto. Che poi dipende troppo dalla mentalità, io mi rendo conto che le scelte che fai vengono fuori da come ti hanno tirato su le donne della tua famiglia, per cui poi ti porti dietro delle cose, dalla stessa cultura circostante... se tutto l’entourage familiare è fatto su donne che si sono annullate per la famiglia, diventa uno specie di modello, prendilo fra virgolette, diventa una cosa normale, e questo secondo me è il guaio, sono poi le donne che tirano su gli uomini e le donne in quel modo lì, è proprio una questione di cultura. Ancora mi sembra proprio che siamo lontano anni luce” (int. 5azA)

“La conciliazione secondo me vuol dire poter dare alla possibilità alla donna di poter fare quello che veramente chiede o che è portata a fare, perché molte donne lavoratrici sono lavoratrici per forza, perché non hanno alternativa. Quando una donna lavora e fa un lavoro che le piace riesce forse meglio a conciliare famiglia, figli e marito, perché comunque è soddisfatta di se. Quando invece deve fare un lavoro che non le piace è pesante e non si trova e non riesce a seguire i figli, la famiglia ci rimette. Quindi secondo me è dare la possibilità alla donna di poter fare quello che le piacerebbe fare. Poi devi anche guardare all’età, io mi sono sposata presto ed ho avuto i figli presto, in questo momento sarei in grado di poter gestire anche il mio lavoro di parrucchiera in modo diverso, perché a casa la situazione è diversa. Dar la possibilità alla donna se non lo ha fatto prima di poter lavorare dopo, darle il tempo di poter fare un po’ tutto” (int. 10azD)

“Una questione prettamente femminile, non so se le cose cambieranno, per me fanno fatica a cambiare, non lo so, quando sarà grande mio figlio forse. In teoria dovrebbe essere di entrambi perché non è scritto da nessuna parte che tocca all’essere femminile piuttosto che a quella maschile, però per nostra indole e per nostro istinto in realtà lo è. Poi ci sono anche dei papà che riescono a gestire le cose, ma dipende sempre dal tipo di lavoro e di carattere. E’ tutto lì il discorso, comunque tendenzialmente è un discorso prettamente femminile e per me al momento non ci sono molti passi in avanti in questo senso, comunque già tra i nostri mariti e i mariti delle nostre mamme c’è un abisso in termini di aiuto. Per esempio i nonni quello che fanno adesso per i nipoti, per noi che siamo stati i figli non lo hanno mai fatto, non gli passava neanche per l’anticamera del cervello dire prendersi un paio d’ore per portarci in palestra o al parco, assolutamente no, col tempo sicuramente la mentalità cambierà, però al momento il fatto della conciliazione casa, famiglia e lavoro è prettamente femminile, non dico al 100%, ma al 95% sicuramente” (int. 4azA)

“Dovrebbe essere paritaria e riguardare entrambi, cioè io farei in modo che i due coniugi fra virgolette fungano loro da incastro, non so se mi riesco a spiegare, cioè che al di là del lavoro entrambi riescano a conciliare le cose perché comunque è importante la figura della mamma così come quella del babbo, nella stessa maniera. Per cui sarebbe giusto che anche l’uomo cercasse e potesse usufruire di una certa flessibilità per conciliare, dovrebbe essere di entrambi, ma mi rendo conto che ancora c’è una divisione dei ruoli piuttosto netta dove è la donna che cerca di conciliare le cose, anche se la donna adesso ha tante altre esigenze, nel senso che comunque è anche più orientata verso il lavoro rispetto al passato, però secondo me le cose non sono molto cambiate, è la donna che si deve gestire, organizzare, barcamenare fra i tanti impegni e le tante responsabilità” (int. 2azD)

“Secondo me questo problema l’uomo non ce l’ha, cioè non se lo pone neanche. E’ difficile, anche parlando con le amiche, che un papà chieda un permesso per i bimbi ammalati, di solito è la mamma che lo chiede. Poi lo so che lo strumento c’è, che eventualmente potrebbe ... però rimane sempre il fatto che comunque se un bimbo sta male preferisce stare con la mamma e su questo non ci piove, e che un papà è imbranato, il papà si fa prendere dal panico e quindi è più adatta la mamma a stare a casa” (int. 9azC)

Seppure venga riconosciuto che questa pratica combinatoria dovrebbe riguardare indistintamente uomo e donna, sono rari i casi in cui è l'uomo a conciliare, anche solo a porsi il problema dell'armonizzazione senza delegarlo in toto alla sua compagna, e quando questo avviene, non di rado, l'uomo si trova di fronte ad un contesto sociale chiuso e poco tollerante. L'ambiente di lavoro disapprova spesso e volentieri richieste di congedi o di permessi speciali sollevate da lavoratori di genere maschile, tacciandole come prove di uno scarso attaccamento alla propria professione. Col rischio che questi stessi lavoratori, veri e propri "pionieri", vadano incontro a umiliazioni e sbeffeggiamenti. Tant'è vero che, proprio il timore della disapprovazione sociale, può provocare il cosiddetto dilemma del *daddy stress* (Piazza, 2000), inducendo a volte i padri ben intenzionati a dedicarsi alle responsabilità di cura in forma celata, ovvero ricorrendo a ferie o permessi per motivazioni difformi (Saraceno, 2005c). La figura del padre orientato alla famiglia non ha ancora trovato piena legittimazione nei nostri codici sociali e culturali, per altro condivisi dalle stesse donne. Non possiamo quindi ancora parlare di nuovi tipi di maschilità e femminilità che si discostino in maniera significativa dalle aspettative tradizionali e stereotipate (Ruspini, 2003).

“La sua azienda non ha gradito assolutamente la cosa. Già spesso le aziende storcono il naso se si tratta di una donna che fa richieste di questo genere, figuriamoci se si tratta di un uomo. Pensi che qualche anno fa mio marito in quell'azienda lì aveva chiesto un'aspettativa per una persona anziana (il padre) che stava male ed anche in quel caso avevano storto il naso, per cui proprio sensibilità zero, nella maggioranza delle situazioni, come se l'unico ruolo dell'uomo fosse quello di lavorare e portare a casa i soldi (...) Le aziende non hanno ancora la giusta cultura per percepire un uomo attento e sensibile al tema della conciliazione, l'uomo deve lavorare e basta, trovano quasi ridicolo che un uomo stia a casa per occuparsi della famiglia, quando è successo a mio marito quasi tutti i colleghi gli facevano il sorrisino o lo deridevano quando diceva che era a casa in aspettativa. E' vista come una cosa quasi eccezionale. C'è ancora un po' una mentalità arretrata su questo aspetto, con la donna che si occupa della casa e dei figli” (int. 1azB)

“A volte nei confronti dei padri c'è anche da parte dei datori di lavoro l'idea di dire: 'Ma perché a casa non ci sta tua moglie?' All'inizio anche a mio marito il suo datore di lavoro lo ha detto: 'Ma come mai? E tua moglie? E lui : 'Guarda mia moglie fa i turni e non può, anche lei deve lavorare'. Però alla fine si è adattato” (int. 4azC)

“E' un problema femminile perché gli uomini non hanno ancora la cultura del chiedere le aspettative, i congedi, del chiedere queste cose (...) Per me il problema non c'è nell'uomo perché l'uomo non ha ancora la cultura del dire “mi occupo io di mio figlio”, solo per questo secondo me” (int. 10azB)

“Dato che il babbo è sempre quello che o fa carriera o lavora o comunque ha meno tempo da dedicare alla casa e alla famiglia, penso che ancora sia una cosa più prettamente femminile. In parte anche per una questione di mentalità: in questa zona qui è proprio una cosa di cultura, se deve esserci è l'uomo che lavora,

se deve esserci è la donna che sta a casa, difficilmente vedo i ruoli invertiti per cui penso proprio che sia una cosa di cultura, non so se in altri paesi la cosa sia differente però da noi è ancora forte questa separazione fra i ruoli, secondo me anche se ci sono sia l'uomo che la donna in carriera ed arriva un figlio poi è la donna che decide in genere o che comunque si pone l'interrogativo 'Rimango in carriera, continuo con questa o stacco un attimo', comunque la vedo sempre una scelta più prettamente femminile, che volente o nolente ricade sempre di più sulla donna (...) Non so se con il tempo il babbo possa diventare più babbo nel vero senso della parola, non te lo so dire, la situazione che vedo adesso penso che proseguirà ancora per altri anni perché anche guardando nel mio piccolo non vedo grossi cambiamenti in merito o se ci sono casi differenti sono visti un po' come eccezioni. Forse se ci fosse una maggiore condivisione, la conciliazione sarebbe decisamente più semplice, perché è un gioco ad incastri a volte molto complicato, comunque la donna a mio parere ha miriadi di risorse che vengono fuori proprio quando diventa mamma (...) la donna è più forte, ha anche una capacità organizzativa e gestionale senza pari, perché davvero incastrare tutti i tasselli è difficile (ride), almeno chi incastra lavoro e famiglia possiede questa capacità perché non sempre può avere aiuti e supporti esterni" (int. 3azD)

In un contesto di questo tipo, residuo di una cultura differenziale, sono le stesse donne che spesso tendono a rafforzare l'idea di una loro prioritaria responsabilità riproduttiva adottando comportamenti rinunciatari sul versante professionale. Laddove il *part-time* viene spesso indicato come la soluzione ottimale per una lavoratrice con famiglia. Ma su questo ci soffermeremo maggiormente nelle pagine a seguire.

"Secondo me il part-time per una donna è l'ideale e dovrebbero poterlo avere quasi tutte le donne, soprattutto quelle sposate, così riescono ad essere tranquille sul lavoro e a casa, perché ti senti tranquilla, poi rendi anche di più sul lavoro, poi magari ci sono anche dei momenti in cui hai una maggiore disponibilità e la puoi dare, se riesci a conciliare lavoro casa famiglia e figli ti senti decisamente più serena" (int. 2azA)

Indubbiamente questa ed altre misure introdotte ed adottate per promuovere la conciliazione fra vita e lavoro, rappresentano sulla carta delle concrete opportunità, in specie per il genere femminile, nel momento in cui consentono alle donne di conservare una posizione sul mercato. Seppure a volte a scapito di un ruolo di responsabilità o di una ridefinizione delle mansioni. In questo caso l'opportunità assume i tratti della rinuncia e rischia di ribadire la solita "trappola di genere", ovvero di rimarcare nuovamente la responsabilità primaria femminile rispetto alla sfera riproduttiva e della cura - e di converso quella maschile nel mercato del lavoro - (Gherardi, Poggio, 2003). Senza con questo voler sindacare con le scelte di vita altrui, ognuna delle quali è legittima e ammissibile. Su tali aspetti ci soffermeremo, comunque, in maniera più approfondita nel capitolo a seguire.

"Io non credo che ci siano molti esempi di conciliazione al maschile, non mi è ancora capitato di vedere una conciliazione rivolta agli uomini, nel senso che un uomo dica, non so, prendo io il part-time, siamo ancora

molto lontani da questo. Ma proprio perché vedo che anche le stesse donne si sentono molto colpevoli in questo e perciò si fanno carico della cosa, un po' perché, dico anche la verità, forse anche sotto il profilo del marketing, insomma dietro la nascita di un figlio ci sono grandi operazioni di marketing, grandi interessi commerciali, e forse secondo me anche i messaggi che vengono dal mondo della pubblicità, dei media, del marketing sono quelli che comunque quando nasce un figlio è un evento, cioè voglio dire è un evento importante ma è un pezzo della vita, poi comunque è importante sia per la donna che per l'uomo... Anche questa tendenza a riproporre immagini stereotipate di donne che o si dedicano al 100% alla famiglia o al 100% alla carriera. Perché poi anche nelle nuove generazioni vige ancora questa cosa: sono una donna, c'è un figlio, allora bisogna che comincio a pensare a fare un part-time oppure lascio il lavoro. Quindi vige molto la regola se non riesco ad avere il part-time, magari torno indietro, cioè mantengo giusto un lavorino che però mi serve solo così, che non sia impegnativo, mi accontento" (int. 1azA)

Capitolo ottavo

Prove pratiche di conciliazione:

verso una cittadinanza di genere nelle organizzazioni lavorative?

“La perfetta conciliazione sarebbe quella di riuscire, come donna, di potermi permettere, perché questo è proprio un lusso oggi, di lavorare 4/6 ore al giorno e dedicare il resto della giornata a quello che mi piace, che può essere dallo sviluppare i miei hobby, al dedicarmi al mio figlio, al dedicarmi a qualsiasi altra cosa che non sia il lavoro, questo io lo vedo il massimo della conciliazione: riuscire a portare avanti un proprio percorso professionale, quindi anche di carriera, pur non facendo 12 ore di lavoro, questo mi piacerebbe portarlo avanti anche verso le mie collaboratrici, cioè il vedere il mondo del lavoro come una prosecuzione del proprio modo di essere”

Intervista referente azienda A

8.1 Premessa

Se fino ad ora abbiamo esaminato le esigenze di conciliazione espresse dalla popolazione femminile, soffermandoci su problematiche, soluzioni ed equilibri possibili, di seguito ci soffermeremo sulle risposte adottate nelle organizzazioni da noi considerate, consapevoli del ruolo cruciale che esse ricoprono nella realizzazione di una armonia fra vita lavorativa e vita privata in virtù del fatto che l'introduzione e lo sviluppo di misure di conciliazione e valorizzazione delle risorse femminili sono strettamente connesse alla loro stessa disponibilità e sensibilità.

E' nostro obiettivo, in questa seconda ed ultima parte dell'analisi, cercare di cogliere il livello di congruità fra le soluzioni aziendali e le richieste provenienti dalle lavoratrici, ossia la rispondenza fra le strategie di *work-life balance* introdotte nelle organizzazioni lavorative, con particolare riferimento alle motivazioni addotte ed agli obiettivi dichiarati, e le conseguenze concrete che l'introduzione di tali misure ha sulla biografia esistenziale e lavorativa dei singoli soggetti. Il tutto tenendo ben presente sullo sfondo il

concetto di “cittadinanza di genere” proposta da Gherardi (1998), per comprendere se effettivamente la messa in atto di tali interventi possa essere letta ed interpretata in una prospettiva di questo tipo. D'altronde, come abbiamo già messo in evidenza nella parte di inquadramento teorico, la gestione della problematica della conciliazione può essere considerata la cartina la tornasole della cultura organizzativa più ampia, ossia dei rapporti esistenti fra gli stessi lavoratori, fra lavoratori e dirigenti.

8.2 Quali le pratiche di *work-life balance* avviate?

Prima di inoltrarci nell'analisi, riteniamo utile delineare un quadro, il più esaustivo possibile, delle azioni finalizzate a sostenere la gestione combinata dell'impegno lavorativo sul mercato e di quello di cura introdotte nelle realtà da noi considerate. Sostanzialmente, fra le molteplici innovazioni e pratiche conciliative tese a ridurre o articolare diversamente il tempo di lavoro (Piazza, 2002) all'interno delle nostre strutture organizzative troviamo: il *part-time*, la flessibilità oraria, il turno unico, i congedi, il *job sharing* e il telelavoro. Così come una riorganizzazione ed una flessibilità nella turnazione di lavoro.

Il lavoro a tempo parziale (*part-time*) rappresenta uno degli strumenti più ambiti dalla forza lavoro femminile, identificato come la soluzione ideale per conciliare le domande di tempo e responsabilità provenienti quotidianamente dai due principali mondi vitali (il lavoro e la famiglia). Per sua stessa natura e definizione, il *part-time* consente un minore investimento nella sfera produttiva, particolarmente confacente con alcune fasi del ciclo di vita – prevalentemente la maternità -, accantonando tuttavia l'ipotesi di un suo definitivo abbandono. Si tratta pertanto di uno strumento che, oltre ad essere maggiormente desiderato dalle donne, risulta al contempo ad esse principalmente rivolto, anche in virtù del persistere di una tendenziale “resistenza maschile” verso quello che, da sempre, è stato percepito come un beneficio riservato all'altro genere.

“Abbiamo praticamente il 58% del nostro personale che è in part-time, ma è un part-time personalizzato, cioè noi cerchiamo di conciliare tempi di vita e tempi di lavoro cercando di fare collimare quelle che sono le esigenze delle nostre operatrici con i tempi dei nostri clienti. E' stato un lavoro di riorganizzazione massacrante ma che ha dato dei risultati molto interessanti, noi abbiamo ridotto drasticamente il turn-over, quindi significa che siamo riusciti ad affezionare il cliente ai nostri operatori e gli operatori al cliente, quindi

si sentono in sintonia, la formazione che abbiamo fatto ci ha permesso di capire in maniera più diretta che lo sforzo dell'azienda anche dal punto di vista tecnologico ha avuto dei risultati” (int. raD)

Alla sua forma classica ne è stata affiancata, con l’emanazione della legge 53/2000, una versione reversibile, particolarmente adatta a fronteggiare momenti peculiari della propria biografia che richiedono una presenza più assidua (quali la maternità), senza tuttavia precludere il percorso professionale, proprio in virtù di questo suo carattere mutevole.

“Il part-time reversibile consiste in un’assunzione aggiuntiva per coprire l’orario di lavoro della persona che ha chiesto il part-time che rimane scoperto, è reversibile nel senso che il part-time vale per la durata del progetto e quindi l’assunzione sarà a tempo determinato, legata alla durata del part-time concesso” (int. raC)

“L’introduzione del part-time reversibile per 2 dipendenti in maternità, (...) abbiamo fatto dei periodi di affiancamento, abbiamo utilizzato un nostro consulente, perché abbiamo dovuto mettere a punto una sorta di job sharing, visto che una c’è la mattina, l’altra il pomeriggio, lavorano entrambe sullo stesso settore, hanno come riferimenti le stesse imprese, quindi è chiaro che non deve capitare che se chiama l’azienda al mattino o al pomeriggio e non c’è nessuno che le risponde perché l’altra non sa niente. Quindi anche un po’ di meccanismi per mettere a punto il tutto, questa collaborazione che si deve creare affinché il lavoro prosegua in modo fluido, in modo normale, senza che nessuno avverta che c’è un passaggio del testimone” (int. raA)

In un certo qual modo assimilabile al *part-time* per ripartizione degli orari di lavoro è il *job sharing* o lavoro ripartito. Più precisamente, tale strumento prevede una condivisione della prestazione fra una coppia di lavoratori, che decidono autonomamente come organizzare orario e carico di lavoro, detenendo in ugual misura la corresponsabilità della qualità dell’operato svolto.

“L’idea del job sharing è nata dal fatto che per queste lavoratrici il loro problema era di farsi l’organizzazione mensile, di concordare le ferie tra loro, di attuare l’organizzazione in modo tale da coprire il servizio. Noi svolgevamo questa funzione dalla sede centrale, poi mandavamo per fax o per e-mail il programma, ma tutte le volte in cui c’era la necessità di ferie loro dovevano telefonarci, ricevere l’autorizzazione scritta. Quando cominciammo questa esperienza proponemmo loro di fare questo tentativo, all’inizio loro non capivano bene cos’era, facemmo con loro un’assemblea congiuntamente al sindacato, che propose una sperimentazione di due mesi. Questa sperimentazione andò molto bene e definimmo i contratti con le lavoratrici, che oggi non devono più chiedere le ferie, loro si organizzano, ci comunicano semplicemente le variazioni orarie, le ferie che hanno fatto a fine mese, è molto interessante. Mentre le altre esperienze che abbiamo sono a coppie, qui sono coinvolte 7 persone” (int. raD)

Particolarmente diffusa, laddove compatibile con la tipologia di attività e servizi svolti, la flessibilità oraria sia in entrata che in uscita, rappresenta la possibilità concessa

ai lavoratori di godere di orari lavorativi più elastici, con uno slittamento che può giungere dalla mezz'ora all'ora, nel rispetto, ovviamente, del monte ore totale previsto dal contratto. Inoltre, si ha l'opportunità di gestire in autonomia la pausa pranzo, effettuando l'intervallo in una fascia oraria compresa dalle 12 alle 14, senza tuttavia particolari vincoli di sorta. Si tratta di un'elasticità auspicabile e conforme con le esigenze di spostamento casa-lavoro, qualora la distanza fisica fra i due luoghi intervenga a complicare ulteriormente l'organizzazione quotidiana, ma soprattutto con le necessità afferenti la gestione dei bambini (ossia in *primis* l'accompagnamento presso la struttura educativa di riferimento, che si tratti di nidi di infanzia, scuole materne e, a seguire, scuole primarie e secondarie).

“L'azienda in termini di orario fa dalle 8,00/8,30 alle 12,00/12,30 e dalle 13,30/14,00 alle 18,30/19,00. Diciamo che quelle sono a grandi linee le fasce orarie, però poi abbiamo una certa elasticità, ad esempio le pause pranzo se le gestiscono le persone, per cui so che il reparto cucito se le gestisce dalle 12,30 alle 13,00, mentre quello modelli dalle 13,00 alle 13,30, quindi ognuno si gestisce anche un po' in base alle colleghe di lavoro” (int. raB)

“Poi noi pur se informalmente la flessibilità la abbiamo in qualche modo sempre adottata, anche perché io parto sempre dal presupposto che siccome a lavorare dobbiamo passarci gran parte della nostra vita, perché non cercare di farlo nel migliore dei modi, piuttosto che incancrenirsi sull'ingresso di mezz'ora, mi rendo conto però che è molto diverso dove si svolge l'attività manifatturiera, è chiaro che qui ci sono altre problematiche e diventa obiettivamente più difficile, e poi nel mezzo ci sta sempre la variabile umana, l'atteggiamento che hanno le persone verso il lavoro, questo penso che faccia ancora la differenza” (int. raA)

Egualemente frequente, nonché apprezzato proprio per l'agevolazione che ne consegue, il turno unico, anche definito orario continuato, che consente al lavoratore di prestare la propria attività giornaliera senza interruzioni, in un'unica tornata. Con tale strumento, quindi, si sommano i vantaggi derivanti dal mantenimento di un livello retributivo proprio del *full-time* e dall'incremento della disponibilità temporale extralavorativa, laddove l'anticipo del termine della prestazione di lavoro permette una più agevole gestione delle responsabilità familiari e di cura.

“Siamo partiti concedendo alla prima ragazza che abbiamo avuto in maternità un orario continuato, per sua scelta ha chiesto di farlo, per poter uscire in orario per andare a prendere il bambino” (int. 2raB)

Qualora compatibile con la condizione occupazionale e la tipologia di attività, il telelavoro rappresenta una modalità per esercitare il lavoro a distanza, nei nostri casi presso la propria abitazione, usufruendo delle potenzialità offerte dalle nuove

tecnologie dell'informazione e della comunicazione. Tale strumento permette così il superamento del vincolo di presenza sul luogo di lavoro introdotto dal processo di industrializzazione, nonché la riduzione dei tempi morti di trasferta casa-lavoro-casa e la possibilità di organizzare in maniera autonoma la propria prestazione e gli orari di lavoro, pertanto combinandola con impegni e ritmi familiari.

*“Per quanto riguarda il telelavoro, che ovviamente riguarda il personale impiegatizio, siamo partiti con una delle nostre coordinatrici che segue la zona di ***, è stata installata la postazione di lavoro direttamente a casa sua, per cui per tutta la parte di registrazione di quella che è la sua attività, spostamenti, coperture di ferie, orari, ordini di prodotti, tutte queste cose che lei normalmente avrebbe fatto in ufficio, adesso invece le fa da casa sua connettendosi al server, ovviamente a spese della cooperativa. Siamo partiti con lei in via sperimentale, dopodiché a ottobre è rientrata dalla maternità una delle nostre impiegate e ci ha chiesto una riduzione di orario da 8 a 6 ore: adesso lei fa quattro ore in ufficio al mattino, intanto che la bambina è al nido, poi alle 12:30 va a prendere la bimba, va a casa e le rimangono 2 ore di lavoro che può fare dalle 14:00 alle 16:00, così come dalle 18:00 alle 20:00. Mentre il contratto tradizionale per il telelavoro è piuttosto rigido, stabilendo ore precise in cui si deve lavorare, noi abbiamo scelto di non avere un controllo sull'attività della persona in termini di rigidità di orario, a patto che ovviamente a fine mese la persona arrivi a dei risultati” (int. raD)*

*“Abbiamo una persona che fa telelavoro, ad esempio per questa persona il telelavoro è nato da un'esigenza non legata alla maternità, anche se adesso verrà utilizzato anche per questo, ma in relazione al matrimonio e al suo trasferimento in un'altra città, perché avevamo questa collaboratrice che lavorava con noi da anni, ha trovato il compagno a *** e quindi si è trasferita là. (...) Abbiamo voluto mantenere alcuni momenti di incontro, per non ghettizzare, perché a volte il telelavoro viene vissuto come una ghettizzazione della donna, così la persona quando facciamo i corsi di formazione viene in azienda, adesso sta formando a sua volta delle persone, viene tre giorni in azienda e gli altri sta a casa, però anche in periodi normali di lavoro, lei ogni due settimane veniva il venerdì in azienda, questo anche per continuare a respirare proprio il clima e l'aria dell'azienda. (...) Io non vedo assolutamente il telelavoro come una ghettizzazione ma come una opportunità che può avere una donna, sia per un determinato periodo della sua vita, ma anche per sempre, perché comunque a mio parere l'importante è che ci sia sempre quel filo conduttore che tiene legata la persona all'azienda e agli altri colleghi, in modo che non sia a casa isolata da tutto e tutti, ma che viva i momenti aziendali che ci sono, la vita normale dell'azienda” (int. raB)*

Infine, per quanto concerne la ridefinizione dei turni di lavoro si fa esplicito richiamo ad una pratica di riorganizzazione oraria complessiva che, all'interno di una delle nostre realtà, ha comportato la sostituzione di un modello a 6 giorni lavorativi settimanali, di 6 ore ciascuno (con una unica giornata di riposo) con uno a 5 giorni operativi alla settimana, di 7 ore, alternati da 2 intere giornate di riposo. Così come all'introduzione, presso una seconda realtà da noi considerata, di una flessibilità dei turni che consiste nella possibilità di modificare l'orario della lavoratrice, qualora essa abbia necessità familiari impellenti, conciliando la sua esigenza personale con quella di una seconda operatrice.

“Una terza misura che stiamo adottando da non troppo tempo consiste nella riorganizzazione dei turni di lavoro, cioè, abbiamo fatto una sperimentazione che ha interessato circa 140 persone in un alcuni nostri cantieri che è quella di ridurre i tempi di lavoro, si tratta di cantieri in cui si lavora 7 giorni su 7, e fino a poco tempo fa noi lavoravamo su 6 giorni alla settimana, adesso invece abbiamo portato i tempi di lavoro a 5 giorni alla settimana, quindi diamo 2 giorni di riposo consecutivi, aumentando il nostro orario giornaliero, ma diminuendo i giorni lavorativi. Questo secondo noi ha facilitato diverse cose, intanto una diminuzione del traffico verso i cantieri, ma soprattutto ha garantito ai nostri operatori di poter godere di 2 giorni consecutivi a casa e quindi pensiamo possa aiutare nella conciliazione fra vita e lavoro” (in.raD)

A questo insieme di strumenti che Piazza (2000; 2002) definisce volti a ridurre o articolare diversamente l'orario di lavoro si affiancano misure atte a “liberare il tempo”, quali i congedi parentali introdotti dalla legge 53/2000, più dettagliatamente descritta nella parte di inquadramento teorico. Questa normativa, fra l'altro, ha esteso al padre lavoratore la fruizione di tali periodi di assenza dal lavoro, anche se, entro le realtà organizzative da noi prese in esame, è individuabile un unico caso maschile che abbia fatto uso del congedo parentale (organizzazione D). Un dato questo che va comunque collocato all'interno di realtà aziendali contraddistinte da una netta prevalenza di personale femminile, nonché entro un contesto nazionale in cui la fruizione di questo strumento da parte della popolazione maschile, essendo pari al 17%, risulta veramente esigua, ad ulteriore dimostrazione del persistere dei retaggi sulla divisione di genere fra lavoro produttivo e lavoro riproduttivo. Emblematica a tale riguardo è la declinazione al femminile della modulistica predisposta per il ricorso a tali strumenti. In effetti, mentre le donne si riconoscono anche nel linguaggio al maschile, questo non accade per gli uomini, contribuendo pertanto, sin dall'inizio, ad erigere barriere e creare distanze incolmabili. Così come a rimarcare il peso di un modello culturale in cui il principio delle pari opportunità fatica a mettere solide radici (Zurla, 2006).

“Noi abbiamo avuto qualche uomo che ha preso un congedo, però devo dire che dietro c'erano dei problemi gravi della moglie” (int. 2raD)

Ma quali motivazioni hanno condotto all'adozione di simili interventi? Accomuna le nostre realtà una preponderanza numerica della forza lavoro femminile che, come abbiamo più volte precisato, si trova a vivere in modo pressante il tema della conciliazione fra vita e lavoro, soprattutto nel momento in cui la nascita di un figlio la costringe ad una vera e propria rimodulazione dei tempi. A fronte di un aspetto tangibile quale l'elevata presenza di lavoratrici donne, le quattro realtà da noi indagate

hanno cercato di affrontare il problema in oggetto, dando avvio ad una serie di misure di *work-life balance*: in alcuni casi supportate dai finanziamenti ministeriali, derivanti dalla presentazione di un progetto in base all'articolo 9 della legge 53/2000, in altri casi¹¹⁹, in forma autonoma e sotto alcuni aspetti anche secondo modalità informali. Il tutto privilegiando un'ottica secondo cui problemi ed interventi di conciliazione continuano ad avere una natura prettamente femminile.

“Considera che la maggior parte del personale occupato è di sesso femminile. Noi abbiamo deciso di presentare questo progetto proprio perché, lavorando con personale femminile, ci siamo trovati spesso di fronte al fatto che le persone al rientro dalla maternità sono in difficoltà nel gestire i tempi di vita familiare con i tempi del lavoro. Io che lavoro all'ufficio personale ho potuto riscontrare diverse volte che nel momento in cui le persone devono ritornare al lavoro, spesso non avendo la possibilità di portare il bambino all'asilo o non avendo genitori, suoceri o altre persone in famiglia che possano accudire i figli, sono costrette a dimettersi. Al di là della mia esperienza, da una ricerca fatta sulla nostra città è scaturito che almeno una persona al giorno si dimette perché al rientro dalla maternità non riesce a conciliare gli impegni di lavoro e di famiglia. Quindi è un'esigenza che noi abbiamo avvertito da tempo (...), l'idea è nata proprio perché noi abbiamo personale femminile nella cooperativa che questo problema lo avverte quotidianamente” (int. raC)

“Il lavoro femminile rappresenta per noi un fattore assolutamente importante. E' fondamentale riuscire a conciliare tempi di vita e tempi di lavoro e quando diciamo tempi di vita ci si riferisce al fatto che sempre di più le donne sono purtroppo considerate un po' il fulcro della famiglia e quelle che si sobbarcano dei tempi di cura, tempi di lavoro e di assetto all'interno della famiglia e dei figli in particolare, quindi è chiaro che questo aspetto diventa importante per un'azienda che ha 1100 donne, quindi riuscire a conciliare tempi di vita e tempi di lavoro è fondamentale, quando non lo facevamo sicuramente avevamo dei risultati molto inferiori dal punto di vista dell'attaccamento al lavoro e soprattutto di turn-over. Quindi noi abbiamo individuato la priorità di fare molta più attenzione ai tempi di vita delle persone proprio per avere dei risultati maggiori nei tempi di lavoro” (int. raD)

Alla base di tali sperimentazioni, come testimoniano le parole sopra riportate, si riscontra anche la consapevolezza che esse facilitino ed accrescano la fidelizzazione all'azienda e la *performance* della forza lavoro femminile. In questo modo, esse determinano un vantaggio economico nei termini della diminuzione dell'assenteismo, del *turn-over*, dello stress dei lavoratori, nonché in riferimento miglioramento

¹¹⁹ In entrambi i casi viene rimarcata la difficoltà nella presentazione di progetti rispondenti alla normativa in oggetto: *“la legge 53 è molto complicata e accedervi non è facile, infatti anche questo è un aspetto su cui io sono molto critica, accedervi è veramente massacrante, specialmente aziende piccole come le nostre, ed è per questo spesso rinunciano e decidono di fare il patto in casa”* (int. raB). Seppure, la sua non semplice fruizione sia avvalorata anche da chi ne ha fatto ricorso: *“Mi sto rendendo conto che la legge 53 è conosciuta ma non è così diffusa come dovrebbe, però penso che il problema principale sia proprio legato al fatto di dover affrontare tutta una serie di difficoltà che le aziende non si sentono di affrontare. Non so, anche sul versante della costruzione del progetto e dei rapporti con il ministero e con le istituzioni ci possono essere difficoltà che portano poi ad arrendersi”* (int. raC).

dell'immagine aziendale e del rapporto di fiducia instaurato fra datore di lavoro e dipendente.

“Stavamo studiando nel 1996, siccome avevamo alcuni dati preoccupanti in azienda quali un turn-over del 45%, parecchie contestazioni da parte dei clienti per servizi che non andavano bene, avevamo appena introdotto il sistema di qualità... A questo punto abbiamo cercato di studiare quali potessero essere delle alternative al nostro modello organizzativo, considera che fino al 1998 noi avevamo come struttura quella di far fare il tempo pieno alle persone, il che significava tagliare praticamente il 50% delle richieste di lavoro, proprio perché molte donne ci richiedevano di non fare il tempo pieno, quindi abbiamo dovuto lavorare e ragionare sull'intero modello organizzativo con consulenti esterni” (int. raD)

“Secondo me manca comunque anche una certa cultura nei confronti della conciliazione, probabilmente anche le istituzioni locali forse dovrebbero dare maggiori informazioni, attraverso convegni, congressi e diffondere più questa cultura, farla entrare nella mentalità della azienda, quella di adottare delle buone prassi nei confronti dei propri dipendenti, perché comunque io ritengo che nel momento in cui si fa qualcosa a favore di un proprio dipendente, questo alla fine ha un ritorno positivo nei confronti dell'azienda, perché c'è maggiore partecipazione, responsabilizzazione, soddisfazione, io questo lo sto vedendo (...) Adottare queste pratiche significa anche ridurre il turn-over, aspetto da non sottovalutare” (int. raC)

“I benefici possono essere a livello di clima aziendale, però benefici materiali per me non ce ne sono, sono molto onesta, e credo che sia difficile che ce ne siano. Forse ci potrebbe essere un aumento della produzione ma non è misurabile perché dovremmo fare un anno senza concedere questi benefici, ma ci sono talmente tante variabili nell'abbigliamento che credo sia impossibile da fare. Comunque come clima aziendale sicuramente credo che sia positivo” (int. raB)

Al di là di questi aspetti, dobbiamo riconoscere l'importanza della sensibilità femminile, dato che in tre delle nostre realtà le iniziative sono state avviate da responsabili donne (in qualità di socie imprenditrici, direttori e responsabili della gestione delle risorse umane), a riprova di come l'aver vissuto in prima persona la difficoltosa ricerca di un equilibrio fra responsabilità e tempi difforni le abbia indotte ad un atteggiamento maggiormente empatico e comprensivo nei confronti delle richieste provenienti dalle lavoratrici impiegate. D'altronde, come ci ricorda Pettigrew (1986), “gli imprenditori possono essere considerati non solo come creatori di alcuni degli aspetti più razionali e tangibili delle organizzazioni, come le strutture e le tecnologie, ma anche come creatori di simboli, ideologie, linguaggi, convinzioni, rituali e miti, aspetti delle componenti più culturali ed espressive della vita organizzativa”.

“Nasce da una mia sensibilità personale perché diciamo che l'ho vissuto sulla mia pelle, io quando questa azienda è nata o meglio quando ha cominciato a svilupparsi questa azienda, perché quando è nata non c'ero visto che l'ha creata il mio socio, io ho avuto il mio primo ed unico figlio e purtroppo ho dovuto sacrificare molto tempo, un po' perché comunque un'azienda per conto proprio richiede un impegno diverso e un po' perché non avendo nessuno che mi poteva aiutare ho dovuto contare sulle varie strutture, asili nido, scuola

materna, baby-sitter, tutte quelle strutture a cui ricorre una donna che lavora e non ha a chi poter lasciare il proprio figlio. Quindi ho talmente sofferto questa situazione che penso sia nata da lì questa sensibilità. Poi chiaramente è una sensibilità in quanto donna ed è una sensibilità come titolare di un'azienda in cui sono prevalentemente impiegate personale di sesso femminile (...) Quindi questa sensibilità credo che sia nata da tutta una serie di cose, tra cui sicuramente il fatto che essendo donna ho vissuto sulla mia pelle tutte quelle che sono le problematiche di una donna che deve conciliare gli orari di lavoro, gli orari della casa, gli orari dei figli, con quelli che sono i propri impegni” (int. raB)

Non mancano infine vincoli e pressioni istituzionali, individuati sinteticamente da den Dulk (2001) nel cambiamento della composizione della forza lavoro, con l'incremento di quella di genere femminile, nella modificazione della struttura demografica della popolazione, nei termini di un progressivo invecchiamento della stessa con il conseguente aumento del lavoro di cura, nel necessario adeguamento alle richieste ed obbligazioni previste dall'evoluzione legislativa, alle nuove norme sociali, così come alle attese da esse sollevate.

Volendo quindi cercare di delineare i tratti principali dell'immagine di conciliazione fatta propria dalle nostre realtà organizzative, almeno in linea di principio, riscontriamo l'idea ed il tentativo di favorire il benessere delle lavoratrici, perché è prevalentemente a loro che si rivolgono tali strumenti, laddove con vita non si intende semplicemente la dimensione professionale, bensì parimenti la dimensione privata, esterna cioè all'ambiente di lavoro, nella consapevolezza che la serenità e la tranquillità nell'armonizzazione dei tempi può garantire al contempo una serenità ed una tranquillità nello svolgimento delle proprie mansioni lavorative.

“Personalmente la conciliazione credo che fondamentalmente coincida con l'equilibrio della persona, quindi credo che questo sia l'aspetto fondamentale, il conciliare, lo dice la parola stessa, il bilanciare la nostra parte privata con la nostra parte lavorativa. (...) Per quanto ci riguarda come organizzazione naturalmente quello che dobbiamo conciliare sono naturalmente da un lato l'assistenza e l'erogazione dei servizi alle imprese che devono essere fatti in un certo modo, devono essere continuativi, professionali e dall'altro lato avere delle persone che devono essere motivate, oltre che professionalmente preparate, delle persone che siano serene. Per come io vivo il discorso della conciliazione, quindi cercare di andare incontro alle esigenze delle persone nella ricerca di un equilibrio della persona stessa, quindi voglio dire, far sì che in ufficio non ti trovi con delle persone isteriche sempre con un occhio all'orologio, questo penso che sia l'aspetto fondamentale, perché persone che sono in ufficio serene sono persone che si dedicano più intensamente al loro lavoro e non hanno semmai la mente e l'occhio costantemente all'orologio perché 'Aiuto devo andare, sono in ritardo, devo fare questo e quest'altro' (...) Insomma diciamo che fondamentalmente si tratta di riuscire a far conciliare la parte privata e la parte lavorativa nel miglior modo possibile” (int. raB)

“Secondo me il valore delle risorse umane è di gran lunga il più importante in un processo produttivo, avendo persone motivate si hanno situazioni e soluzioni molto più vantaggiose per l'azienda. Noi facciamo

molte riunioni con i nostri lavoratori per illustrare quelli che sono i risultati dell'azienda, però è anche evidente che se si trovano delle modalità di comunicazione con i propri operatori si riescono ad avere dei vantaggi sicuramente superiori. E' ovvio che in questo l'andare a conciliare tempi di vita e tempi di lavoro è fondamentale, specialmente per le donne, perché checché se ne dica siamo in una società piuttosto maschilista che delega la responsabilità privata alla donna... Manca una mentalità ed una cultura di questo tipo, una cultura generalizzata, non dico solo a livello imprenditoriale, anche nelle pubbliche amministrazioni..." (int. raD)

"L'attenzione secondo me c'è e il fatto che noi siamo una cooperativa che comunque abbiamo molto molto tempo fatto la scelta di stare sul mercato con criteri di qualità, che a quel tempo quando fu fatta questa scelta era più che altro qualità legata al servizio offerto, facevamo servizi di pulizia e a quel tempo molti servizi erano affidati ad aziende che non erano neanche troppo regolari (...) la scelta della cooperativa è stata quella di puntare sulla qualità, nel senso che noi non potevamo competere con le aziende piccole che lavoravano quasi in nero, la nostra scelta era quella di assicurare un lavoro regolare per tutti e quindi noi ci dovevamo distinguere per il fatto che lavoravamo secondo regolarità e in regime di qualità. Quindi a quei tempi la qualità era esclusivamente sul servizio, poi questo concetto si è anche evoluto nel tempo perché dalla qualità del servizio siamo passati al volere avere una qualità nelle relazioni, nella costruzione di questa partecipazione (...) Quindi nel tempo questa coscienza è maturata e siamo attenti, aperti a fare tutte le sperimentazioni possibili" (int. 2raD)

7.3 Il clima organizzativo verso le pratiche di *work-life balance*

Al di là di tutti i buoni propositi e le migliori intenzioni che i nostri responsabili possono aver sottolineato, cerchiamo di comprendere come nella realtà concreta lavorativa vengono agite e vissute queste strategie di conciliazione. In particolare, come sono percepite da chi ne ha fatto o ne sta facendo concretamente utilizzo, come viene avvertito l'atteggiamento e la reazione dei colleghi/colleghe che non ne fanno invece ricorso, come la richiesta di particolari strumenti vada ad intrecciarsi alla propria carriera professionale. Una simile analisi ha l'intento di cogliere valutazioni sul clima lavorativo ed organizzativo presente a fronte dei problemi di conciliazione che, come anticipato nella prima parte di questo elaborato, ricopre un ruolo centrale in riferimento al processo decisionale che porta i lavoratori a scegliere di fruire di simili strumenti. Oltre a ciò, anche la necessità o la sensazione di mancanza di alternative possono giocare un ruolo altrettanto rilevante, al di là di tutte le conseguenze che ne possono derivare.

Innanzitutto, i dati emersi dalla somministrazione dei questionari dimostrano una diffusa percezione della sensibilità aziendale verso il tema della conciliazione: il 75,8% dei soggetti coinvolti esprime un giudizio favorevole (contro un 24,2% di pareri opposti). Più nel dettaglio, se consideriamo le nostre realtà singolarmente, rileviamo una

più forte percezione dell'attenzione aziendale nelle organizzazioni di piccole dimensioni, dove si respira un clima amichevole e quasi "familiare", che ottengono rispettivamente valutazioni positive nel 92,3% (organizzazione B) e nel 90,0% (organizzazione A) dei casi. Diversamente, nelle due organizzazioni di più ampie dimensioni i giudizi, pur risultando sempre positivi, si allineano rispettivamente sul 79,2% (organizzazione C) e sul 65,6% (organizzazione D).

Decisamente inferiori risultano invece le cifre di coloro che dichiarano di aver usufruito di politiche conciliative *family-friendly*, 54 in totale. Fra essi il 37,0% in forma di concessione di permessi speciali, il 22,2% di elasticità nell'orario di lavoro ed il 22,3% di autorizzazione del *part-time*, ripartito in un 13,0% dalla natura stabile ed in un 9,3% dalla veste reversibile. Ed ancora: il 7,4% dei rispondenti ha fatto ricorso allo strumento del *job sharing*, mentre la medesima percentuale pari al 3,7% afferma di aver sperimentato le misure della banca delle ore e del telelavoro, così come altre soluzioni¹²⁰.

Tab. 21 – Fruizione di politiche *family-friendly*

	Frequenza	Percentuale
Concessione di permessi speciali	20	37,0
Orario di lavoro flessibile	12	22,2
Banche ore	2	3,7
Part-time	7	13,0
Job sharing	4	7,4
Reversibilità del part-time	5	9,3
Telelavoro	2	3,7
Altro	2	3,7
<i>Totale</i>	<i>54</i>	<i>100,0</i>

Risposte non pervenute 95

Anche l'orario di lavoro viene tutto sommato percepito come compatibile con i tempi della vita familiare: lo afferma il 69,8% del nostro campione, mentre il 30,2% riscontra fra le due dimensioni inconciliabilità. Una valutazione che potrebbe sembrare parzialmente in contraddizione con i dati concernenti i tempi lavorativi, laddove il nostro campione svolge in prevalenza attività che prevedono una turnazione (pari al 63,1%), che presumono la presenza durante i fine settimana (il 67,1% lavora sempre o spesso volte al sabato ed il 59,7% è impegnato sempre o spesso volte alla domenica), e solo raramente nelle ore serali (il 66,4% afferma di non lavorare mai di sera).

¹²⁰ Quali a titolo esemplificativo: una definizione personalizzata del turno di lavoro che tenga conto dell'orario del partner in modo da garantire la presenza di uno dei due genitori a casa con i figli.

Tornando alle organizzazioni e alla ricerca di un equilibrio fra vita lavorativa e vita privata, cerchiamo di comprendere maggiormente, attraverso le informazioni raccolte nel nostro campione, attraverso quali strumenti essa venga effettivamente a concretizzarsi. Gli interventi più significativi, in termini se non altro quantitativi, risultano: la flessibilità dell'orario di lavoro, la concessione di permessi speciali, a volte anche in forma di accordi puramente informali, e l'assegnazione del *part-time*, che raggiungono rispettivamente il 35,8%, 32,7% ed il 16,4% di risposte. Percentuali inferiori sono invece attribuite alla sperimentazione del *job sharing*, che raccoglie il 4,4% delle opinioni espresse, alla concessione del *part-time* reversibile, per il 2,5% dei rispondenti, alla promozione degli strumenti della banca delle ore e del telelavoro (rispettivamente l'1,9% e l'1,3%). Anche a tale quesito sono state fornite risposte riconducibili alla categoria "altro" (pari al 5,0%), in cui rientrano la possibilità di cambi di turno per esigenze familiari, la flessibilità nella definizione della turnazione in modo che risulti opposta - e quindi completamente compatibile - rispetto a quella del partner, la concessione di un trasferimento presso un altro servizio al fine di ridurre tempi di trasferta.

Tab. 22 – Modalità in cui si esprime la sensibilità aziendale verso la conciliazione fra tempi di vita e di lavoro

	Risposte		Casi
	N	Percentuali	Percentuali
Concessione di permessi speciali	52	32,7	46,0
Orario di lavoro flessibile (in entrata e/o uscita)	57	35,8	50,4
Banche delle ore	3	1,9	2,7
Telelavoro	2	1,3	1,8
Part-time	26	16,4	23,0
Job sharing	7	4,4	6,2
Reversibilità del part-time	4	2,5	3,5
Altro	8	5,0	7,1
<i>Totale</i>	<i>159</i>	<i>100,0</i>	<i>140,7</i>

Cerchiamo ora di soffermarci in maniera più approfondita sulla percezione e valutazione personale delle lavoratrici in merito alla filosofia aziendale. A fronte di una diffusa impressione di arretratezza culturale nelle organizzazioni, orientate principalmente ad un attore economico neutro, ma implicitamente di genere maschile, le nostre realtà sono riconosciute quasi all'unanimità dalle lavoratrici intervistate come impegnate alla risoluzione del dilemma della conciliazione fra tempi ed impegni

difformi. O se non altro ad “andare incontro” alle esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori con particolari carichi di responsabilità familiare.

“Ero abbastanza scettica sul fatto che avrebbero accettato la richiesta del mio tipo di orario. E quando invece l'hanno accettato mi sono resa conto che c'era una grande disponibilità (...) come tipo di politica è bello verso di noi che magari abbiamo degli impegni diversi, alcune ragazze hanno degli impegni diversi e non vogliono fare un full time” (int. 5azA)

“All'inizio, quando erano piccoli sono riuscita più o meno, tra le mille difficoltà, a gestire comunque i miei figli, diventando grandi, i problemi diventano diversi e quindi insomma, la nonna, che faceva la tata, non bastava più. Mi sono accorta che insomma ci voleva qualcuno che comunque li seguisse in un certo modo. Quindi il mio problema è nato non tanto quando erano piccolini, ma diventando un pochino più adulti, (...) Mi sono venuti incontro. Mi da la possibilità di gestirmi la mia famiglia in un altro modo, cioè avere più tempo, non ritrovarmi sempre solo il sabato e la domenica a dover comunque fare tutto in casa, o arrivare a casa tutte le sere costantemente alle sette” (int. 7azC)

“Penso che ci siano venuti incontro davvero tantissimo, obiettivamente penso che ce ne siano ben poche di aziende che ti mettono a disposizione tanti strumenti per poter comunque mantenere il lavoro e allo stesso tempo gestire la casa, la famiglia e i figli, sono veramente contenta e tutto sommato, fra virgolette, orgogliosa di far parte di un'azienda che ha questa attenzione nei confronti delle donne mamme, perché sinceramente non mi risulta che ce ne siano tante altre di esperienze come la nostra... C'è sicuramente una forte attenzione a questi temi” (int. 4azD)

Gli aggettivi “sensibile”, “attenta” e “disponibile”, verbi come “venire incontro”, sono ripetuti più volte nelle descrizioni aziendali fornite durante le nostre interviste.

“Non ne ho trovate io fino adesso di aziende altrettanto sensibili. Per esempio, la ditta in cui io ho lavorato per 18 anni e mezzo, dove sono praticamente cresciuta, dove ero arrivata ad un livello intermedio, per cui praticamente avevo una certa responsabilità, non mi ha concesso il part-time. Avevano dato un part-time ad una ragazza che aveva avuto dei problemi e poi hanno detto che non lo avrebbero dato più a nessuno. Quindi per dire, dopo anche 18 anni e mezzo di anzianità non mi hanno concesso il part-time, mentre nell'azienda dove lavoro adesso sono entrata che c'era già una ragazza con 2 figli che faceva l'orario continuato di 6 ore, un'altra che un giorno faceva 4ore ed un giorno 8, in base agli impegni dei suoi bimbi, hanno accettato il mio part-time, poi hanno dentro altre 2 ragazze che fanno 6 ore ciascuna, per cui la sensibilità penso che ci sia. Poi comunque ho anche questa flessibilità in entrata che mi agevola ulteriormente perché mi permette di portare i bambini e di andarli a prendere senza problemi, di fargli fare sport, perché poi se avessi fatto il tempo pieno, mattina e pomeriggio non ci sarebbe stata la possibilità di far fare loro attività sportiva, cosa che può non essere indispensabile, non lo metto in dubbio, però potendolo fare...” (int. 4azB)

“Sono del parere che qualsiasi situazione tu abbia, se trovi un datore di lavoro che ti sostiene un attimo nel senso di dire se ho urgenza posso andare via senza che si rivalgano in qualche modo... è importante e questo io qui lo ho trovato. Io personalmente sì. Io credo che certe cose si capiscano se si è persone umane, cioè un'azienda ti può dare tutte le direttive che vuole, però se non si è un minimo umani dentro... io qui lo ho trovato, logicamente è difficile anche trovare sempre accordi. È difficile che ti dicano sempre sì, questo si capisce ed è normale, però nei bisogni effettivi io ho trovato sempre delle risposte positive quindi io sono anche sempre stata un pochino più tranquilla, perché comunque sapevo che se ero proprio affogata avevo chi capiva

e cercava di venirmi incontro. D: Per cui ha notato una attenzione alla vita extralavorativa? Nel mio caso sì, quando ho avuto bisogno di andare subito in aspettativa per mio marito ho telefonato la mattina alle 8:00 e alle 12:00 avevo tutti i documenti a posto, gli è bastato per dire la mia parola 'Non posso venire', sapendo a grandi linee la situazione. Quello che mi piace è che non hanno la curiosità eccessiva del tipo 'Cosa ti è successo? Dove sei andata?' quasi da interrogatorio questo mi piace, un minimo di riservatezza per me ci vuole. Per cui per quello che posso vedere sono sensibili, poi logicamente ci sono anche dei casi, dipende sempre anche da quello che chiede una persona perché se tu chiedi continuamente senza sapere che hai un lavoro da gestire e da fare, anche l'azienda fatica a dire sempre e continuamente di sì. Ma anche il caso di una mia collega in un momento difficile sono venute incontro alle sue richieste. Hanno cercato di fare quello che potevano, anche un'altra che ha avuto delle difficoltà economiche le hanno anticipato il Tfr anche se non era ancora il momento per poterlo fare quindi comune cerano di... (...) Accettano il colloquio, il confronto, se te hai bisogno per qualsiasi cosa sono disposti almeno al dialogo, poi sì o no, dipende da tante cose, però comunque vieni ascoltato e la risposta comunque ce l'hai, c'è uno scambio (...) Io l'ho trovata la sensibilità, sono sempre venuta a lavorare con la consapevolezza che qualsiasi cosa succedeva potevo lasciare e andare, mi è successo di lasciare il reparto scoperto o di telefonare per un imprevisto all'ultimo che so che per loro diventa difficoltoso, però lo hanno fatto senza farmelo pesare" (int. 10azD)

Volendo entrare nel merito delle singole misure avviate e della percezione che di esse hanno le persone che si trovano a vivere difficoltà nell'armonizzare i vari ambiti della vita quotidiana, è sostanzialmente il *part-time*, come già accennato nelle pagine precedenti, a rappresentare il più ambito strumento di conciliazione dei tempi. Uno strumento pensato principalmente per le madri con figli e dalle stesse donne percepito in questa prospettiva.

"Un part-time secondo me per una donna è l'ottimale, poi ovviamente lo stipendio è da part-time, per cui se ti basta per me per una donna è l'ideale. Hai comunque la tua indipendenza economica, anche se nel limite, però poi se fai 8 ore quando vai a casa comunque devi fare tutto il resto a casa, per cui alla fine hai un doppio lavoro, invece in questo modo facciamo un part-time da una parte ed uno dall'altra e alla fine hai un lavoro intero" (int.1azD)

"Quando il bambino comincia ad andare a scuola un part-time può essere utile, perché comunque sai che una mezza giornata tu lavori e lui è a scuola e l'altra mezza giornata invece ti dedichi a quella che può essere la tua famiglia. D: Il part-time quindi secondo lei è una valida soluzione per chi ha una famiglia e dei figli? Sì, secondo me sì, è l'ideale, perché ti permette di dedicarti al lavoro e alla famiglia, sono idee che mi faccio io, se uno potesse non lavorare soprattutto quando ha dei bambini piccoli secondo me sarebbe ancora meglio, ma molto spesso è impossibile, mantenere una famiglia oggi è molto caro, diventa necessario percepire un duplice stipendio, per cui non si può scegliere di non lavorare alla fine" (int. 8azA)

"Una nostra collega quando ha avuto la prima bimba ha chiesto una riduzione di orario quindi un part-time e le è stato concesso, poi è ovvio che bisogna guardare sempre ai due lati della medaglia, perché questo è un lavoro che facendolo part-time ti porta a fare compiti molto burocratici, per cui si tratta anche di una scelta nei termini di tipologia di lavoro e soprattutto, secondo me, nel momento in cui uno fa una scelta di questo tipo nel nostro lavoro ha poca possibilità di crescita professionale. Non che uno qui possa diventare chissà chi, però il fatto di fare solo un tot di ore ti limita nel senso di non poterti curare delle aziende, dei

ragazzi, oltre al fatto che penso che anche un aggiornamento professionale a casa diventi ancora più difficile” (int. 7azA)

“A parole, e questo te lo dico chiaro, a parole c’è la cosiddetta parità, nei fatti non c’è! Allora, non parlo tanto in termini di possibilità perché magari ci possono anche essere, ma in termini di fattibilità per la donna. Penso che se hai dei figli, se vuoi seguirli, non puoi permetterti di avere orari flessibili e prolungati. Le due cose non cozzano! Poi ci può essere il servizio pubblico, ci può essere chi vuoi, ma con i tuoi figli non ci sei tu, quindi devi comunque arrivare al compromesso, occuparti veramente dei figli a tempo un po’ più pieno, cioè se vuoi farlo, è inutile, non puoi dedicare quel tempo al lavoro e posizioni di rilievo, posizioni a livello un po’ più dirigenziale, un po’ più di coordinamento, se non hai il tempo da dare non ci sono. Cioè non c’è un part-time secondo me con posizioni di un certo tipo, oppure non li ho trovati io, non mi è capitato di trovarne, ecco” (int. 10azC)

Il *part-time* è dunque considerato ottimale in caso di elevati carichi familiari o impegni extralavorativi, anche se al contempo alcune intervistate ritengono che l’adozione definitiva di un orario parziale possa avere, o meglio spesso abbia, ripercussioni negative sul lavoro a livello qualitativo. Ossia riprendendo le parole di una nostra intervistata: *“il fatto di avere un part-time sicuramente in generale è un limite per la carriera professionale perché la persona non è presente tutta la giornata sul luogo di lavoro” (int. 4azA)*. Questa affermazione evidenzia contestualmente il persistere di una norma del tempo convenzionalmente maschile, al di là della concessione di molteplici strumenti. Si tratta di una considerazione particolarmente veritiera per quanto riguarda una specifica organizzazione da noi studiata, quella cioè che si occupa di servizi alle imprese (organizzazione A). Una tipologia di lavoro che presuppone una presenza costante e continuativa, almeno nel lasso temporale di apertura degli uffici, in modo da garantire lo scambio diretto di informazioni, così come la ricezione delle richieste proveniente dall’esterno e la risoluzione delle problematiche. Ma analoghe considerazioni sono state formulate anche da intervistate di altre realtà che non hanno esitato ad associare, a volte inconsapevolmente, la disponibilità e dilatabilità temporale nei confronti del lavoro alle opportunità di avanzamento di carriera o crescita professionale.

Facendo riferimento a posizioni apicali viene spontaneo chiedersi se all’interno delle organizzazioni considerate siano rinvenibili differenze di trattamento fra uomini e donne o forme, anche velate, di discriminazione. Le testimonianze raccolte si orientano verso l’ipotesi di una assenza di comportamenti differenziati in base al genere, elementi che emergono anche dalle informazioni contenute nell’ultima sezione del questionario, in cui si richiedeva di esprimere il grado di accordo in merito ad affermazioni

concernenti l'accesso a ruoli di responsabilità all'interno dell'organizzazione di appartenenza. Si riscontra, infatti, una sostanziale uniformità fra uomo e donna per quanto concerne l'attribuzione della mancata carriera alla “volontaria non assunzione di ulteriori responsabilità”, alla “mancanza di ambizioni in proposito”, alla “assenza di opportunità”. Laddove simili valutazioni ottengono valori medi superiori al punteggio neutrale di 3, con solo lievi differenze fra i generi¹²¹. Giudizi, invece, decisamente più antitetici emergono in merito al rapporto fra la rinuncia all'avanzamento professionale e la dimensione familiare: le motivazioni “ha voluto dedicare più tempo alla vita familiare” e “si è sentito in dovere di dedicare più tempo alla vita familiare” raccolgono rispettivamente valori medi di 4,19 e 3,98 se riferiti alla donna, contro 3,05 e 2,97 se riferiti all'uomo.

Tab. 23 – In base alla sua esperienza nell'organizzazione/azienda, se un uomo non ha fatto carriera, quali sono state le ragioni?

	N	Minimo	Massimo	Media
Non ha voluto assumersi responsabilità	126	1	5	3,25
Non era tra le sue ambizioni	129	1	5	3,70
Non gli è stata data la possibilità	130	1	5	3,64
Ha voluto dedicare più tempo alla famiglia	127	1	5	3,05
Si è sentito in dovere di dedicare più tempo alla famiglia	125	1	5	2,97

Tab. 24 – In base alla sua esperienza nell'organizzazione/azienda, se una donna non ha fatto carriera, quali sono state le ragioni?

	N	Minimo	Massimo	Media
Non ha voluto assumersi responsabilità	126	1	5	3,24
Non era nelle sue ambizioni	128	1	5	3,51
Non gli è stata data la possibilità	129	1	5	3,88
Ha voluto dedicare più tempo alla famiglia	128	1	5	4,19
Si è sentita in dovere di dedicare più tempo alla famiglia	128	1	5	3,98

Ne deriva pertanto un quadro che ricolloca il ruolo e la funzione primaria femminile in ambito domestico, riconoscendo al contempo come esso possa fungere da ostacolo al conseguimento di posizioni di responsabilità nel contesto lavorativo. Una percezione avvalorata dalle voci dirette delle nostre intervistate che in maniera generica (senza cioè

¹²¹ Più precisamente: mentre la motivazione “non ha voluto assumersi responsabilità” raggiunge un valore medio di 3,24 se riferito alle donne e 3,25 agli uomini, la spiegazione “non era fra le sue ambizioni” prevale per la mancata carriera maschile con un punteggio medio di 3,70 contro quello di 3,51 relativo alla donna. Al contrario, la motivazione “non le è stata data l'opportunità” raccoglie un maggiore accordo se rivolta al genere femminile: 3,88 contro 3,64.

alcun riferimento alla propria realtà aziendale) ravvisano l'incidenza della maternità sulla carriera professionale, come si evince dalla seguente testimonianza.

“Può incidere sulla carriera di una donna, purtroppo sì, perché quando una donna rimane incinta ha l'obbligo e il dovere di rimanere a casa con il proprio figlio e questo vuol dire perdere dei punti, vuol dire rimanere indietro, vuol dire non essere più ricordata in quel ruolo, vuol dire essere spostata da un'altra parte perché quel ruolo richiede una presenza che in quel momento lì la donna non può dare... All'uomo questo non succede, perché facendo figli in altro modo, non ha queste lunghe assenze che una donna deve avere, per obbligo, voglio dire, se decidi di mettere al mondo un figlio sai che comunque a qualcosa devi rinunciare, la prima è la carriera. Ho visto donne che non hanno rinunciato alla carriera ma adesso hanno molti più sensi di colpa di me, perché hanno perso tante cose dei loro figli, te ne rendi conti dopo. Non è giusto, perché non è giusto, però quando è la fine è così. Una donna è donna di carriera fino ai 25/26 anni e poi quando mette al mondo il primo figlio di lì inizia a non essere più considerata come tale, se fai scelte del tipo oltre alla carriera vorrei anche avere un figlio sai già che parte della tua carriera verrà messa da parte. E non è giusto perché comunque devo poter avere la possibilità di fare entrambe le cose, una donna anche se ha un figlio piccolo, avrebbe secondo me bisogno di potersi esprimere al meglio anche sul lavoro, al di là della mia scelta perché quella per me era la mia vita, adesso soprattutto ci sono ragazze per le quali anche il lavoro ha un peso e non è giusto che debbano viverla in questo modo, come una rinuncia, anche perché poi incide sul figlio, sul marito, un conto è stare a casa perché lo vuoi te e un conto è farlo perché avendo voluto un figlio ti cambiano le cose” (int. 10azD)

“Io sono dell'idea che se una persona ha degli obiettivi per cui intende solo fare carriera, guardare solo ed esclusivamente a quello tanto vale che una famiglia non se la faccia, è libera così di lavorare 20 ore al giorno e di gestirsi come vuole, è anche un fatto di rispetto per chi sta con te voglio dire, perché comunque non avresti tempo da dedicare agli altri, sarebbe proprio una cosa a metà, un voler portarla avanti senza dedicargli però quello che giustamente bisognerebbe dedicargli” (int. 4aD)

Tornando al *part-time*, dobbiamo tuttavia riconoscere come siano emersi anche esempi di mancata penalizzazione nonostante la limitata presenza sul luogo di lavoro, come rimarca la prossima testimonianza. Testimonianza che tuttavia presenta delle peculiarità, trattandosi di una lavoratrice di recente assunzione che sin da subito ha richiesto una riduzione dell'orario.

“Considera che io ho un ruolo di responsabilità che ho mantenuto anche con il mio part-time, non ho mai incontrato ostacoli e difficoltà da parte dell'azienda. Anche da parte delle colleghe penso che la cosa sia percepita bene, anche perché comunque chi fa l'orario normale magari fa un po' di flessibilità perché viene da lontano (...) Forse perché c'è un'attenzione generalizzata a quelle che sono le esigenze dei lavoratori e non si rivolge solo nello specifico a chi ha una famiglia. Ad esempio chi viene da lontano ha una pausa molto breve per non dover girare avanti e indietro, per andare a casa mezz'ora prima la sera, quindi è vissuto come una cosa normale e comune” (int. 1azB)

In quest'ottica, minori rischi di preclusione sono rinvenibili nella semplice fruizione di riduzioni di orario o nel ricorso alla reversibilità del *part-time*, che fungono da soluzioni transitorie o temporanee per far fronte ad una specifica fase del ciclo di vita, in cui ad

esempio la presenza di un bambino può richiedere un più oneroso investimento di tempo e di energie. Ne consegue la possibilità di posticipare il momento di una scelta drastica, quando una condizione di maggiore serenità può sostenere valutazioni più conformi ai propri desideri.

“Il progetto [del part-time reversibile] mi ha dato la possibilità di allontanare eventuali drastiche scelte, perché se non fossi rientrata nel progetto avrei comunque fatto delle valutazioni diverse, perché ero decisa a stare più vicina ai miei figli, avrei fatto una rinuncia dal punto di vista lavorativo che sarebbe stata definitiva, mentre questo progetto mi ha permesso di farlo senza che sia definitivo... questo progetto mi dà la possibilità di scegliere eventualmente più avanti, vedere come va quest'anno, i bimbi intanto sono cresciuti, per cui vedere anche intorno a me come vanno le cose e decidere più serenamente” (int. 2azC)

Considerazioni affini a quelle esposte in merito al tempo parziale possono essere espresse relativamente al telelavoro, strumento che mantenendo il lavoratore lontano dall'azienda mal si coniuga con la logica del merito fondata sulla visibilità (*face time*), ancora oggi dominate nel mondo del lavoro. Lo conferma una nostra interlocutrice che sottolinea come tale opzione, per altro dettata dal trasferimento a seguito del matrimonio, inevitabilmente comporti una diminuzione delle responsabilità ed incida, seppure in maniera non così rilevante, almeno nel suo singolo caso, sulla posizione professionale raggiunta.

“Adesso non sono responsabile perché è un ruolo per una persona sempre presente in azienda ed io in questo momento non lo sono, però sono a contatto con i clienti più importanti e questo mi soddisfa un sacco, anche perché sono clienti che ci commissionano i lavori più importanti e difficili da fare. Per il momento il mio ruolo non è proprio ben definito, ma mi va bene così, ... so che non posso essere una responsabile perché comunque non posso essere presente tutto il tempo in azienda, però sono contenta ugualmente perché i clienti fanno riferimento su di me” (int. 6azB)

Occorre tuttavia precisare la non generalizzabilità di simili affermazioni, visto che all'interno del nostro insieme di riferimento possiamo rintracciare anche una lavoratrice che, pur usufruendo del telelavoro, ha mantenuto il proprio ruolo lavorativo. O meglio, il ricorso al telelavoro le ha concesso di salvaguardare la propria posizione senza rinunce a livello professionale. Si tratta peraltro di un caso piuttosto anomalo, in cui tale strumento viene utilizzato in forma parziale, essendo comunque prevista la presenza giornaliera in azienda della persona durante la fascia pomeridiana, all'incirca dalle 13 alle 18, mentre il restante carico lavorativo viene invece svolto presso l'abitazione, compatibilmente con l'accudimento del bambino, durante la sera o, qualora debbano

essere recuperate ore di attività, durante la notte o il fine settimana. Indubbiamente questo avvalorava l'idea dei molteplici sacrifici che sono associati al tentativo di ricoprire il duplice impegnativo ruolo di madre-moglie e lavoratrice con mansioni di responsabilità. Al contempo contribuisce a cogliere alcuni limiti e svantaggi insiti nel telelavoro, quali appunto il rischio che una simile modalità operativa divenga invasiva ed intrusiva dei tempi e degli spazi della vita privata. Infine, questa alternanza fra azienda e casa riduce la sindrome di isolamento che spesso accompagna il ricorso a tale misura nella sua forma "pura".

"Io ho mantenuto comunque il mio ruolo che comporta anche una certa responsabilità, a volte senti dire con l'arrivo della maternità mi devo licenziare o devo cambiare ruolo perché mal si concilia con un part-time, quindi magari mi vengono incontro con un part-time ma il ruolo che avevo non posso più farlo perché il part-time con quel ruolo lì non è compatibile, quindi sai, in realtà io non ho avuto nessuno di questi problemi qui, è anche una bella certezza, e per quanto sia tutto più stressante perché una maternità ti cambia la vita però almeno dal punto di vista lavorativo hai la tranquillità di dire che sei serena, mantieni il tuo posto di lavoro, mantieni la tua qualifica" (int. 4azD)

"Faccio l'orario di ufficio e faccio anche un orario continuato, ma perché mi piace, inizio alle 8:00/8:30 senza grossi problemi, perché so che anche le mie colleghe in azienda hanno una certa flessibilità, poi un continuato fino alle 18:00. Magari mi fermo 10 minuti alle 12:00 per mangiare velocemente qualcosa, poi dritto fino alle 18:00 a volte anche le 19:00, tanto mio marito torna sempre a casa più tardi, sulle 20:00, per cui ho la possibilità di fare le ore che voglio, senza problemi. All'inizio mio marito mi diceva: 'Guarda che tu dovrai fare le tue 8 ore, al massimo 10 e poi ti sbarro la porta, se fai così'. Poi quando ho iniziato a lavorare ed ha visto che ero contenta e lui anche, mi sono gestita come volevo io le ore, le ore di ufficio ed in più le ore del mezzogiorno e quelle della sera finché lui non torna a casa" (int. 6azB)

Un generale apprezzamento viene sollevato per la formula del *job sharing*, seppure non conosciuta in maniera dettagliata da tutte le nostre interlocutrici. I vantaggi di tale strumento sono individuati, da coloro che ne hanno fatto utilizzo, nella libertà ed autonomia garantita nella gestione dell'orario e del carico di lavoro, aspetti indispensabili per fronteggiare il sovraccarico delle responsabilità familiari. Per la realizzazione di una efficace ripartizione sembra tuttavia indispensabile la disponibilità fra le due componenti della coppia, quella disponibilità che concorre a dare consistenza e legittimazione ad un simile strumento, garantendo al contempo repentini cambi di turno o sostituzioni in caso di imprevisti.

"Adesso magari nel nostro caso non è cambiato molto, ma sapevo che c'era nella vallata aretina un gruppetto di 7-8 persone che lo facevano perché avevano dei bambini piccoli, adesso io sicuramente in casa avevo mia suocera che poteva occuparsi della bambina, però sicuramente per una persona che ha una

famiglia, che si deve gestire il bambino, l'asilo, una cosa ed un'altra, sicuramente è vantaggioso, cioè a loro non importava granché chi faceva le ore, c'era da coprire un monte ore di 40 ore settimanali ma se ne facevo 20 io e 20 mia madre, oppure 30 io e 10 lei a loro non importava, purché le ore venissero fatte. Poi all'interno ci gestivamo noi autonomamente, ognuna ovviamente era responsabile del lavoro che faceva, però a loro non interessava come ci organizzavamo nello specifico. (...) Penso di sì perché al di là del job sharing che forse per il nostro lavoro è la soluzione ottimale al di là del fatto che ha garantito a me che avevo una bimba piccola di gestire meglio le cose, quando ho chiesto se potevo stare a casa perché avevo la bambina ammalata non mi hanno mai fatto storie, creato problemi o cose del genere, telefonavo e dicevo che avevo la bambina con la febbre e non mi è stato mai fatto pesare, mi dicevano: 'Non ti preoccupare'. Magari il primo giorno il lavoro ricadeva interamente su mia madre, poi una volta che si erano organizzati mandavano una persona a sostituirmi" (int. 1azD)

Anche il turno unico/continuato raccoglie valutazioni positive, specialmente per la possibilità di sfruttare e gestire liberamente la mezza giornata rimanente. Una possibilità che consente di non relegare gli impegni domestici a qualche attimo risicato la sera, quando l'ora è tarda e la stanchezza accumulata durante la giornata lavorativa si fa sentire, e di incrementare la disponibilità di tempo da dedicare ai propri cari. L'orario unico non agevola solo le lavoratrici madri di famiglia, ma anche coloro che una famiglia ancora devono costituirla perché proprio la sua natura continuativa consente di evitare stacchi o rientri a volte poco fruttuosi o scarsamente compatibili con gli impegni esterni.

"Con la cooperativa precedente si usava fare lo spezzato, mentre con la nuova all'interno della struttura abbiamo cercato di non far fare orari spezzati, perché significava magari fare 2 ore al mattino e poi rientrare al pomeriggio per fare il turno normale, spezzava la giornata nel vero senso della parola. Perché comunque ti alzi presto al mattino, perché i servizi ti chiedono la pulizia prima che arrivi il personale, per cui le pulizie vengono fatte presto alle 6 del mattino. All'inizio io lo facevo senza problemi perché comunque ero una ragazzina, quindi non avevo problemi di figli o di famiglia, adesso le cose sono cambiate... L'orario è unico adesso, fai o il mattino o il pomeriggio, comodo per un certo senso perché comunque hai sempre quella mezza giornata libera che ti gestisci a casa, con il mangiare, con la bambina, con tutti gli impegni (...) D: In termini di conciliazione il fatto di poter usufruire di un orario unico e non spezzato pensa possa essere di aiuto? Certamente aiuta il fatto di avere un orario continuato, alla fine anche quando sei giovane e non hai l'impegno della famiglia, perché comunque entri fai le tue ore di lavoro, esci ed hai finito, mentre prima spezzavi il tuo orario e quindi di tempo libero rimaneva veramente poco. Per cui lo spezzato è molto, molto duro, sia per una ragazzina che non ha grandi impegni, che per una donna adulta con famiglia e figli" (int. 2azD)

"L'orario continuato è positivo, lo spezzato era decisamente peggio, perché magari facevi 2 ore la mattina per fare il supporto e poi il pomeriggio ed era sicuramente peggio in termini di conciliazione, perché venivi qua per le 6:00, ora che rientravi a casa erano le 9:00, poi ti mettevì a fare i lavori e al pomeriggio tornavi qua e spezzavi di nuovo. L'introduzione dell'orario continuato per me è stata molto positiva e di certo va incontro alla conciliazione" (int. 8azD)

Allo stesso modo sono riconosciuti i vantaggi di una flessibilità oraria, seppure non sempre compatibile con la tipologia di lavoro svolto. Si tratta di un accorgimento che permette di affrontare la vita quotidiana senza l'ansia e la frenesia derivante dal rispetto di un orario rigido e vincolante, quei sentimenti che vengono descritti in maniera eclatante dalle locuzioni “*dover correre sempre*” o “*essere sempre con l'orologio a portata di mano*” che ricorrono spesso nelle narrazioni da noi raccolte.

“Faccio dalle 8,30 alle 12,30 più o meno, dipende, perché comunque c'è un po' di flessibilità, quella ci vuole sempre, perché se hai la fortuna di trovare un datore di lavoro che ti concede questa flessibilità, perché soprattutto quando hai un neonato ne serve tanta, perché magari una giornata te la passi tranquilla e quella dopo magari è un macello, quindi magari una giornata puoi permetterti tu di rimanere in ufficio a fare qualche cosa in più se hai necessità, e quindi lo concedi, e dall'altra parte se sei fortunato e trovi il datore di lavoro che ti concede il rovescio della medaglia, perché altrimenti è pesante, possibile sarà anche possibile perché quando devi andare a lavorare comunque diventa per forza possibile e ti arrangi diversamente insomma, facendo sacrifici” (int. 4azB)

“Conciliare il lavoro, i figli, e la vita, è faticoso comunque, ci si riesce in alcuni casi, però è comunque un sacrificio. Perché comunque vuol dire fare tutte queste cose, anche se hai la possibilità di avere un lavoro che ti da... se fai un part-time o comunque un orario flessibile, il resto non te lo toglie nessuno (...) è una distribuzione diversa, ma comunque la mole di lavoro non cambia, è chiaro che avere la possibilità di fare degli orari, rispetto a quello che facevo io prima, quindi un orario dalle alle, fare degli orari più flessibili ti aiuta a distribuire meglio le cose... a incastrare meglio... Sì, insomma di fare le cose un pochino più diluite nella settimana, invece che magari doverle addensare tutte in un paio di giorni. Però non è cambiato, non è nel senso che io faccio qualcosa di meno, anzi, magari ne fai qualcuna in più, perché avendo “più tempo”... per esempio mia suocera prima stirava lei, io ho passato anni che non stiravo a casa mia, adesso invece lo faccio, cioè, mi si sono aggiunte delle cose, perché ho un pochino più di tempo” (int. 7azC)

“Considera che io abito a 30 km di distanza da qua, per cui a pranzo mi fermo qui, abbiamo quella piccola mensa che avrai visto, come orario perciò faccio dalle 8:30 alla 12:30 e dall'13:00 alle 18:00 e delle volte qualcosa di più se c'è necessità, oppure alle 17:30 smetto, per rientrare” (int. 7azB)

Per quanto concerne invece l'utilizzo dei congedi parentali, a parte l'individuazione di un unico caso maschile nelle nostre realtà, su cui ci siamo soffermati nelle pagine addietro, le informazioni raccolte mediante la somministrazione dei questionari ci dimostrano e rafforzano l'idea di una connotazione di genere attribuita ad un simile strumento. D'altronde, a fronte di una quota pari al 30,6% di utilizzo femminile del congedo (su un totale di 144 casi), registriamo solo un misero 6,3% fruito da partner e compagni¹²² di genere opposto. Se i fattori economici indubbiamente possono giocare

¹²² Sembra opportuna in questa sede una precisazione: mentre la percentuale concernente l'utilizzo personale di congedi è definita su un totale di 144 rispondenti, quella riguardante la fruizione di tale strumento da parte

un ruolo non indifferente su una simile decisione (essendo il livello retributivo maschile più elevato di quello femminile), altrettanto rilevanti risultano, come già anticipato, gli aspetti culturali¹²³ e l'incomprensione, quando non vera e propria ostilità, da parte delle organizzazioni lavorative. Significative a questo proposito risultano le parole di Piazza (2000), secondo la quale “la cultura esistente e condivisa per cui l'accudimento del bambino è compito della madre, quindi la presenza di un condizionamento sociale e culturale ancora molto forte, che non solo fa mancare la legittimazione di comportamenti peraltro promossi da una legge dello Stato, ma produce forti effetti di stigmatizzazione negli ambienti di lavoro”.

Tab. 25 – *Fruizione personale di congedi di maternità o parentali*

	Frequenza	Percentuale
Sì	44	29,5
No	100	67,1
<i>Totale</i>	<i>144</i>	<i>96,6</i>
Risposte non pervenute	5	3,4
<i>Totale complessivo</i>	<i>149</i>	<i>100,0</i>

Tab. 26 – *Fruizione di congedi parentali da parte del partner*

	Frequenza	Percentuale
Sì	8	5,4
No	120	80,5
<i>Totale</i>	<i>128</i>	<i>85,9</i>
Risposte non pervenute	21	14,1
<i>Totale complessivo</i>	<i>149</i>	<i>100,0</i>

Sostanzialmente, se le tradizionali misure conciliative sono valutate in maniera positiva, non mancano tuttavia iniziative aziendali intraprese in nome della armonizzazione dei tempi¹²⁴ su cui si levano giudizi contrastanti, indubbiamente legati a

del partner fa riferimento ad un totale di 128 casi, in virtù della presenza di soggetti ancora in condizione di nubilato o celibato. Inoltre, la scomposizione di genere permette di attribuire la quota del 6,3% unicamente a partner di sesso maschile.

¹²³ Analogamente si esprimono Merelli, Nava e Ruggerini (2000: 20): “les raisons principales ont économiques, mais elles sont aussi liées à la perte d’image personnelle due à des préjugés et à la crainte de devoir faire face à des conflits au moment du retour à l’emploi”.

¹²⁴ Non è mancato neppure chi ha messo in dubbio l'introduzione di questa riorganizzazione degli orari per obiettivi di conciliazione: “D: E l'introduzione di questa riorganizzazione dell'orario è stata mossa da questo intento, ossia facilitare la conciliazione far vita e lavoro visto che la maggior parte dei dipendenti è di sesso femminile? Secondo me no, ci sono altre motivazioni dietro che poi magari si mascherano e si spiegano con altre, ma alla base secondo me c'è qualcos'altro (ride). Anche perché se tu ci pensi per una mamma di famiglia uscire alle 9 di sera dal lavoro non è proprio il massimo della conciliazione, così come poi partire alle 5 di mattina, mi rendo conto che il lavoro sia questo e vada svolto negli orari in cui lo richiede il committente, però direi che di certo non è un orario che si concilia bene con una famiglia e dei figli” (int. 2a2D)

quella che è la propria condizione privata e familiare. Ci riferiamo a titolo esemplificativo all'introduzione di un nuovo modello di turnazione all'interno di una realtà da noi considerata (organizzazione D) che prevede, come anticipato, 5 giornate lavorative e 2 giornate di riposo. Soluzione che incontra a volte la totale ed incondizionata adesione e preferenza, a volte invece è oggetto di perplessità ed ostilità da parte delle lavoratrici. Nel primo caso, al di là dell'aggravio giornaliero di un'ora lavorativa, viene valutata positivamente la sensazione di una più ampia disponibilità temporale per allontanare la mente dalla sfera professionale e dedicarsi alle attività "altre".

"Per me il fatto di aver 2 giorni di riposo aiuta molto nella conciliazione, io devo dire che preferisco fare un'ora in più o anche due per dire al giorno ed essere poi a casa 2 giornate intere, perché comunque riesci anche a fare molte più cose in casa, magari il giorno prima metti in ordine la casa e il giorno dopo invece pensi un po' di più a te stessa o ai tuoi figli, a me piace molto come soluzione. Non a tutte però. Io la preferisco decisamente, a volte si è a casa al sabato e alla domenica, a volte ce l'hai staccato il riposo, non so ad esempio mercoledì e domenica, a me comunque piace di più rispetto a prima" (int. 5azD)

"Indubbiamente stare a casa 2 giornate aiuta, perché a stare a casa 2 giorni stacchi parecchio, però 8 ore sono lunghe, c'è da dire anche questo, perché 8 ore come facciamo noi che parti al mattino alle 5:00, quindi ti alzi alle 4:00 o 4:30, quando hai finito le tue 8 ore sei veramente cotta (...) D: Come è stata percepita dalle altre lavoratrici l'introduzione di questo nuovo orario di lavoro? Quando c'è stato il cambio a luglio, il cambio è stato pesante, ma secondo me più che altro perché oltre al cambio del turno reale ad esso è stato associato anche un cambio di giro dei reparti, per cui sono stati troppi cambiamenti tutti in una volta e le persone secondo me sono molto abitudinarie, per cui non l'hanno accettato bene da questo punto di vista, ossia per eccessivi cambiamenti e poca preparazione. Secondo me se le persone vengono informate prima, non dico completamente al 100%, di quello che succede, ma un minimo informate, avviate, secondo me si prendono le cose con un pochino più di leggerezza, però direi che i due giorni di riposo, se tu senti, sono valutati positivamente, anche perché con 2 giorni davvero stacchi, alla fine con un giorno non fai niente. Magari già facendo un continuato riesci un pochino ad portarti avanti in quella mezza giornata libera, ma altrimenti fai fatica ad incastrare tutto in una giornata, un giorno non è niente, perché se cominci ad andare in giro per uffici, o in banca, o una visita, una cosa ed un'altra, fai davvero fatica" (int. 2azD)

Nel secondo caso, invece, si colgono vere e proprie forme di resistenza al cambiamento, in virtù del fatto che comunque simili innovazioni presuppongono una riorganizzazione simultanea delle abitudini e consuetudini quotidiane, per altro non indenne da sforzi e fatiche ingenti.

"Magari dai singoli settori a volte c'è anche un po' di resistenza perché il cambiamento comporta sempre una fatica, implica sempre un non sapere cosa sarà il risultato, gli stessi operatori a fronte di una proposta non sempre sono ben disposti. Anche perché penso all'ultima esperienza che abbiamo avuto, comunque la gente arriva qui per fare un certo lavoro, comunque organizza la propria vita, gli orari, le entrate e le uscite

dei figli così, delinea un proprio sistema in base agli orari che ha, se gli dici forse c'è la possibilità di organizzare il lavoro in un altro modo perché tu possa avere più tempo libero oppure un tempo più conciliante rispetto alle cose, comunque gli chiedi di cambiare una organizzazione ormai consolidata, quindi già li metti di fronte ad un lavoro da fare, e spesso e volentieri la resistenza è generata proprio da questo. (...) Tanto è vero che dopo una sperimentazione anche in un altro servizio abbiamo somministrato un questionario da cui è emerso che le lavoratrici mostravano una preferenza per la vecchia modalità di lavoro ed il vecchio orario che impegnava giornalmente meno ore ma era su 6 giorni. Adesso magari lì sono tutte, noi abbiamo fatto anche una operazione di avvicinamento dei lavoratori al loro luogo di lavoro, lì sono tutti della zona, il fatto che facciano 6 ore al giorno e comincino prestissimo al mattino, questo significa che possano avere mezza giornata completa a disposizione, tornano a casa presto, probabilmente si sono inserite in questo ritmo che forse lascia loro nella giornata più tempo per fare, per dare una periodicità diversa a quello che gli resta da fare a casa. E forse ridursi poi a fare una serie di lavori in un'unica giornata, non gli pesa, penso che sia proprio una questione di abitudine e gestione del quotidiano, anche perché magari i figli sono piuttosto grandi” (int. 7azD)

Oltre che alla valutazione sulle singole misure espressa da parte di chi ne ha fatto ricorso in prima persona, la nostra attenzione si è rivolta anche alla percezione della reazione sollevata all'adozione di simili strumenti all'interno dei singoli luoghi di lavoro, al fine di comprendere come tali iniziative siano state presentate e “pubblicizzate” ai lavoratori. D'altronde, una comunicazione capillare, modulata in modo tale da essere accessibile a tutti, sulle pratiche di *work-life balance* avviate è fondamentale per evitare incomprensioni e percezioni distorte di favoritismi o privilegi. Occorre cioè chiarire in maniera puntuale la finalità di simili strumenti, affinché non ne consegua un sentimento diffuso di invidia ed un conseguente clima di ostilità, che rischiano di risultare controproducenti per la stessa azienda, come emerge chiaramente dalla testimonianza sottostante.

“E' anche vero che al proprio interno magari le aziende provano a sperimentare strumenti di conciliazione lavoro/famiglia, il problema qual è, che non essendoci la cultura e la conoscenza di tanti interventi, diventano quelle operazioni fai da te, un po' così, che possono portare a volte a risultati più negativi che altro. Faccio un esempio: un'azienda che abbiamo coinvolto in questo progetto che ha una maggioranza di donne come dipendenti, ha avuto da qualche anno un'attenzione nei confronti dei problemi di conciliazione ed ha cominciato a concedere un orario flessibile piuttosto che un orario continuato, insomma mano mano che aumentavano le richieste e si presentavano le situazioni concedeva queste cose. Cosa è successo? Non essendoci una cultura all'interno e non essendo stato spiegato perché si concedevano determinate, chiamiamole, agevolazioni ad alcune dipendenti si è creato un clima aziendale molto ostile, perché le persone che non avevano necessità ma vedevano che alle altre venivano concessi determinati privilegi, ad un certo punto li pretendevano e quindi si è creato ad un certo momento un caos dal punto di vista degli orari, dal punto di vista di copertura dei servizi degli uffici che ha portato ad un irrigidimento in senso opposto, del tipo 'questi sono gli orari, questi sono i tempi, queste sono le regole chi c'è, c'è, chi non c'è, faccia una scelta diversa'. Questo probabilmente perché non c'è stata una comunicazione ed una cultura all'interno dell'azienda dello spiegare il perché di certe misure e anche il fatto di non spiegare che quando si parla di conciliazione sostanzialmente spesso le esigenze sono esigenze che hanno una limitazione temporale, nel

senso che, se dal punto di vista dell'accudimento di un anziano può essere meno semplice la definizione di un termine, però ad esempio per un discorso di figli è ovvio che invece sono i primi anni, ma poi una persona nel momento in cui un bambino va alle elementari o cresce può benissimo avere tutto il tempo per rientrare a tempo pieno al lavoro. Quindi magari basterebbe spiegare agli altri dipendenti che è una concessione che si dà per un determinato arco di tempo, ma che poi finisce e può essere disponibile per un'altra persona che ne abbia l'esigenza, quello che manca è proprio una cultura della conciliazione... poi è chiaro che di fronte a reazioni di questo tipo il rischio sia quello di tornare a situazioni ancora più rigide rispetto a quelle iniziali” (int. 9azA)

Entrando maggiormente nel merito delle nostre realtà, in generale è rinvenibile una comprensione verso chi sperimenta la dimensione della doppia presenza e per farvi fronte ricorre a particolari politiche e misure aziendali. Un sentimento derivante, fra l'altro, dal fatto di rapportarsi nel quotidiano lavorativo prevalentemente con persone del medesimo genere, che si suppone abbiano già esperito simili difficoltà combinatorie o siano destinate a vivere la medesima situazione in un futuro, più o meno imminente.

“Non ho mai notato problemi o situazioni spiacevoli, anche perché comunque viene dato [il part-time] a chi ha dei figli, per cui secondo me i colleghi vedono che c'è una effettiva necessità, per cui è vissuta proprio come una cosa normale. Anche perché ti dico, chi fa l'orario normale ha comunque la possibilità di poter mangiare in azienda perché c'è chi viene da lontano e quindi fa solo la mezz'ora di pausa, scelta personalmente, proprio per poter andare a casa mezz'ora prima o arrivare mezz'ora dopo (...) Loro mi hanno dato la possibilità, e non solo a me, di fare un orario continuato con solo mezz'ora di pausa, di poter mangiare all'interno dell'azienda, perché altrimenti andando a casa non riuscirei a farlo, 10 minuti ad andare e 10 a tornare, non riuscirei a fare le mie 6 ore e ad uscire in tempo per prendere i miei figli da scuola. Secondo me ti danno proprio la possibilità, qualora tu ne abbia bisogno, e siamo in tante che comunque rimaniamo qua a pranzo, perché teniamo proprio giusto la mezz'ora di pausa per poter uscire prima. Per me, per quello che mi riguarda l'impegno dell'azienda è più che sufficiente, anche vedendo le mie colleghe, mi sembra che vadano incontro il più possibile alle loro esigenze” (int. 1azB)

Ciononostante, sono rinvenibili anche casi in cui l'adozione di tali interventi può sollecitare percezioni distorte di privilegi o favoritismi concessi, come richiama lo stralcio di intervista sotto riportato. Questo accade proprio per un inadeguato supporto in termini di spiegazioni e precisazioni sugli obiettivi e le eventuali limitazioni (temporali e/o categoriali) concernenti la concessione di tali misure.

“D: Ma le è stato concesso senza problemi? Senza problemi. Diciamo... la maggioranza dei colleghi ha capito. Altri no. D: In che senso? Perché lo vedevano come... un favoritismo e che comunque magari la mia situazione non era così grave da permettere una riduzione di questo tipo, cioè che comunque avevo una serie di risorse che potevano permettermi di fare l'orario normale. La mia scelta non è stata esclusivamente per un'esigenza o un fine personale, ma per una serie di positività che ho incontrato con il progetto di conciliazione che ho potuto sfruttare quest'anno... che mi ha fatto capire una serie di cose... Io c'ho letto un po' di invidia e un po' anche l'idea che volessi atteggiarmi un po' a principessa tra virgolette, cioè quella che vuole le cose comode. Direi che la maggioranza mi ha capito, da altri... insomma, mi sono

sentita meno capita... Diciamo che chi non ha figli vede questa situazione qua come un favoritismo solo per chi ha famiglia e non esistono dei favoritismi per chi può avere necessità e avere le stesse esigenze pur non avendo figli, ecco. Quindi li leggono come favoritismi solo per chi ha figli” (int. 2azC)

“Io vedo delle mie colleghe che fanno i salti mortali con i bimbi, perché qui vengono contestate delle cose che a mio parere non ce ne sarebbe bisogno. D: Del tipo? Del tipo avere il turno opposto col marito. Ci sono casi in cui non viene dato... cioè, viene dato, ma sbuffando. Cominciano a dire: “Uffa, voi siete sempre quelle che avete dei problemi”. Allora anche io ho i miei problemi e finché me li riesco a risolvere me li risolvo, dopo mi dovete dare una mano anche voi. D: Quindi non c’è questa apertura... No. Io non la trovo. Forse un po’ nei confronti di chi ha dei figli c’è, però storcono il naso. Ad esempio, io so che quando sono a casa per i bimbi, devono portare il certificato del pediatra che attesta che la mamma è stata a casa perché il bimbo è malato. Te lo prendono, però hanno fatto andare via una ragazza che lavorava qua per questo motivo, perché hanno cominciato a dirle che intralciava il nucleo, che non si poteva fare affidamento su di lei (...) si va incontro alle esigenze di chi si vuole. Quindi ci sono... dei favoritismi. secondo me” (int. 4azC)

“Dipende sempre con chi hai a che fare a che fare a dir la verità perché magari c’era qualcuno che diceva “Ah, però anch’io quando ho avuto bisogno...”, quindi non tanto da ragazze giovani, che magari, anzi dicono “Va beh, adesso io non ho bisogno però poi...”, invece l’ho riscontrato nelle persone che magari avevano avuto questo problema 10 anni prima e 10 anni prima non avevano avuto nessun tipo di agevolazione. Allora li scappavano un po’... di punzecchiature, di battutine” (int. 7azC)

Nelle realtà aziendali in cui le pratiche di conciliazione sono universalmente rivolte a tutti i lavoratori, indipendentemente dal ruolo e dalla posizione, ma soprattutto dalla situazione familiare, queste spiacevoli incomprensioni non trovano terreno fertile su cui attecchire e l’ambiente appare decisamente più disteso ed armonioso.

“D: Quindi non ha incontrato problemi sul luogo di lavoro per il fatto di usufruire di particolari strumenti di conciliazione? Ma un po’ nell’azienda in cui lavoravo prima sì, da parte delle colleghe non della titolare che era molto elastica in merito, mentre alle colleghe dava fastidio il fatto che io avessi questo orario ridotto e flessibile, per loro io ero una privilegiata. In quest’azienda invece no, non vivo assolutamente questa situazione, ma forse deriva anche dal fatto che chi ha un orario di 8 ore comunque ha la possibilità di fare la pausa pranzo breve per andare a casa prima, per cui ci sono diverse possibilità e forse proprio perché l’azienda è strutturata così viene accettata come cosa normale o per lo meno nessuno la vive come un privilegio concesso o come una condizione eccezionale. Loro sono molto elastici indipendentemente dalla condizione familiare, quindi questo sicuramente contribuisce ad evitare che nascano invidie o gelosie” (int. 1azB)

Estremamente importanti per la buona riuscita delle pratiche avviate risultano pertanto il clima interno e le relazioni interpersonali instaurate fra pari e con i superiori. Se viene enfatizzato il ruolo di un buon ambiente, in specie in termini di rapporti con i colleghi, può essere utile una diversificazione in base alle realtà da noi considerate. O meglio, le organizzazioni numericamente più ridotte (organizzazioni A e B) offrono

quella collaborazione reciproca tipica del “piccolo gruppo” che agevola di fronte alle necessità o agli imprevisti. Tant’è vero che più volte nel corso delle interviste si sono definite tali strutture come una “grande famiglia”, entro cui l’armonia e la cooperazione divengono componenti di inestimabile valore per accrescere la motivazione e la soddisfazione degli operatori coinvolti. Aspetti questi ultimi che contribuisco a favorire l’attaccamento e la fedeltà verso l’azienda, che viene dunque percepita come la “propria azienda”.

“Io qui ci sto decisamente bene, con le mie colleghe ci sto bene, per cui per me il lavoro visto che è un ambito in cui passi la maggior parte della giornata cerco sempre di farlo al meglio e di viverlo nel modo migliore... Qui si respira un’aria decisamente familiare, ma penso che questo sia dovuto anche al rapporto che abbiamo fra di noi (...) In un posto di lavoro dove non ti senti valorizzato, apprezzato, dove comunque per tutte le cose trovi dei paletti nel mezzo gliela dai anche un po’ più su. Mentre questo clima positivo e poi nel momento in cui vedi che ci sono certe cose che ti valorizzano come persona, non fai fatica anche ad andarci a fondo, a dare qualcosa in più...” (int. 7azA)

“Io ti dico che ho avuto anche altre proposte di lavoro anche probabilmente più vantaggiose economicamente ma è una scelta che non ho mai fatto proprio alla luce di questo, perché secondo me il clima ha un peso importantissimo. Un peso importantissimo, il soldo d’accordo ma non è tutto, anche perché se poi il rischio è di andare in un ambiente con un clima allucinante, per me che lo avevo già vissuto, era improponibile” (int. 3azA)

“Loro ti danno la possibilità di discuterne e se c’è la possibilità te la danno. Sono molto aperti a tutte le novità e facciamo sempre corsi di aggiornamento. Siamo come una famiglia e i rapporti non sono mai cambiati da quando lavoro qui, ci tengono molto a noi come persone. Anche il fatto di essere cresciuti numericamente non ha mai comportato un cambiamento dal punto di vista dei rapporti interpersonali, i titolari sono rimasti con i piedi per terra e il rapporto fra titolare e dipendente che temevo potesse diventare più freddo invece è rimasto lo stesso. Questo poi è importante perché alla fine il fatto di vedersi apprezzato, ascoltato e sostenuto fa sì che tu stesso lavoratore poi sia portato a impegnarti al meglio, nel mio caso penso sia legato anche a questo il fatto che già adesso io abbia voglia di rimettermi in moto sul lavoro, anche se la bimba è davvero piccola (...) Anche le mie colleghe comunque pur essendo lì sono molto libere, questa è sempre stata una caratteristica dell’azienda, poi è ovvio che devi fare l’orario di ufficio, cioè cercare di essere a disposizione dei clienti nell’orario di ufficio, però se ci sono dei problemi a casa oppure degli imprevisti, comunque riusciamo a gestirci noi le ore in azienda, loro non ci sono mai venuti a dire devi fare più ore di straordinario, forse anche perché siamo un gruppo a cui piace lavorare e fare quello che sta facendo per cui non ci siamo mai trovati senza persone durante il lavoro, del tipo siamo in 10 ne mancano 3 ma non ci accorgiamo neanche del fatto che mancano perché tutti cerchiamo di fare di più per terminare le cose. C’è sempre qualcuno che riesce a coprirti e anche loro non si sono mai lamentati di questa cosa, l’importante è che il lavoro vada avanti, vada avanti bene, il gruppo sia unito, e credo che comunque se l’azienda va bene e funziona sia anche merito di questa cosa. Questo buon clima fa sì che anche da parte nostra ci sia quella disponibilità nel caso del bisogno o della scadenza. La conciliazione quindi per me è proprio questo, essere una grande famiglia e tutti uniti (...) La conciliazione è avere buoni rapporti con i titolari, è molto importante questo perché il fatto di essere una grande famiglia ti dà la possibilità di proporre e di fare qualsiasi cosa, quindi non saprei come definirla, però mi ha concesso di mantenere il mio lavoro e di creare la mia famiglia lontano dal lavoro senza dover fare rinunce” (int. 6azB)

La rilevanza del “piccolo gruppo” emerge al contempo nelle realtà di più ampie dimensioni dove, se i rapporti con la sede centrale sono spesso sporadici e saltuari, le esperienze personali si concentrano all’interno di “cantieri” operativi, entro cui i numeri sono ridotti. Spesso le considerazioni sulla sensibilità aziendale sono ricondotte ad essi e, più precisamente, alla disponibilità dei coordinatori ad andare incontro alle esigenze personali quotidiane, soprattutto nei casi in cui si tratta di attività prevalentemente realizzate a turni (organizzazioni C e D). Pertanto, oltre alle politiche ufficialmente adottate, sono le pratiche informali a promuovere e favorire una percezione di benevolenza verso l’organizzazione, quelle pratiche o procedure lasciate al “buon cuore” dei diretti responsabili (o meglio coordinatori).

“Il clima e le relazioni dell’ufficio sicuramente buone, noi cerchiamo sempre di fare il possibile perché comunque siamo mamme anche noi e capiamo, per cui, per quanto si può fare in termini di cambi di turno o cambi di riposo o altro noi cerchiamo assolutamente di farlo ed andare incontro a quelle che sono le richieste personali, almeno per quanto è possibile” (int. 2azD)

“Abbiamo questa capacità di coprire le difficoltà vicendevolmente. Il fatto stesso che abbiamo comunque accettato la mia riduzione oraria, con un orario fisso, è già una buona cosa, non hanno avuto nessun commento... al momento della richiesta hanno detto che non ci sarebbe stato nessun problema proprio perché interrotto il mio lavoro subentra chi mi sostituisce, quindi la copertura totale c’è sempre... L’orario fisso io l’ho definito con le mie colleghe, per me era un problema anche quello, non mi bastava solo la riduzione oraria e l’appoggio definitivo l’ho avuto dalle mie colleghe, dal mio gruppo di lavoro” (int. 2azC)

D’altronde, la prevalenza di personale femminile, in alcuni casi anche ai vertici organizzativi, è percepita da alcune intervistate come concausa di questa stessa apertura ed attenzione. Come si evince dalla testimonianza che segue, viene ribadita la maggiore predisposizione da parte di responsabili donne verso una problematica che hanno potuto toccare con mano.

“Qui c’è elasticità, forse perché siamo quasi tutte donne, alla fine ci comprendiamo per cui quando c’era necessità di lavoro venivo di più e poi magari recuperavo, insomma ci siamo sempre venuti incontro ed è questo che ho trovato qui dentro di diverso rispetto al lavoro che avevo prima, di là non era possibile c’era una mentalità talmente chiusa, quindi o lavoravi le tue 8 ore e finivi le cose che dovevi fare, forse perché mentre qui all’inizio eravamo tutte donne e solo negli ultimi anni sono state introdotte alcune figure maschili, là se a livello operativo eravamo in maggioranza donne, ai vertici c’erano solo uomini, che non hanno questo tipo di sensibilità secondo me, non lo vivono sulla loro pelle, perché comunque anche se hanno famiglia comunque tendenzialmente è sempre la donna che deve sopperire, in Italia c’è ancora un maschilismo notevole nonostante gli anni siano passati” (int. 3azA)

Oltre al clima interno, alle relazioni interpersonali fra pari/con i responsabili e alla sensibilità stessa dei referenti aziendali, ad influire sul senso di appartenenza è anche la sensazione di aver contribuito in prima persona allo sviluppo e alla crescita dell'organizzazione, avendo materialmente assistito alla sua evoluzione, anche in termini numerici.

“Sono cresciuta in un'azienda che di anno in anno si è espansa, e quindi è una soddisfazione” (int. 6azB)

“Questa azienda mi ha dato l'opportunità di crescere, avevo 19 anni quando sono entrata qui e adesso ne ho 33, è un po' di tempo che sono qui e sono entrata ed ho fatto anche io un percorso. Perché sono entrata e mi occupavo della movimentazione, che vuol dire organizzare le ferie, le sostituzioni del personale quando si ammalava, un lavoro di questo tipo. Da lì, con il passare del tempo anche l'azienda è cambiata strutturalmente, anche come organigramma, anche come funzioni, eccetera, si sono rivoluzionate molto, con il passare del tempo da movimentazione ci siamo strutturati in maniera diversa e attualmente sono assistente del direttore di produzione, quindi se vuoi nel mio piccolo ho fatto un percorso di carriera, una crescita, non una cosa statica (...) Lavoro qui da quando avevo 19 anni, sono cresciuta qui dentro, tutti i miei percorsi interni di lavoro, ma anche esterni, personali, di relazioni sono comunque legati a questo ambiente, mentre ero qui ho conosciuto il mio compagno, ci siamo sposati, quindi comunque è tutto un percorso che ho vissuto esternamente ma comunque legato a questo ambiente, perché comunque lavoravo qui” (int. 4azD)

Analogamente, il fatto di sentirsi valorizzati dal punto di vista lavorativo, venendo sottoposti periodicamente a formazione, incrementa questo sentimento, dimostrando agli occhi delle lavoratrici un interesse per la propria crescita professionale. In quest'ottica abbiamo cercato di raccogliere, mediante il questionario, informazioni sul livello di formazione aziendale¹²⁵, che è valutato dal 53,0% del campione come frequente e dal 33,6% come poco usuale. Mentre quote pari al 7,5% ed al 5,9% dei soggetti definiscono l'aggiornamento rispettivamente come raro ed assente. Laddove la formazione è realizzata prevalentemente mediante la duplice modalità dell'affiancamento e del corso specifico in aula (per il 40,9%) o semplicemente sul campo tramite accostamento (per il 38,3%). Solo per un 20,8% invece questa avviene unicamente attraverso lezioni e corsi peculiari, i cui contenuti sono comunque valutati sufficienti (per il 89,9%), così come l'orario di realizzazione risulta compatibile rispetto ai tempi familiari (per l'84,1%).

“Vengono fatti diversi corsi di formazione all'interno dell'azienda, ne vengono fatti molti anche perché la formazione è importante per garantire un continuo aggiornamento, qui sono molto avanti su questi aspetti. Sono corso specifici per le mansioni che svolgiamo, io ad esempio che lavoro su un programma del computer sto facendo un corso finanziato dalla regione” (int. 1azB)

¹²⁵ Specifichiamo che questo quesito ha raccolto unicamente 134 risposte sul campione totale di 149 casi.

Tab. 27 – Valutazione del livello di formazione aziendale

	Frequenza	Percentuale
Assente	8	5,9
Rara	10	7,5
Poco frequente	45	33,6
Frequente	71	53,0
<i>Totale</i>	<i>134</i>	<i>100,0</i>

Risposte non pervenute 15

In risposta alla disponibilità mostrata dalle aziende corrisponde una più forte dedizione al lavoro ed alla stessa organizzazione, che genera una logica del “*do ut des*”. Tant’è vero che in caso di scadenze imminenti, periodi di surplus lavorativo o eventuali imprevisti, compatibilmente con la situazione familiare, le lavoratrici non esitano spesso ad ampliare volontariamente il proprio orario di lavoro o la propria presenza in sede.

“Quando hai un datore di lavoro che ti viene incontro allora nel limite del possibile della vita quotidiana si cerca anche di collaborare, perché pensi che quando c’è un prendere ed un dare ci si combina sempre (...) Per quelli che sono stati i miei bisogni mi sono senz’altro venuti incontro, io ho iniziato con un part-time e il bambino non aveva ancora un anno, quindi fino all’anno di vita ho fatto anche la mia ora di allattamento e l’orario era ulteriormente ridotto, poi fra l’altro è successo che il bambino sia stato parecchio poco bene e quindi è successo che chiedessi diversi permessi, ma magari in altri momenti quando potevo ho dato la mia disponibilità per recuperare. Soprattutto nei primi tempi ho avuto molta flessibilità nell’orario di entrata e uscita, non avevo quella eccessiva rigidità che ti vincola, è una cosa importantissima quando hai un bimbo piccolo, eravamo anche in meno, come struttura, quindi era una cosa forse quasi più familiare, adesso se dovessi farlo non penso che sarebbe più possibile, perché poi quando ci sono delle regole vanno rispettate, però per me questo è stato fondamentale perché comunque mi ha permesso di conciliare meglio il discorso della maternità. C’è stata questa sensibilità da parte dell’organizzazione, ma comunque per me è uno scambio reciproco, perché poi anche io, di conseguenza, quando c’era la necessità, ho dato la mia disponibilità a fermarmi di più e recuperare” (int. 4azA)

“Certo che la cosa funziona se c’è disponibilità da ambo le parti e comunque oltre la disponibilità anche il sacrificio, perché comunque voglio dire è vero che la mattina sto con mio figlio, però la sera se mi rimane tutta la roba da fare, la devo portare avanti, il sabato e la domenica magari mi piacerebbe andare a spasso, ma magari quelle 4/5/6 ore che mi mancano per terminare il lavoro le devo dedicare al lavoro, quindi... però dall’altra parte io ho avuto la possibilità di crescere mio figlio, di stare con lui tutte le mattine, non l’ho messo al nido che aveva 9 mesi o 1 anno, è stato con noi fino ad adesso” (int. 4azD)

“Chiaramente devi dare qualcosa anche tu come lavoratore, nel limite del possibile, io quello che posso lo faccio, nel senso che se hanno bisogno, perché ci sono periodi in cui c’è una calca di lavoro che mai, io cerco di organizzarmi per dare loro una mano” (int. 2azB)

8.4 Brevi cenni conclusivi: clima organizzativo, pratiche di *work-life balance* e cittadinanza di genere

Se, recuperando le parole di Bombelli (2004: 92), “ogni tanto arrivano manager di rottura, che capiscono che il ‘si è sempre fatto così’ sia la tomba dell’innovazione e provano a guardare all’organizzazione con occhi nuovi, scoprendo se e quanto i modi di operare siano aggiornati” e le nostre realtà organizzative da questo punto di vista possano essere iscritte nell’elenco delle aziende che mettono in moto buone prassi, quello che ci preme ora effettuare è una lettura delle informazioni raccolte in un’ottica di “cittadinanza di genere” (Gherardi, 1998). Per farlo intendiamo richiamare alcuni concetti chiave, primo fra tutti il concetto di tempo. Anche nelle nostre realtà, dove pure troviamo una disponibilità (più o meno accentuata) verso le esigenze dei lavoratori, come dimostrano le misure e politiche di *work-life balance* avviate, permane una generica cultura del presenzialismo motivata dal doversi rapportare in modo continuativo ad ambienti esterni (trattandosi di organizzazioni che offrono servizi, seppure in forme e modalità differenti). “Il tempo è ancora il ‘contenitore’ su cui misurano le prestazioni” (Bombelli, 2004: 116), rimarcando la sua non neutralità rispetto al genere.

“Noi siamo un’azienda di servizio, quindi abbiamo delle figure che facciamo fatica a dire vai via alle 16:00, perché poi non ci sarebbe la continuità del servizio, ecco allora in questo caso lo abbiamo rifiutato [la concessione di un part-time]. Diciamo che ci poniamo dei limiti più a livello organizzativo, però nel momento in cui devo fare un’assunzione e magari mi si presenta una persona di cui mi interessa la professionalità e mi chiede un part-time non abbiamo il vincolo di dire no, non ne facciamo più, non ci siamo posti dei limiti. Si discute in base alle esigenze del momento, oltre ovviamente all’organizzazione, al tipo di figura” (int. raB)

“Mancano anche molto i servizi esterni che ci sostengano, perché per quanto ci riguarda come associazione per la tipologia di lavoro che svolgiamo noi comunque sia questa gestione del part-time è un po’ difficoltosa, perché è chiaro che se tu avessi tutte le persone 8 ore al giorno, sarebbe tutto estremamente facile, questo è fuori discussione” (int. raA)

Una logica che, come abbiamo messo in evidenza nelle pagine precedenti, trova sostegno nelle stesse lavoratrici con esigenze di conciliazione, le quali riconoscono come il ricorso a strumenti particolari quali il *part-time* o il telelavoro, al di là di alcune situazioni molto particolari, possano assumere una natura penalizzante in termini professionali, contribuendo ad accrescere forme di segregazione, più o meno marcate.

La prospettiva del *quality time at the workplace* proposta da Lewis (1997) sembra pertanto ancora lontana da concreta affermazione.

Secondariamente, facciamo riferimento al concetto di informalità, in quanto, nonostante l'adozione di specifiche pratiche di conciliazione, possiamo riconoscere come nella ricerca di una possibile strategia risolutiva a fronte della necessità di armonizzazione divengano spesso centrali gli aiuti che nascono nel quadro delle relazioni interne all'organizzazione stessa (oltre indubbiamente a quelle esterne all'ambito lavorativo). Così chi può esperire un contesto di lavoro contraddistinto da un elevato sostegno da parte dei pari e dei superiori prova un senso di minor affaticamento nel “conciliare due mondi che non solo richiedono un tempo da distribuire con oculatezza, ma che hanno regole, missioni e sistemi di premio completamente opposti” (Bombelli, 2004: 44). Ciononostante, questa informalità rischia, specialmente nelle organizzazioni di ampie dimensioni (quali le organizzazioni C e D), di determinare una disparità di trattamento nelle diverse sedi o “cantieri” operativi, derivante da quello spazio di azione lasciato al “buon cuore” o alla sensibilità dei singoli responsabili. Ossia di promuovere una gestione “on demand” che tuttavia può andare a privilegiare solo coloro i cui capi diretti si sono dimostrati maggiormente attenti o che sono riusciti ad instaurare con gli stessi capi rapporti privilegiati. Una simile discrezionalità tuttavia può dare addito alla sensazione di scarsa omogeneità nel trattamento ed essere pertanto motivo di ostilità verso quello che può venire percepito come un privilegio concesso solo a qualcuno.

“Secondo me alla fine siamo più noi coordinatrici che cerchiamo di andare incontro alle esigenze delle lavoratrici e di incastrare tutto, anche se non sempre è possibile farlo, anche perché dopo dipende sempre molto da quante sono le richieste e dalla stessa disponibilità” (int. 2azD)

“Tante volte queste se vengono fatte perché c'è una prassi comune, si lavora tra donne e per cui si dice va bene vai fuori torna dopo, e a volte viene fatto ma non viene sentito come conciliazione o come responsabilità sociale d'impresa” (int. raB)

“E' una disponibilità sia da parte nostra che magari se possiamo ci cambiamo il turno a vicenda se c'è una necessità ed un imprevisto, ma anche da parte delle coordinatrici che fanno il turno” (int. 6azD)

“Ci sono degli orari che ti occupano l'intera giornata, quindi già questo un po' li aiuta, e più un discorso di agevolare sui cambi turno, perché avere la possibilità di fare dei turni può essere... cioè non dover lavorare dalle alle e dalle alle tutti i giorni, hai capito? Già li aiuta, inoltre hanno anche la possibilità di chiedere comunque dei cambi o li fanno tra di loro o comunque danno a noi prima che facciamo i turni... chiedono le preferenze, cioè, abbiamo degli operatori che addirittura arrivano con il turno del marito e tu gli fai

esattamente il contrario, quindi mi sembra che da questo punto di vista... A meno che uno non ci marci sopra, che allora dici "No, basta!", un conto è se sai che ci sono delle esigenze, anche perché poi devi anche comunque pensare che il lavoro non è che può essere sempre messo in secondo piano, è giusto che la famiglia sia importante, però voglio dire, hai il turno 20 giorni prima che inizi il mese, se devi prendere degli appuntamenti, cavoli, vai lì con il tuo turno, vai a prendere l'appuntamento, ti dice "Ti do l'appuntamento al mattino", dici "No, al pomeriggio, perché al mattino non posso". Ci sono 350 orari, quindi se uno ha un minimo di coscienza si riesce ad organizzare tranquillamente. Poi capita l'imprevisto, per l'amor del cielo..." (int.9 azC)

Una siffatta informalità contraddistingue spesso anche la comunicazione interna concernente le pratiche di conciliazione, contribuendo pertanto a volte alla scarsa, o comunque inadeguata, conoscenza delle medesime, così come delle loro finalità o limitazioni temporali e/o categoriali, ed incrementando quella spiacevole sensazione sopra anticipata.

"Per cui non l'hanno accettato bene da questo punto di vista, ossia eccessivi cambiamenti e poca preparazione, perché secondo me se le persone vengono informate prima, non dico completamente al 100% di quello che succede, ma un minimo informate, avvistate, secondo me si prendono le cose con un pochino in più di leggerezza" (int. 2azD)

Fra l'altro, queste stesse limitazioni categoriali possono contribuire spesse volte a consolidare l'immagine (per altro già indiscutibilmente diffusa) delle politiche di *work-life balance* quali aggiustamenti concessi alle donne, qualora adottabili senza eccessivamente intaccare l'organizzazione del lavoro, in forma di agevolazioni o risposte a fronte di esigenze individuali, laddove in realtà si tratterebbe di diritti riconosciuti ad entrambi i generi, di politiche orientate al soddisfacimento di tutti i lavoratori (Piazza, 2005). La natura femminile di tali pratiche viene in effetti più volte rimarcata dalle nostre intervistate che sembrano, quindi, aver fatto propria, salvo alcune rare eccezioni, l'idea di una conciliazione quale loro esclusivo ambito di pertinenza, rimarcando così la essenziale funzione riproduttiva delle donne (Fontana, 2001). E, di conseguenza, sino a quando a fare ricorso agli strumenti adottati saranno soprattutto, quando non solo, le donne, non potremo comunque parlare di una effettiva "cittadinanza di genere" in grado cioè di includere in maniera equa uomini e donne nella vita organizzativa (Gherardi, 1998).

Capitolo nono

Note conclusive

La finalità generale che ha sostenuto il presente progetto di ricerca era quella di fornire un contributo in merito al rapporto, complesso e multiforme, fra la popolazione femminile ed il mercato del lavoro, con una particolare attenzione al problema della quotidiana ricerca del giusto equilibrio fra vita professionale e vita privata. Una esigenza che in una fase di rapidi e profondi cambiamenti, quale è quella attuale, assume una natura sempre più ossessiva e pressante, coinvolgendo principalmente le donne, da sempre considerate principali depositarie delle responsabilità familiari.

Se in quella che è stata definita come “epoca d’oro dell’industrialismo sviluppato” ha preso vita una netta divisione del lavoro di genere, tale per cui l’uomo fungeva da procacciatore di reddito e risorse, mentre la donna assumeva una funzione prettamente riproduttiva, ancora oggi una simile ripartizione, pur avendo subito nel corso degli anni trasformazioni ed aggiustamenti, mantiene una sua oggettività. O meglio, se non possiamo ignorare il massiccio ingresso delle donne nella sfera produttiva e la loro conseguente adesione al criterio normativo d’azione secondo cui la fonte primaria di definizione dell’identità personale sarebbe l’attività svolta sul mercato, dobbiamo altresì riconoscere come tali fenomeni non abbiano comportato un deciso allontanamento o distacco rispetto all’idea di una centralità femminile nell’adempimento delle responsabilità di cura (Bimbi, 2000). Oggi più che mai il modello della “doppia presenza”, proposto da Balbo sul finire degli anni ’70, palesa la sua attualità e consistenza: la donna continua a vivere piani esperienziali difformi, in passato considerati come antitetici ed auto-escludenti, ma ancora difficilmente conciliabili se non a fronte di ingenti sforzi ed equilibrismi.

Al centro della nostra analisi si è pertanto posto il tema della conciliazione e a partire da questo si è cercato di comprendere l’odierna soggettività femminile, con particolare riguardo ai valori e alle percezioni costruite in merito a quello che Saraceno

ha emblematicamente definito come “arduo incontro fra donne e mercato”. Un arduo incontro, appunto, tardivo nella sua concreta attuazione e da sempre contraddistinto da cononi d’ombra, gettati ora dal pregiudizio della presunta inferiorità femminile rispetto al genere maschile per motivazioni intrinsecamente biologiche, ora dall’idea di una sua debolezza e marginalità economica derivante dal paradigma della differenza, che trova elemento costitutivo nella funzione materna (Bernardi, 1999). Un incontro, tuttavia, non sempre perfettamente riuscito, laddove anche nella società odierna non mancano esperienze, più o meno marcate, di segregazione o discriminazione di genere.

Nel percorso intrapreso, sono state così ricostruite le principali categorie sociologiche tratteggiate per l’analisi della partecipazione femminile al mercato, nonché le principali rappresentazioni discorsive che sottendono le politiche sociali ed istituzionali, nella consapevolezza dell’influenza che esse hanno sulle azioni delle singole persone. Un rapporto inscindibile lega infatti pratiche istituzionali, discorsi sociali e comportamenti soggettivi, o comunque quanto avviene a livello oggettivo sotto forma di strutture, norme e dispositivi, e quanto accade invece a livello soggettivo, di frames, discorsi e pratiche con cui gli attori costruiscono i significati de Leonardis (2001). Le pratiche istituzionali non si limitano ad influire su percezioni, valori e motivazioni personali, ma si riflettono contestualmente sulle concrete esperienze quotidiane (Naldini, 2006), contribuendo al consolidamento di modelli desiderabili ed accettabili di relazione di genere, femminilità, sessualità e maternità (Sebastiani, 2001). E’ chiara pertanto la loro valenza simbolica, in qualità di vettori di significazione e *sense-making*, agenti sia a livello cognitivo che normativo. Si tratta cioè di veri e propri processi di categorizzazione o meglio di tipificazione, come li definiscono Berger e Luckmann (1969), che generano un cosiddetto circolo vizioso in base al quale le donne stesse, sentendosi depositarie della funzione riproduttiva, finiscono col percepire il loro lavoro come secondario, marginale o residuale, andando a (ri)produrre antichi stereotipi.

In questo modo la divisione di genere del lavoro, esplicitamente emersa con la rivoluzione industriale, fatica a svanire, continuamente rafforzata e (ri)proposta, almeno nella nostra società, dalla stessa popolazione femminile. Un aspetto che emerge chiaramente dalle risultanze della nostra indagine empirica: questa tacita ed incondizionata adesione ai modelli istituzionalmente attesi, in un processo di biunivoco condizionamento e di reciproca determinazione. Così quella che potremmo definire una

“smania femminile di onnipotenza” nella sfera privata (Nannicini, 2002) risulta condizionata da politiche pubbliche e sociali che, enfatizzando la retorica della maternità, hanno finito per svilire il ruolo professionale delle donne, le cui attività continuano pertanto - con limitate eccezioni per altro spesso oggetto di una, più o meno esplicita, disapprovazione sociale – ad essere considerate come addizionali o aggiuntive. Al contempo possiamo affermare che lo stesso atteggiamento femminile in questo modo concorre a riprodurre e corroborare i medesimi schemi di significato e pregiudizi.

Detto questo, nel nostro percorso ci siamo soffermati prevalentemente sulla tematica della conciliazione fra lavoro e vita, sulla difficoltosa ricerca di un equilibrio fra essi senza eccessivi strappi o lacerazioni, consapevoli che la definizione delle strategie combinatorie richiama scelte fondate su costrutti ed assunti ideologici personali relativi al valore ed al significato della maternità, dell’esperienza lavorativa, dei ruoli familiari e della condivisione dei compiti di cura. Se molteplici erano gli interrogativi sottesi al nostro cammino di ricerca, in queste note conclusive cerchiamo di dar loro una risposta.

Indubbiamente, come abbiamo già anticipato, la nostra analisi contribuisce ad avvalorare l’idea di un modello di conciliazione dotato di una esplicita connotazione di genere, pensato cioè come profondamente femminile ed agito quasi esclusivamente dalle donne. Una connotazione che le testimonianze raccolte contribuiscono a rafforzare, enfatizzando una ancora esplicita divisione dei ruoli in ambito familiare. D’altronde un primo insormontabile ostacolo risiede nel fatto stesso che la donna da sempre abbia rappresentato lo strumento di conciliazione a disposizione degli uomini (Saraceno, 2006) e si sia calata in questo ruolo, continuando a perpetrarlo, con solo qualche limitata eccezione su cui riscontriamo l’influenza del fattore economico-culturale. Una simile situazione risulta ancora diffusamente presente, come dimostra il fatto che, a fronte di una esperienza biografica “positivamente destabilizzante”, quale è il lieto evento della maternità, la donna lavoratrice, per scelta (personale o indotta) o per necessità, tenda a mostrare un atteggiamento rinunciatario verso la dimensione professionale.

La conciliazione sembra pertanto conservare un profondo radicamento nella concezione fordista del lavoro, che presume nette distinzioni fra responsabilità e sfere

dell'agire, sintomo dell'influenza di una cultura familista, nonché delle pratiche discorsive ed istituzionali di cui abbiamo sottolineato le potenzialità e la natura normativa. Allo stesso tempo la conciliazione “è tornata ad essere una vicenda delle donne e solo delle donne” (Cafalà, 2003), o almeno così risulta dai dati a nostra disposizione: esiguo utilizzo dei congedi da parte dei partners di genere maschile, scarso ricorso agli strumenti di flessibilità oraria, limitata condivisione delle responsabilità familiari e/o domestiche. Aspetti su cui indubbiamente hanno inciso, da un lato, una carenza legislativa in merito alla ripartizione degli impegni nella sfera privata, a cui solo di recente si è cercato di porre rimedio, e, dall'altro, un retaggio culturale del passato che ha descritto l'uomo come esente da responsabilità di cura. Cosicché, se le politiche istituzionali e sociali si sono negli ultimi tempi orientate verso la promozione di una più equilibrata condivisione delle responsabilità riproduttive in ambito domestico, manca una loro concreta istituzionalizzazione. Sono inoltre rinvenibili al loro interno logiche contraddittorie che fanno sì che l'identificazione del lavoratore di genere maschile quale soggetto detentore di diritti e doveri di cura (si pensi alla concessione dei congedi parentali in sostituzione di quelli di maternità, che rimarcavano la prioritaria responsabilità femminile in questo ambito) difficilmente assuma la concretezza sperata. E il fatto che la modulistica in oggetto sia ancora declinata al femminile è sintomatico di tali ambivalenze e contraddittorietà e concorre ad alimentare nell'uomo, nel momento in cui avanza richieste afferenti la conciliazione, il timore di incorrere in disapprovazioni sociali ed incomprensioni all'interno delle organizzazioni di lavoro, ancora impostate sulla logica del presenzialismo e della visibilità che da sempre ha penalizzato l'universo femminile, in virtù del suo rapporto discontinuo con il mercato dovuto alla sovrapposizione con la biografia esistenziale e familiare.

In quest'ottica sembrano orientarsi le recenti politiche di riforma del mercato produttivo che hanno individuato nella deregolamentazione e nella flessibilizzazione dei rapporti di lavoro modalità confacenti ad una compagine femminile oggi sempre più propensa a fare il suo ingresso nel mondo occupazionale e a rimanervi stabilmente, qualora tale impegno risulti compatibile con le responsabilità connesse alle mansioni riproduttive e di cura. Viene così a delinarsi quel “mondo soffocante” descritto da Saraceno (2002) in cui esiste solo il tempo per il lavoro ed il tempo per la famiglia. Ma le medesime politiche di riforma, pur richiamandosi ad una logica di pari opportunità,

concorrono in realtà a riaffermare quella classica distinzione dicotomica fra razionalità maschile ed emotività femminile, fra produzione e riproduzione, che finisce inevitabilmente con lo svilire la posizione della donna nel mercato del lavoro.

In questo modo, carriera e famiglia rimangono spesso due poli antitetici con scarse possibilità di ricongiungimento, sia nella percezione comune che nelle esperienze vissute: sono infatti rari i casi di una effettiva compatibilità fra essi. Anche perché le stesse politiche di *work-life balance* adottate nelle realtà da noi considerate possono concorrere ad innalzare barriere fra queste estremità, laddove viene riconosciuto il rischio che tali misure abbiano un impatto penalizzante in termini professionali, assumendo quel carattere “handicappante” di cui parla Addis (1997). Il modello di conciliazione prevalente nelle realtà da noi indagate, che pure sono state identificate come esperienze avanzate in termini di attenzione verso le esigenze di armonizzazione dei dipendenti, sembra assumere prevalentemente il carattere di soluzione particolare o aggiustamento a valle, nati in risposta alle richieste personali del soggetto femminile e concessi in forma di agevolazione o favore. Un modello distorto che continua a perpetuare l’idea della “essenziale funzione riproduttiva” della donna, alla quale si rivolgono perlopiù tali misure tese a garantire loro di dedicare più tempo a figli e mariti, lasciando sottinteso l’assunto che spetti all’uomo la possibilità di una progressione di carriera. Si tratta inoltre di un modello riduttivo perché l’adozione di tali politiche continua ad essere pensata in una prospettiva di “risposta ad un’esigenza personale”, anziché di una politica vera e propria orientata a soddisfare le esigenze di tutti i dipendenti. Solo in questo caso sarà possibile quell’auspicato salto di qualità che potrà portarci a parlare di una effettiva “cittadinanza di genere” nelle organizzazioni di lavoro, che presuppone un riconoscimento ed una valorizzazione delle diversità senza quindi preclusioni di sorta, nonché una costante ricerca e promozione della qualità della vita dell’intero nucleo di lavoratori coinvolti, indipendentemente da genere, età e posizione occupata. Con questo non si vuole sminuire l’impegno delle realtà organizzative indagate, isole felici nel panorama delle aziende nostrane, per l’attenzione profusa verso queste tematiche. Una attenzione che, come ci dimostrano le risultanze empiriche, diviene al contempo un parametro per valutare il livello di attrazione della propria organizzazione, favorendo un senso di appartenenza e di attaccamento ad essa, oltre

che un miglioramento generalizzato della prestazione operativa ed una riduzione in termini di assenteismo e *turn-over*.

D'altronde, a fronte del bisogno sempre più spiccato di una esistenza equilibrata, dove la soddisfazione sul lavoro è associata alla qualità della vita extralavorativa (Lewis, Smithson, 2001), le politiche aziendali di *work-life balance* mostrano la loro inadeguatezza. Sino a quando nella costruzione sociale continuerà ad essere trasmessa la categorizzazione che associa la donna (e solo la donna) alla responsabilità familiare e riproduttiva, inevitabilmente la conciliazione continuerà ad essere delegata al genere femminile, propugnando l'equazione fra politiche di conciliazione e politiche di genere. Pertanto, senza mettere in discussione i rapporti asimmetrici presenti all'interno del nucleo familiare, così come senza intervenire sui più ampi rapporti esistenti fra dimensione familiare e dimensione aziendale, fra contesto familiare, contesto lavorativo e più ampio contesto societario, non sarà possibile l'affermarsi di quel tanto auspicato cambiamento culturale che è alla base di un nuovo modello di conciliazione, più paritaria, priva di connotazioni di genere e non esclusivamente intesa come soggettiva o individuale. La potremmo definire come una conciliazione di sistema che presume una redistribuzione delle responsabilità fra famiglia, società, azienda e territorio, implicando pertanto l'intervento congiunto di più soggetti istituzionali.

Bibliografia

- Abbatecola E., "Le reti di relazione nella riproduzione delle disuguaglianze e differenze di genere", in Cella G. P. (a cura di), *Disuguaglianze e differenze. Costruzione sociale e culture in un passaggio d'epoca*, Guerini & Associati, Milano, 1999, pp. 239-268
- Abburrà L., *L'occupazione femminile dal declino alla crescita*, Rosenberg & Sellier, Torino, 1989
- Addabbo T. (a cura di), *Genitorialità, lavoro e qualità della vita: una conciliazione possibile? Riflessioni da un'indagine in provincia di Modena*, Franco Angeli, Milano, 2005
- Addabbo T., Borghi V., *Riconoscere il lavoro*, Franco Angeli, Milano, 2001
- Addabbo T., Borghi V., *Lavoratori atipici, differenze di percorsi e di genere*, Commissione Pari Opportunità Provincia di Modena, mimeo, 2000
- Addabbo T., Olivier F., "Offerta di lavoro e servizi per l'infanzia in Italia: l'effetto dell'introduzione dell'Ise", paper on-line, Convegno Nazionale ed Europeo "Che genere di conciliazione? Famiglie, lavoro e genere: equilibri e squilibri", Torino, Maggio 2003, reperibile sul sito http://hal9000.cisi.unito.it/wf/CENTRI_E_L/C-I-R-S-De/
- Addabbo T., Picchio A., "L'intreccio tra condizioni di vita e di lavoro: una prospettiva di genere", intervento al Convegno nazionale di economia del lavoro, Università di Modena e Reggio-Emilia, 23-24 settembre 2004, reperibile sul sito <http://www.aiel.it>
- Accornero A., *Era il secolo del lavoro*, Il Mulino, Bologna, 1997
- Acker J., "Gendered institutions. From sex roles to gendered institutions", in *Contemporary Sociology*, vol. 21, n. 5, 1992, pp. 565-569
- Addis E., *Economia e differenze di genere*, Clueb, Bologna, 1997
- Adorni M. C., Migliozzi D., Suzzi R., "Le categorie fondative della sociologia della sessualità. Alcuni precedenti nella storia del pensiero sociologico", in Cipolla (a cura di), *Sul letto di Procuste, Introduzione alla sociologia della sessualità*, Angeli, Milano, 1996
- Altieri G., Carrieri M. (a cura di), *Il popolo del 10%*, Donzelli, Roma, 2001
- Altieri G., *Presenti ed escluse. Le donne nel mercato del lavoro: un universo frammentato*, Ediesse, Collana Ires, Roma, 1993
- Altieri G., "Le trasformazioni in atto nel mercato del lavoro: la necessità di un approccio di genere", in *Sociologia del Lavoro*, 59-60, 1996
- Ascoli U., Barbagli M., Cossentino F., Ecchia U., *Le politiche sociali in Emilia-Romagna: primo rapporto*, Regione Emilia-Romagna, Rosenberg & Sellier, Torino, 2001
- Avallone F., *Donna e lavoro. Ricerca psicosociale sulla condizione lavorativa della donna nelle organizzazioni*, Franco Angeli, Milano, 1993
- Balbo L., "Un 'caso' di capitalismo assistenziale: la società italiana", in *Inchiesta*, n. 32, 1977, pp. 3-6
- Balbo L., "La doppia presenza", in *Inchiesta*, n. 32, 1978, pp. 3-6
- Balbo L., *Tempi di vita*, Feltrinelli, Milano, 1991

- Ballestrero M. V., *Dalla tutela alla parità. La legislazione italiana sul lavoro delle donne*, Il Mulino, Bologna, 1979
- Ballestrero M. V., *Parità e oltre. Parità, pari opportunità, azioni positive*, Ediesse, Roma, 1989
- Ballestrero M. V., “*Le donne cambiano i tempi: cambieranno anche il lavoro?*”, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 3, 1990, pp. 63
- Ballestrero M.V., “*Differenze e Principio di eguaglianza*”, in *Lavoro e Diritto*, 2001, 419
- Ballestrero M. V., “*Il lavoro delle donne secondo Barassi*”, in *Lavoro e Diritto*, a. XVI, n. 1, inverno, 2002, pp. 16-32
- Ballestrero M. V., “*Eguaglianza e differenze nel diritto del lavoro. Note introduttive*”, in *Lavoro e Diritto*, a. XVIII, n. 3-4, estate-autunno, 2004, pp. 501-525
- Barbieri P., Scherer S., “*Le conseguenze sociali della flessibilizzazione del lavoro in Italia*”, in *Stato e Mercato*, 74, 2005, pp. 291-322
- Barile G., Zanuso L., *Lavoro femminile e condizione familiare*, IRER, Angeli, Milano, 1980
- Barile G., Zanuso L., *Lavoro femminile, sviluppo tecnologico e segregazione occupazionale*, IRER, Angeli, Milano, 1984
- Battistoni L., Gilardi G., *La parità tra consenso e conflitto. Il lavoro delle donne dalla tutela alle pari opportunità, alle azioni positive*, Ediesse, Roma, 1992
- Battistoni L., *Perché un convegno sulle politiche del lavoro e del non lavoro delle donne?*, Quaderni Spinn, n. 4, 2002
- Battistoni L., *I numeri delle donne. Partecipazione femminile al mercato del lavoro: caratteri, dinamiche e scenari*, Quaderni Spinn n. 4, Roma, 2003
- Battistoni L., *I numeri delle donne 2005*, Quaderni Spinn n. 17, Roma, novembre 2005
- Battistoni L., “*L’impresa conciliante*”, premessa a Natoli A. (a cura di), *Teorie e prassi per la conciliazione lavoro e famiglia. Guida alla legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 9*, Unione europea-Ministero del lavoro, Quaderni Spinn, Roma, 2005
- Bauman Z., *La società dell’incertezza*, Il mulino, Bologna, 1999
- Beccalli B., “*Le politiche del lavoro femminile in Italia: donne, sindacato e stato tra il 1974 e il 1984*”, in *Sociologia del Lavoro*, 24, 1985, pp. 49-73
- Beccalli B., *Donne e uomini nella divisione del lavoro: le tematiche di genere nella sociologia economica*, F. Angeli, Milano, 1991
- Beccalli B. (a cura di), *Donne in quota. E’ giusto riservare posti alle donne nel lavoro e nella politica?*, Feltrinelli, Milano, 1999
- Beccalli B., “*Donne e magistratura*”, in *Questione Giustizia*, n. 5, 2004, pp. 869-878
- Beck U., *Il lavoro nell’epoca di fine lavoro. Tramonto delle sicurezze e nuovo impegno civile*, Einaudi, Torino, 2000
- Beck U., *La società del rischio. Verso una seconda modernità*, Caricci, Roma, 2000
- Becker G. S., *Human Capital. A theoretical and empirical analysis with special reference to education*, The University of Chicago Press, Chicago, 1975
- Belloni C., “*Madri e padri: due tempi, due organizzazioni*”, in *Inchiesta*, III, gennaio-marzo, 1996, pp. 35-43
- Berger P., Luckmann T., *La realtà come costruzione sociale*, Il Mulino, Bologna, 1969
- Bernardi F., *Donne fra famiglia e carriera. Strategie di coppia e vincoli sociali*, Franco Angeli, Milano, 1999
- Bertolini S., *Il lavoro atipico e le sue strategie*, Libreria Stampatori, Torino, 2002

- Bertolini S., *“Differenze di genere nel lavoro atipico: considerazioni a partire dal caso della provincia astigiana”*, paper on-line, Convegno Nazionale ed Europeo “Che genere di conciliazione? Famiglie, lavoro e genere: equilibri e squilibri”, Torino, Maggio 2003, reperibile sul sito http://hal9000.cisi.unito.it/wf/CENTRI_E_L/C-I-R-S-De/
- Bertolini S., *“La conciliazione per le lavoratrici atipiche”*, in *Economia & Lavoro*, XL, 1, 2006, pp. 57-71
- Bertone C., in Dondi A. (a cura di), *Parità?*, Franco Angeli, Milano, 2003
- Bettio F., *“Segregazione e discriminazione sul mercato del lavoro. I. La letteratura straniera”*, in *Economia & Lavoro*, XXIV, 4, 1990, pp. 27
- Bettio F., *Segregazione e discriminazione sul mercato del lavoro. II. La letteratura italiana*, in *Economia & Lavoro*, XXV, 1, 1991, pp. 49
- Bettio F., Villa P., *Strutture familiari e mercati del lavoro nei paesi sviluppati. L'emergere di un percorso mediterraneo per l'integrazione delle donne nel mercato del lavoro*, IDSE-CNR, Milano, 1993
- Bettio F., Villa P., *“A Mediterranean perspective on the breakdown of the relationship between participation and fertility”*, in *Cambridge Journal of Economics*, 22, 1998, pp. 137-171
- Biancheri R., *“Mercato del lavoro, famiglia e politiche sociali: un'analisi sociologica delle carriere femminili”*, in *Lavoro e Diritto*, a. XX, n. 4, autunno, 2006, pp. 581-610
- Bianchi M., *Conciliabilità tra famiglia, lavoro di cura e lavoro retribuito in particolare per le donne*, Rapporto di ricerca, Università di Trento, Provincia autonoma di Bolzano, 2000
- Bianco M. L., *“Percorsi di segregazione femminile”*, in *Polis*, VII, 1993
- Bianco M. L., *Donne al lavoro. Cinque itinerari fra le diseguaglianze di genere*, Paravia, Torino, 1997
- Bianco M. L., *“Il genere della flessibilità”*, in Mari G. (a cura di), *Libertà, sviluppo, lavoro*, Bruno Mondadori, Milano, 2005
- Bimbi F. (a cura di), *Differenze e disuguaglianze. Prospettive per gli studi di genere in Italia*, Il Mulino, Bologna, 2003
- Bimbi F., *“L'identità possibile: innovazione e ambivalenze nella doppia presenza”*, in *Schema*, VI, n. 11-12, 1983
- Bimbi F., *“La cittadinanza delle donne. Trasformazioni dell'economia del dono e culture del welfare state in Italia”*, in *Inchiesta*, n.97/9, luglio-dicembre, 1992, pp. 94-111
- Bimbi F., Del Re A., *Genere e democrazia. La cittadinanza delle donne a cinquant'anni dal voto*, Rosenberg & Sellier, Torino, 1997
- Bimbi F., Pristinger F. (a cura di), *Profili sovrapposti. La doppia presenza delle donne in un'area ad economia diffusa*, Franco Angeli, Milano, 1985
- Blair-Loy M., Wharton A., *“Employees' use of work-family policies and the workplace social context”*, in *Social Forces*, n.3, 2002, pp. 813-845
- Blumer H., *Symbolic interactionism: perspective and method*, University of California press, Berkeley, 1969
- Bombelli M. C., *“Cambiamento organizzativo e differenze di genere: una opportunità possibile”*, in *Sviluppo & Organizzazione*, n. 145, settembre/ottobre, 1994, pp. 208-215
- Bombelli M. C. (a cura di), *Soffitto di vetro e dintorni. Il management al femminile*, Etas, Milano, 2000

- Bombelli M. C., *“Il lavoro e la vita: alla ricerca di un nuovo punto di incontro”*, in Sviluppo & Organizzazione, n. 199, settembre/ottobre, 2003, pp. 69-73
- Bombelli M. C., *La passione e la fatica. Gli ostacoli organizzativi e interiori alle carriere al femminile*, Baldini Castaldi Dalai editore, Milano, 2004
- Bombelli M. C., Cuomo S. (cura di), *Il tempo al femminile. L'organizzazione temporale tra esigenze produttive e bisogni personali*, Etas, Milano, 2003
- Bonacchi G., *“L'una e i molti. La differenza ‘astuta’ di Georg Simmel”*, in Memoria. Rivista di Storia delle Donne, n.1, 1981, pp. 14-25
- Bonacchi G., Groppi A. (a cura di), *Il dilemma della cittadinanza*, Laterza, Roma-Bari, 1993
- Borghi V., *“Il genere come istituzione sociale: una premessa alla ricerca sociale”*, in Cooperativa Sociale Verso Casa, *Donne e carcere. Una ricerca in Emilia-Romagna*, Frando Angeli, Milano, 2006
- Borghi V., La Rosa M. (a cura di), *Tempo di lavoro tempo di vita*, Franco Angeli, Milano, 1996
- Borghi V., Rizza R., *L'organizzazione sociale del lavoro: lo statuto sociale del lavoro e le sue trasformazioni*, Bruno Mondadori, Milano, 2006
- Bortone R., *“Lavoro femminile: la legislazione nell'anno”*, in Economia & Lavoro, 34(3), 2000, pp. 131-144
- Bosco N., *Dilemmi del welfare. Politiche assistenziali e comunicazione pubblica*, Guerini Studio, Milano, 2002
- Boudon R., *Metodologia della ricerca sociologica*, Il Mulino, Bologna, 1996
- Bourdieu P., *Le sens pratique*, Editions de Minuit, Paris, 1980
- Bourdieu P., *Il dominio maschile*, Feltrinelli, Milano, 1998
- Cafalà L., *“La prestazione di lavoro tra assenze e (dis)equilibri familiari”*, in Lavoro e Diritto, a. XV, n.1, inverno, 2001, pp. 143-161
- Cafalà L., *“La conciliazione tra incentivi e azioni positive”*, in Del Punta, Gottardi D. (a cura di), *I nuovi congedi*, Il Sole 24 Ore, Milano, 2001
- Cafalà L., *“Strumenti di conciliazione: un approccio giuridico. Il caso dei congedi”*, paper online, Convegno Nazionale ed Europeo “Che genere di conciliazione? Famiglie, lavoro e genere: equilibri e squilibri”, Torino, Maggio 2003a, reperibile sul sito http://hal9000.cisi.unito.it/wf/CENTRI_E_L/C-I-R-S-De/
- Cafalà L., *“Azioni positive possibili tra lotta alle discriminazioni e promozione dell'uguaglianza”*, in Lavoro e Diritto, n. 2, 2005, pp. 273-294
- Cafalà L., Gottardi D., *“Famiglia, lavoro, diritto: combinazioni possibili”*, in Lavoro e Diritto, a. XVn. 1, 2001, pp. 5-8
- Caielli M., *“La normativa sui congedi parentali nella giurisprudenza costituzionale e comunitaria”*, in Economia & Lavoro, XL, 1, 2006, pp. 105-115
- Camussi E., *“Donne al lavoro tra norme e aspettative sociali”*, in Ricerche di Psicologia, XXII(4), 1998, pp. 7-11
- Carmignani F., Pruna M. L., *“Le donne nel mercato del lavoro. Vecchi problemi e nuove opportunità”*, in Sociologia del lavoro, XIV, n. 43, 1991, pp. 137-148
- Castel R., *Les métamorphoses de la question sociale*, Fayard, Paris, 1995
- Cevoli M., *Donne e organizzazione del lavoro. Dal taylorismo alle risorse umane la cultura d'impresa riscopre la differenza*, Ediesse, Collana Ires, Roma, 1993
- Chiaretti G., Rampazi M., Sebastiani C. (a cura di), *Conversazioni, storie, discorsi. Interazioni comunicative tra pubblico e privato*, Carocci, Roma, 2001

- Chiesi A. M., *Lavori e professioni*, Carocci, Roma, 1997
- Cinque C., *Una donna per tre. Come conciliare famiglia, casa e lavoro*, Franco Angeli, Milano, 2000
- Cipolla C., *Teorie della metodologia sociologica: una metodologia integrata per la ricerca sociale*, Franco Angeli, Milano, 1988
- CNEL, *Il lavoro delle donne tra tutela legislativa e previsioni contrattuali*, Rapporto del 27.02.2002, reperibile sul sito www.cnel.it
- Colozzi I., *Le nuove politiche sociali*, Carocci, Roma, 2002
- Consiglio dei Ministri Dipartimento per le Pari Opportunità, ISFOL Unità Pari Opportunità, Desanctis A., Galaverni M., Indiretto G. (a cura di), *“Conciliazione lavorativa e vita familiare. Integrazione delle politiche e problemi di valutazione”*, Roma, Febbraio 2004
- Coser L., *“Georg Simmel’s Neglected Contributions in the Sociology of Women”*, in *Signs*, n. 4, 1977
- Crespi F., *Manuale di sociologia della cultura*, Editori Laterza, Roma, 2003
- Crouch C., *Sociologia dell’Europa occidentale*, Il Mulino, Bologna, 2000 [ed. or. *Social Change in Western Europe*, Oxford university press, Oxford, 1999]
- Daly M., *“La partecipazione delle donne al mercato del lavoro: un raffronto internazionale”*, in *Assistenza Sociale*, n. 3/4, 1999, pp. 187-219
- Daly M., Rare K., *Gender and welfare state*, Polity Press, 2003
- Dal Lago A., *Il conflitto della modernità. Il pensiero di Georg Simmel*, Il Mulino, Bologna, 1994
- Dal Lago A., De Biasi R. (a cura di), *Un certo sguardo: introduzione all’etnografia sociale*, GLF editori Laterza, Roma, 2002
- Dall’Agata C., *“Il lavoro femminile. Temi di ricerca e problemi per una lettura sociologica”*, in La Rosa M. (a cura di), *Soggetti e organizzazioni. Capire il lavoro, l’impresa e l’organizzazione pubblica*, Franco Angeli, Milano, 1995
- Da Roit B., Sabatinelli S., *“Il modello mediterraneo di welfare tra famiglia e mercato”*, in *Stato e Mercato*, n. 74, 2005, pp. 268-290
- Daugareilh I., Iriart P., *“La conciliazione dei tempi nelle riforme dell’orario di lavoro in Europa”*, in *Lavoro e diritto*, a. XIX, n. 2, primavera 2005, pp. 191-200
- Davis A. E., Kalleberg A. L., *“Family-Friendly Organizations? Work and Family Programs in the 1990s”*, in *Work and Occupations*, vol.33 n.2, may, 2006, pp. 191-223
- Del Boca D., Repetto-Alaia M. (eds) *Women’s work, the family and social policy: focus on Italy in a European perspective*, Peter Lang Publishing, Inc. New York, 2003
- Del Boca D., Saraceno C., *“Le donne in Italia tra famiglia e lavoro”*, in *Economia & Lavoro*, 1, 2005, pp. 125-139
- De Cecco A., *“Un’interpretazione ricardiana della dinamica della forza lavoro in Italia nel decennio 1959-1969”*, in *Note Economiche*, 1972, 1
- de Leonardis O., *“Welfare state e politiche sociali: ciò che fa la differenza”*, in *Inchiesta*, n. 94, 1991, pp. 32-35
- de Leonardis O., *Le istituzioni: come e perché parlarne*, Carocci, Roma, 2001
- de Leonardis O., *“Principi, culture e pratiche di giustizia sociale”*, in *Animazione sociale*, 12, 2002, pp. 11-21
- de Leonardis O., *“Un approccio istituzionale ai processi di esclusione sociale”*, paper non pubblicato, 2001b

- Delli Zotti G., *Introduzione alla ricerca sociale: problemi e qualche soluzione*, Franco Angeli, Milano, 1997
- Den Dulk L., *Work-family arrangements in organizations: a cross-national study in the Netherlands, Italy, the United Kingdom and Sweden*, Rezenberg, Amsterdam, 2001
- Di Cori P., “*La donna rappresentata: il corpo, il lavoro, la vita quotidiana nella cultura e nella storia*”, Ediesse, Roma, 1993
- DIVA, *Differenze da valorizzare, discriminazioni da eliminare*, Rapporto di Ricerca, Regione Emilia-Romagna, 2006
- Donati P. (a cura di), *Famiglia e lavoro: dal conflitto a nuove sinergie*, Nono rapporto CISF sulla famiglia in Italia, San Paolo, Cinisello Balsamo, 2005
- Donati P. (a cura di), *Uomo e donna in famiglia : differenze, ruoli, responsabilità*, Quinto rapporto CISF sulla famiglia in Italia, San Paolo, Cinisello Balsamo, 1997
- Douglas M., *Come pensano le istituzioni*, Il Mulino, Bologna, 1990
- Durkheim E., *The Division of Labor in Society*, Free Press, New York, 1933
- Durkheim E., *Il suicidio*, UTET, Torino, 1969, [ed. or. *Suicide*, New Press, New York, 1951]
- Elias N., *Saggio sul tempo*, Il Mulino, Bologna, 1986 [ed. or. 1984]
- Engels F. *L'origine della famiglia, della proprietà private e dello stato*, Savelli spa, Roma, 1975
- Esping-Andersen G., *The Three worlds of welfare capitalism*, Polity Press, Cambridge, 1990
- Esping-Andersen G., “*Il welfare state senza lavoro. L'ascesa del familismo nelle politiche sociali dell'Europa continentale*”, in *Stato e mercato*, n. 45, 1995
- Esping-Andersen G., “*Serve la deregolazione del mercato del lavoro? Occupazione e disoccupazione in America e in Europa*”, in *Stato e mercato*, n. 56, 1999
- Esping-Andersen G., *I fondamenti sociali dell'economia post-industriale*, Il Mulino, Bologna, 2000 [ed. or. *Social Foundations of Postindustrial Economies*, Oxford University Press, Oxford, 1999]
- Evans M., *Firms contribution to reconciliation between work and family life*, Labour market and social policy, Occasional papers, No. 48, OECD, Paris, 2001
- Facchini C., “*Il tempo familiare: centralità femminile, centralità adulta*”, in *Inchiesta*, XXXIII, 140, aprile-giugno, 2003, pp. 32-39
- Ferrajoli L., “*Differenza di genere e garanzie di uguaglianza*”, in Bimbi F., Del Re A. (a cura di), *Genere e democrazia*, Rosenberg & Sellier, Torino, 1997
- Ferrera M., *Modelli di solidarietà. Politica e riforme sociali nelle democrazie*, Il Mulino, Bologna, 1993
- Ferrera M., “*Il modello sud-europeo di welfare state*”, in *Rivista Italiana di Scienza Politica*, n. 1, 1996, pp. 67-101
- Ferrera M., *Trappole del welfare*, Il Mulino, Bologna, 1998
- Ferrera M., “*La riforma del welfare nei paesi sud europei*”, in *Biblioteca della libertà*, XXXIV, n. 152, novembre-dicembre, 1999, pp. 35-51
- Fontana R., “*I lavori delle donne. Segregazione occupazionale o nuove opportunità di partecipazione?*”, in *Sociologia del Lavoro*, 80, 2000
- Fontana R., *Il lavoro di genere: le donne tra vecchia e nuova economia*, Carocci, Roma, 2002
- Fraser N., “*After the family wage: a postindustrial though experiment*”, in Fraser N., *Justice interruptus. Critical reflections on the “postsocialist” condition*, Routledge, Londra, 1997

- Fraser N., *Justice interruptus. Critical reflections on the "postsocialist" condition*, Routledge, Londra, 1997
- Fraser N., Gordon L., "A genealogy of dependency: tracing a keyword of the U.S. welfare state", in *Signs*, vol. 19, no. 2, 1994, pp. 309-336
- Fullin G., "Instabilità del lavoro e vulnerabilità: dimensioni, punti di equilibrio ed elementi di fragilità", in *Rassegna Italiana di Sociologia*, a. XLIII, n. 4, ottobre-dicembre, 2002, pp. 553-586
- Fullin G., *Vivere l'instabilità del lavoro*, Il Mulino, Bologna, 2004
- Furnari M., Pugliese E., Mottura G., "Occupazione femminile e mercato del lavoro", in *Inchiesta*, n. 18, 1975, pp. 23-
- Gallino L., *Il costo umano della flessibilità*, Laterza, Bari, 2001
- Gherardi S., "L'ufficio come luogo di costruzione simbolica del femminile e del maschile", in *Sociologia del lavoro*, XIV, 43, 1991, pp. 116-136
- Gherardi S., "The Gender We Think, The Gender We Do in our Everyday Organizational Lives", in *Human Relations*, 47, 6, 1994
- Gherardi S., *Il genere e le organizzazioni. Il simbolismo del femminile e del maschile nella vita organizzativa*, R. Cortina, Milano, 1998 [ed. or. *Gender, Symbolism and Organizational Cultures*, Sage, London, 1995]
- Gherardi S., "Cittadinanza organizzativa, cittadinanza di genere e discorsi civici dentro e fuori le organizzazioni", in *Sociologia del Lavoro*, 80, 2000, pp. 116-136
- Gherardi S., Poggio B., "Pratiche di conciliazione: tra fluidità del lavoro e trappole di genere", paper on-line, Convegno Nazionale ed Europeo "Che genere di conciliazione? Famiglie, lavoro e genere: equilibri e squilibri", Torino, Maggio 2003a, reperibile sul sito http://hal9000.cisi.unito.it/wf/CENTRI_E_L/C-I-R-S-De/
- Gherardi S., Poggio B., *Donna per fortuna, uomo per destino. Il lavoro raccontato da lei e da lui*, Etas libri, Milano, 2003b
- Ghislieri C., Colombo L., "L'equilibrio tra lavoro e famiglia: una ricerca in organizzazione", in *Economia & Lavoro*, XL, 1, 2006, pp. 117-128
- Ghislieri C., Piccardo C., "La conciliazione tra lavoro e non lavoro: una prospettiva psicologica", in *Sviluppo & Organizzazione*, n. 199, settembre/ottobre, 2003, pp. 56-68
- Gianturco G., "La ricerca sul campo", in Macioti M. I. (a cura di), *Introduzione alla sociologia*, McGraw-Hill, 2005, pp. 271-295
- Giddens A., *Le conseguenze della modernità: fiducia e rischio, sicurezza e pericolo*, Il Mulino, Bologna, 1994
- Giddens A., *Le trasformazioni dell'intimità. Sessualità, amore ed erotismo nella società moderna*, Il Mulino, Bologna, 1995
- Glaser B. G., Strauss A. L., *The discovery of grounded theory: strategies for qualitative research* New York : Aldine, Chicago, 1967
- Glucksmann M.A., "Why 'Work'? Gender and the 'Total Social Organization of Labour'", in *Gender, Work and Organization*, 2, 1995, pp. 63-75
- Glucksmann M.A., "Shifting boundaries and interconnections: extending the 'total social organization of labour'", in *Sociological Review*, 53, n. 2, 2005, pp. 19-36
- Gobo G., "Il disegno della ricerca nelle indagini qualitative", in Melucci A. (a cura di), *Verso una sociologia riflessiva*, Il Mulino, Bologna, 1998

- Goofman E., "On face work: an analysis of ritual elements in social interaction", in *Psichiatria*, 1955, 18, pp. 213-231
- Gornick J., Meyers M. K., Ross K. E., "Public policies and the employment of mothers: a cross-national study", in *Social Science Quarterly*, 1998, 79, pp. 35-54
- Gornick J., Meyers M. K., *Families that work: policies for reconciling parenthood and employment*, Russell Sage Foundation, New York, 2003
- Gornick J., Meyers M. K., "Welfare regimes in relation to paid work and care", in Zolinger Giele J., Holst E., *Changing life patterns in western industrial societies*, Elsevier Science Press, Netherlands, 2004, pp. 45-67
- Gottardi D., "Lavoro di cura. Spunti di riflessione", in *Lavoro e Diritto*, a. XV, n.1, inverno, 2001, pp. 121-142
- Govi M. (a cura di), *Famiglie imprese città: dalla legge 53 del 2000 nuovi scenari di conciliazione tra tempi di cura e di lavoro*, Regione Emilia-Romagna, Quaderno 2, 2003
- Granovetter M., "Economic action and social structure. The problem of embeddedness", in *American Journal of Sociology*, n. 91 (3), 1985
- Grecchi A., *Pari opportunità. Il diritto e la cultura*, Franco Angeli, Milano, 1996
- Grecchi A. (a cura di), *Competitività aziendale e pari opportunità*, Commissione nazionale per la parità e le pari opportunità tra uomini e donne, Istituto Poligrafico e zecca dello Stato, Roma, 1999
- Groppi A. (a cura di), *Il lavoro delle donne*, Editori Laterza, Bari, 1996
- Guala C., *I metodi della ricerca sociale. La storia, le tecniche, gli indicatori*, Carocci, Roma, 2000
- Guest D. E., "Perspectives on the study of work-life balance", paper on line presentato a ENOP Symposium, Paris, marzo 29-31, 2001, pp. 1-27
- Habermas J., Taylor Ch., *Multiculturalismo. Lotte per il riconoscimento*, Feltrinelli, Milano, 1998
- Hakim C., "Grateful slaves and self-made women: fact and fantasy in women's work orientations", in *European Sociological Review*, 1991, September, vol.7 n.2, pp. 101-121
- Hakim C., *Work-Lifestyle Choices in the 21st Century: Preference Theory*, Oxford University Press, 2000
- Held V., *Etica femminista. Trasformazioni della coscienza e famiglia post-patriarcale*, Feltrinelli, Milano, 1997
- Hochschild C., *The time bind: when work becomes home and home becomes work*, Metropolitan Books, New York, 1997
- Isfol, *Conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare*, Roma, febbraio 2004, reperibile sul sito <http://retepariopportunita.it>
- ISTAT-CNEL, *Maternità e partecipazione delle donne al mercato del lavoro tra vincoli e strategie di conciliazione*, Atti del convegno, Roma, 2 dicembre 2003, <http://www.istat.it>
- ISTAT-Ministero delle Pari Opportunità, *Come cambia la vita delle donne*, Emanuele Romeo, Siracusa, 2004
- Junter-Loiseau A., Tobler C., "La conciliazione tra lavoro domestico e di cura e lavoro retribuito nella legislazione internazionale, nelle politiche sociali e nei discorsi scientifici", in *Ragion Pratica*, 6, 1996, pp. 145-176

- Knaak S., "On the reconceptualizing of gender: implications for research design", in *Sociological Inquiry*, vol. 74, No. 3, august, 2004, pp. 302-317
- Knijn T., Kremer M., "Gender and caring dimension of welfare states toward inclusive citizenship", in *Social Politics*, 4 (3), 1997, pp. 328-361
- Kremer M., "The cultural dimension of welfare states. Ideals of care and women's work", paper on line presentato ad ESPA net Conference, Settembre, 2005
- Korpi W., "Faces of inequality: gender, class and patterns of inequalities in different types of welfare state", in *Social Politics*, vol. 7, no. 2, 2000, pp. 127-191
- La Rosa M. (a cura di), *Soggetti e organizzazioni. Capire il lavoro, l'impresa e l'organizzazione pubblica*, Franco Angeli, Milano, 1995
- La Rosa M., *Sociologia dei lavori*, Franco Angeli, Milano, 2002
- Leccardi C. (a cura di), *Tra i generi. Rileggendo le differenze di genere, di generazione, di orientamento sessuale*, Guerini, Milano, 2002
- Leccardi C., "Tempo plurale: donne, uomini e molteplicità dei tempi", in *Economia & lavoro*, 34(3), 2000, pp. 33-46
- Lehmann J., "Durkheim's women: his theory of structures and functions of sexuality", in *Current Perspectives in Social Theory*, vol. II, 1991, pp. 141-167
- Lehmann J., "Durkheim's theory of deviance and suicide: a feminist reconsideration", in *American Journal of Sociology*, 2, 3, 1995, pp. 159-173
- Leibfried S., "Towards a European Welfare State? On integrating poverty regimes into European Community", in Ferge Z., Kolberg E. L. (eds.), *Social policy in a changing Europe*, Westview Press, Boulder, 1992, pp. 245-279
- Lewis J., "Gender and the development of welfare regimes", in *Journal of European Social Policy*, 2 (3), 1992, p. 159-173
- Lewis J., *Women and social policies in Europe*, Aldershiot: Edward Elgar, 1993
- Lewis J., "Work-family reconciliation and the law: intrusion or empowerment?", in Lewis J., Lewis S. (eds.), *The work-family challenge. Rethinking employment*, Sage, London, 1996
- Lewis S., "Family Friendly' Employment Policies: a route to changing organizational culture or playing about at the margins?", in *Gender, Work and Organization*, vol. 4, n° 1, gennaio, 1997, pp. 13-23
- Lewis S., Rapaport R., Gambles R., "Reflections on the integrations of paid work and the rest of life", ESRC Seminar Series "Work, Life and Time in the New Economy", London School of Economics, London, 2003
- Lewis S., Smithson J., "Sense of entitlement to support for the reconciliation of employment and family life", in *Human Relations*, vol. 54 (II), 2001, pp. 1455-148190
- Lo Conte M., Prati S., Talucci V., "Le strategie di conciliazione e le reti informali di sostegno alle famiglie con figli piccoli", paper presentato al seminario ISTAT-CNEL, 2 dicembre 2003, Roma, in www.istat.it
- Lodigiani R., Martinelli M., *Dentro e oltre i post-fordismi. Impresa e lavoro in mutamento tra analisi teorica e ricerca empirica*, Vita e pensiero, Milano, 2000
- Lorber J., *L'invenzione dei sessi*, Il saggiatore, Milano, 1995
- Luciano A., *Tornei. Donne e uomini in carriera*, Etas, Milano, 1993
- Magatti M., Fullin G. (a cura di), *Percorsi di lavoro flessibile*, Carocci, Roma, 2002
- Malunecchi L. (a cura di), *Alla pari. Periodico del servizio per le politiche di pari opportunità della regione Emilia-Romagna*, Regione Emilia-Romagna, Bologna,
- Mancina C., *Oltre il femminismo: le donne nella società pluralista*, Il Mulino, Bologna, 2002

- Manfredi S., *Buone pratiche: una ricerca comparata Provincia di Bologna/Oxfordshire*, Atti del convegno conclusivo del Progetto Europeo Armonizzazione Famiglia e Lavoro “Pratiche di flessibilità positiva nelle imprese”, Bologna, 21-22 giugno, 2001
- Manueddu E., *Tra mestoli e scrivanie: il lavoro delle donne – attori, problemi, norme e pratiche della conciliazione*, Quadreni di ricerca Cirsde, Torino, 2004, reperibile sul sito http://hal9000.cisi.unito.it/wf/CENTRI_E_L/C-I-R-S-De/
- March G., Olsen J. P., *Riscoprire le istituzioni: le basi organizzative della politica*, Il Mulino, Bologna, 1992
- Marcuzzo M. C., Rossi-Doria A. (a cura di), *La ricerca delle donne. Studi femministi in Italia*, Rosenberg & Sellier, Torino, 1988
- Marshall T. H., *Cittadinanza e classe sociale*, Editori Laterza, Roma-Bari, 2002
- Martin P. Y., “Gender As Social Institution”, in *Social Forces*, 82 (4), June, 2004, pp. 1249-1273
- Melucci A., *Passaggio d'epoca: il futuro è adesso*, Feltrinelli, Milano, 1994
- Melucci A. (a cura di), *Verso una sociologia riflessiva*, Il Mulino, Bologna, 1998
- Mezzadra S., “Diritti di cittadinanza e welfare state. ‘Citizenship and social class’ di Tom Marshall cinquant’anni dopo”, in Marshall T. H., *Cittadinanza e classe sociale*, Editori Laterza, Roma-Bari, 2002
- Mingione E., “Gli squilibri di genere nella divisione del lavoro”, in Bimbi F., Del Re A. (a cura di), *Genere e democrazia*, Rosenberg & Sellier, Torino, 1997a
- Mingione E., *Sociologia della vita economica*, Carocci, Roma, 1997b
- Mingione E., “Il lato oscuro del welfare: trasformazione delle biografie, strategie familiari e sistemi di garanzia”, in Atti del Convegno “Tecnologia e società II”, Accademia nazionale dei Licei, Roma, aprile 5-6, 2001, pp. 1-21
- Mingione E., Andreotti A., “La trasformazione della regolazione sociale del lavoro: l’occupazione femminile nell’Italia settentrionale e meridionale in una prospettiva comparata”, pp. 96-121
- Mingione E., Pugliese E., *Il lavoro*, Carocci, Roma, 2002
- Monaci M., *Genere e organizzazione*, Guerini e associati, Milano, 1997
- Montesperelli P., *L’intervista ermeneutica*, Franco Angeli, Milano, 1998
- Moreno A., Crespo E., “The persistence of male breadwinner model in the Southern European countries in a compared perspective: familism, employment and family policies”, paper on line, Espanet Conference “Making social policy in the post-industrial age”, 2005
- Morelli M., Nava P., Ruggerini M. G. (a cura di), “*Réconciliation de la vie familiale et du travail dans les micron et petites entreprises. Etude. Les modèles et les stratégies family friendly en Italie, en Espagne, en Allemagne*”, Le-Nove, Modena, mimeo, 2000
- Moss Kanter R., *Men and Women of the Corporation*, Basic Books, New York, 1977, [ed. it. *Maschile e femminile in azienda*, Olivares, Milano, 1988]
- Naldini M., “*Tempi di lavoro e tempi di vita. Strumenti di ‘genere’ per la conciliazione: alcuni dati e riflessioni a margine di uno studio su caso*”, paper on-line, Convegno Nazionale ed Europeo “Che genere di conciliazione? Famiglie, lavoro e genere: equilibri e squilibri”, Torino, Maggio 2003a, reperibile sul sito http://hal9000.cisi.unito.it/wf/CENTRI_E_L/C-I-R-S-De/
- Naldini M., “*Le politiche sociali e la famiglia nei paesi mediterranei. Prospettive di analisi comparata*”, in *Stato e mercato*, n. 64, aprile, 2002, pp. 73-99

- Naldini M., *“Trasformazioni lavorative e familiari: soluzioni di policy in diversi regimi di welfare”*, in *Economia & Lavoro*, XL, 1, 2006, pp. 73-90
- Naldini M., *Le politiche sociali in Europa. Trasformazione dei bisogni e risposte di policy*, Carocci, Roma, 2006
- Nannicini A. (a cura di), *Le parole per farlo. Donne al lavoro nel postfordismo*, DerivaApprodi, Roma, 2002
- Natoli G. (a cura di), *Teorie e prassi per la conciliazione lavoro e famiglia. Guida ragionata alla legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 9*, Quaderni Spinn n. 12, gennaio 2005
- Nussbaum M., *Diventare persone. Donne e universalità dei diritti*, Il Mulino, Bologna, 2001 [ed. or. *Women and Human Development. The Capabilities Approach*, Cambridge University Press, Cambridge, 2000]
- O'Connor J., *“From welfare in the welfare state to gendering welfare state regimes”*, in *Current Sociology*, vol. 44, n. 2, summer, 1996, pp. 1-130
- O'Driscoll M., *“The interface between job and off-job roles: enhancement and conflict”*, in *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 11, 1996
- Olagnero M., Saraceno C., *Che vita è? L'uso dei materiali biografici nella sociologia economica*, NIS, Roma, 1993
- Oliva D., Samek Lodovici M., *“Conciliazione. Per chi? Per cosa?”*, in *Prospettive Sociali e Sanitarie*, n. 4/5, 2005
- Oliva D., Samek Lodovici M., *“Europa. Modelli di conciliazione dei tempi”*, in *La Rivista delle Politiche Sociali*, 2 (3), 2005, pp. 175-200
- Orloff A. S., *“Gender and social rights of citizenship: the comparative analysis of gender relations and welfare states”*, in *American Sociological Review*, vol. 58, June, 1993, pp. 303-328
- Orloff A. S., *“Gender in welfare state”*, in *Annual Review of Sociology*, V, 22, 1996, pp. 51-78
- Paci M., *Nuovi lavori, nuovo welfare: sicurezza e libertà nella società attiva*, Il Mulino, Bologna, 2005
- Padoa Schioppa F., *La forza lavoro femminile*, Il Mulino, Bologna, 1977
- Parsons T., Bales R. F., *Famiglia e socializzazione*, Mondadori, Milano, 1974
- Pateman C., *The disorder of women*, Polity Press, Cambridge, 1989
- Pavolini E., *“Il welfare alle prese con i mutamenti sociali: rischio, vulnerabilità, frammentazione”*, in *Rassegna Italiana di Sociologia*, XLIII, n. 4, ottobre-dicembre, 2002, pp. 587-618
- Pettigrew A. M., *“Cultura organizzativa: una famiglia di concetti”*, in Gagliardi P. (a cura di), *Le imprese come culture*, Petrini Editore, Torino, pp. 55-66
- Piazza M., *Donne in transizione*, Franco Angeli, Milano, 1992
- Piazza M., *Le ragazze di 50 anni*, Mondadori, Milano, 1997
- Piazza M., *“Le politiche di riconciliazione dei tempi”*, in *Inchiesta*, n. 127, gennaio-marzo, 2000, pp. 56-58
- Piazza M., *“Conciliazione o armonizzazione? Trattativa o concentrazione?”*, Atti del Convegno Conclusivo del Progetto Europeo *Armonizzazione Famiglia e Lavoro*, 21-22 Giugno 2000, <http://www.provincia.bologna.it/progetto-po.pdf/attital.pdf>
- Piazza M., *“I sistemi di conciliazione tra i tempi di lavoro familiare, i tempi del lavoro professionale e i tempi dei servizi”*, in Regione Lombardia, Irer, Osservatorio sulla

- condizione femminile, *Nuove forme di lavoro, sistemi di conciliazione dei tempi, strategie per la carriera*, Quaderni Regionali di Ricerca n. 16, Milano, 2002
- Piazza M., "La conciliazione come elemento chiave nella costruzione di un nuovo welfare: uno studio di caso", in *La Rivista delle Politiche Sociali*, 2 (3), 2005, pp. 261-276
 - Piccardo C., "La valorizzazione del personale femminile", in *Sviluppo & Organizzazione*, n. 176, novembre/dicembre, 1999, pp. 21-40
 - Piccardo C. (a cura di), *Conciliazione al plurale*, Editoriale Aesse, Roma, 2002
 - Piccardo C. (a cura di), *Plurale femminile. La conciliazione incontra l'organizzazione*, ENAIP, Torino, 2004
 - Picchio A., *Social reproduction, the political economy of the labour market*, Cambridge University Press, Cambridge, 1992
 - Picchio, A., "La questione della misura del valore del lavoro domestico", in *Inchiesta*, XXV, n. 107, gennaio-marzo, 1995, pp. 66-68
 - Picchio, A., "Produrre-riprodurre", in *Fine Secolo*, I, n. 2-3, 1996, pp. 181-86
 - Picchio, A. (eds.), *Unpaid work and the economy : a gender analysis of the standards of living*, Routledge, London, 2003
 - Piccone Stella S., "Il corso della vita, il genere", in Trapanese E. V. (a cura di), *Sociologia e modernità*, Carocci, Roma, 1997
 - Piccone Stella S., Ruspini E., "Vita quotidiana e generi in trasformazione", in *Inchiesta*, 33 (140), 2003, pp. 2-6
 - Piccone Stella S., Saraceno C., *Il genere. La costruzione sociale del maschile e del femminile*, Il Mulino, Bologna, 1996
 - Piore M., "Alcune note sul dualismo nel mercato del lavoro", in *Rivista di Economia e Politica Industriale*, n. 2, 1977
 - Piva P., *Il lavoro sessuato. Donne e uomini nelle organizzazioni*, Anabasi, Milano, 1994
 - Pizzorno A., *Comunità e razionalizzazione*, Einaudi, Torino, 1960
 - Pleck J., "The work-family role system", in *Social Problems*, 1977, n. 24, pp. 417-427
 - Poggio B., "La cittadinanza di genere nelle pratiche e nelle retoriche della flessibilità e della conciliazione", in *Donne che lasciano il segno*, v. 1, n. 1, URL, 2005, pp. 1-16, <http://www.donneinformazione.ecipar.it/magazine/>
 - Ponzellini A. M., Tempia A., *Quando il lavoro è amico. Aziende e famiglie: un incontro possibile*, a cura della Fondazione Pietro Severo e di Gender, Edizioni Lavoro, Roma, 2003
 - Ranci C., *Politica sociale. Bisogni sociali e politiche di welfare*, Il Mulino, Bologna, 2004
 - Reyneri E., "La nuova partecipazione al lavoro delle donne", in Reyneri E., *Sociologia del mercato del lavoro*, Il Mulino, Bologna, 1996
 - Revelli M., *La sinistra sociale*, Bollati Boringhieri, Torino, 1997
 - Regione Emilia Romagna, *L'azione di delle consigliere di parità nella regione Emilia Romagna. Casi di discriminazione di genere anno 2004. Dati e riflessioni*, Sate srl, Ferrara, 2005
 - Ricolfi L. (a cura di), *La ricerca qualitativa*, Carocci, Roma, 1999
 - Rizza R., *Logiche istituzionali e costruzione sociale delle organizzazioni*, Franco Angeli, Milano, 1999
 - Rizza R. (a cura di), *Istituzioni sociali e vita economica*, Franco Angeli, Milano, 1999
 - Rizza R., *Il lavoro mobile. Diffusione del lavoro atipico e nuovi paradigmi occupazionali*, Carocci, Roma, 2003

- Rubin G., *"The traffic in women: notes on the political economy of sex"*, in Reiter R. (ed.), *Toward an Anthropology of women*, Monthly Review Press, New York, 1975
- Ruspini E., *Le identità di genere*, Carocci, Roma, 2003
- Sabbadini L. L., *"Come cambia la vita delle donne"*, Ministero per le Pari Opportunità, Roma, marzo 2004, reperibile sul sito <http://www.pariopportunita.gov.it>
- Sabbadini L. L., *"Un lavoro poco condiviso"*, in <http://www.lavoce.info>, 06.06.2005
- Sabbadini L. L., *"Conciliazione dei tempi di vita e natalità"*, Roma, Convegno del 13/12/2005, reperibile sul sito <http://www.istat.it/istat/eventi/conciliazionetempidenatalita>
- Sabbadini L. L., Palomba R., *Tempi diversi. L'uso del tempo di uomini e donne nell'Italia di oggi*, Commissione nazionale per la parità e le pari opportunità tra uomo e donna-ISTAT, Roma, 1994
- Sainsbury D., *Gendering welfare states*, Sage, London, 1994
- Saraceno C., *Dalla parte della donna. La "questione femminile" nelle società industriali avanzate*, De Donato Editore, 1976
- Saraceno C., *"Strategie familiari e modelli di lavoro: alcuni problemi concettuali e di metodo"*, in *Inchiesta*, ottobre/dicembre, 1986
- Saraceno C. *"La struttura di genere della cittadinanza"*, in *Democrazia e Diritto*, n. 1, vol. 28, 1988, pp. 273-295
- Saraceno C., *Pluralità e mutamento. Riflessioni sull'identità femminile*, Angeli, Milano, 1988
- Saraceno C., *"Donne e lavoro o strutture di genere al lavoro?"*, in *Polis*, VI, 1, aprile, 1992, pp. 5-22
- Saraceno C., *"La struttura di genere della cittadinanza nelle società di welfare"*, in *Problemi del Socialismo*, n. 5, 1991, pp. 137-155
- Saraceno C., *"La famiglia come soggetto economico e patrimonio familiare"*, in *Sociologia del Lavoro*, n.43, 1992
- Saraceno C., *"La dipendenza costruita e l'interdipendenza negata. Strutture di genere della cittadinanza"*, in G. Bonacchi, A. Groppi (a cura di), *Il dilemma della cittadinanza*, Laterza, Roma-Bari, 1993
- Saraceno C., *"Politiche del lavoro e politiche della famiglia: una alleanza lunga a problematica"*, in *Lavoro e Diritto*, 2001, vol. 15, fasc. 1, pp. 37-54
- Saraceno C., *"I paradossi della flessibilità: una prospettiva di genere e generazionale"*, in Magatti M., Fullin G., *Percorsi di lavoro flessibile*, Carocci, Roma, 2002a
- Saraceno C., *"Lavoro, famiglia e tempo per sé"*, in *Alla pari*, Periodico del servizio per le politiche di pari opportunità della Regione Emilia-Romagna, 2002b
- Saraceno C., *"La conciliazione di responsabilità familiari e attività lavorative in Italia: paradossi ed equilibri imperfetti"*, in *Polis*, 2, 2003, pp. 199-228
- Saraceno C., *"Le donne tra responsabilità lavorative e familiari"*, in www.lavoce.info, 22.05.2003
- Saraceno C., *"L'arduo incontro tra donne e lavoro"*, in www.lavoce.info, 21.03.2005a
- Saraceno C., *"Le differenze che contano tra i lavoratori atipici"*, in Bertolini S., Rizza R. (a cura di), *Atipici?*, *Sociologia del lavoro*, 2005b, n. 97, pp. 15-24
- Saraceno C., *"Paternità e maternità. Non solo disuguaglianze di genere"*, intervento al Convegno *La paternità in Italia*, Roma, 20.10.2005c, reperibile sul sito <http://www.istat.it/istat/eventi/paternita2005>
- Saraceno C., *"Introduzione. Usi e abusi del termine conciliazione"*, in *Economia & Lavoro*, 2006, XL, 1, pp. 31-34

- Saraceno C., Naldini M., *Sociologia della famiglia*, Il Mulino, Bologna, 2001
- Scarponi S., “*Il lavoro delle donne fra produzione e riproduzione: profili costituzionali e citizenship*”, in *Lavoro e diritto*, 2001, n. 1, pp. 97-120
- Scarponi S., “*Rapporti ad orario ridotto e promozione dell’eguaglianza*”, in *Lavoro e Diritto*, a. XIX, n. 2, primavera, 2005, pp. 191-200
- Schizzerotto A., Bison I., Zoppè A., “*Disparità di genere nella partecipazione al mondo del lavoro e nella durata delle carriere*”, in *Polis*, IX, 1, 1995, pp. 91-112
- Schizzerotto A., *Vite ineguali*, Il Mulino, Bologna, 2002
- Scisci A., “*La donna tra famiglia e lavoro: il caso italiano*”, in *Studi di Sociologia*, 1999, XXXVII, 2, pp. 235-253
- Scisci A., Vinci M., “*Politiche di sostegno all’occupazione femminile: la conciliazione tra famiglia e lavoro in Italia e in Europa*”, in *Studi di Sociologia*, 2001, XXXIX, n. 3, pp. 411-431
- Scisci A., Vinci M., *Differenze di genere, famiglia, lavoro: il ruolo femminile nella ricomposizione dei tempi di vita*, Carocci, Roma, 2002
- Scott J., “*Uguaglianza versus differenza*”, in *Memoria*, 1989, n.1, pp. 57-72
- Scott J., “*Genere: un’utile categoria di analisi storica*”, in Di Cori P. (a cura di), *Altre storie*, Clueb, Bologna, 1996
- Sebastiani C., “*Il discorso della sfera pubblica*”, in Chiaretti G., Rampazi M., Sebastiani C. (a cura di), *Conversazioni, storie, discorsi. Interazioni comunicative tra pubblico e privato*, Carocci, Roma, 2001
- Semenza R., *Le trasformazioni del lavoro*, Carocci, Roma, 2004
- Sennet R., *L’uomo flessibile. Le conseguenze del nuovo capitalismo sulla vita personale*, Feltrinelli, Milano, 2000 [ed. or. *The corrosion of Character. The Personal Consequences of Work in the New Capitalism*, W.W.Norton & Company, New York-Londra, 1999]
- Simmel G., *La differenziazione sociale*, Laterza, Bari, 1982
- Simmel G., *Filosofia del denaro*, Unione tipografico-editrice torinese, Torino, 1984
- Simmel G., *La moda e altri saggi di cultura filosofica*, Longanesi, Milano, 1985
- Simonazzi A. (a cura di), *Questioni di genere, questioni di politica. Trasformazioni economiche e sociali in una prospettiva di genere*, Carocci, Roma, 2006
- Sjoberg U., “*The role of family policy institutions in explaining gender-role attitudes: a comparative multilevel analysis of thirteen industrialized countries*”, in *Journal of European Social Policy*, vol.14 (2), 2004, pp. 107-123
- Sydie R. A., *Natural women, cultured men. A feminist perspective on sociological theory*, Open University Press, Ontario Canada, 1987
- Solera C., “*Donne dentro e fuori il mercato del lavoro: cambiamenti tra coorti in Italia*”, in *Economia & Lavoro*, 2006, XL, 1, pp. 35-55
- Strati A., “*La Grounded Theory*”, in Ricolfi L. (a cura di), *La ricerca qualitativa*, Carocci, Roma, 1997
- Supiot A. (a cura di), *Il futuro del lavoro: trasformazioni dell’occupazione e prospettive della regolazione del lavoro in Europa*, (ed. italiana a cura di Barbieri P., Mingione E.), Carocci, Roma, 2003
- Taylor-Gooby P., “*Welfare state regimes and welfare citizenship*”, in *Journal of European Social Review*, vol.1 (2), 1991, pp. 93-105
- Tempia A., *Ricomporre i tempi. Tra orari di lavoro, convenzioni sociali ed esigenze individuali: la difficile costruzione dell’identità*, Ediesse, Collana Ires, Roma, 1993

- Tempia A., *“Italia. Fasi e tipologie delle politiche di conciliazione”*, in *La Rivista delle Politiche Sociali*, 2 (3), 2005, pp. 221-260
- Thompson C. et al, *“When work-family benefits are not enough: the influence of work-family culture on benefit utilization, organizational attachment, and work-family conflict”*, *Journal of Vocational Behaviour*, n. 54 (3), 1999, pp. 392 - 415
- Thurow L. C., *Alle origini dell'inuguaglianza*, Vita e Pensiero, Milano, 1982 [ed. or. *Generative inequality. Mechanisms of distribution in the U.S. Economy*, Basic Books, New York, 1975]
- Tilly L. A., Scott J. W., *Donne, lavoro e famiglia nell'evoluzione della società capitalistica*, De Donato, Bari, 1981 [ed. or. *Women, work, and family*, Holt, Rinehart, Winston, New York, 1978]
- Titmuss R., *Social Policy*, Allen & Unwin, London, 1974
- Trifiletti R., *“Le politiche sociali in un’ottica di genere: il caso italiano”*, in Bimbi F., Del Re A. (a cura di), *Genere e democrazia*, Rosenberg & Sellier, Torino, 1997a
- Trifiletti R., *“La famiglia e il lavoro delle donne”*, in Barbagli M., Saraceno C. (a cura di), *Lo stato delle famiglie in Italia*, Il Mulino, Bologna, 1997b
- Trifiletti R., *“Nuova sociologia economica ed ottica di genere, un dialogo interrotto?”*, In *Sociologia del Lavoro*, 1999, pp. 200-208
- Trifiletti R., *“Southern European welfare regimes and the worsening position of women”*, in *Journal of European Social Policy*, 1999, vol. 9 (1), pp. 49-64
- Trifiletti R., *“Processi identitari e costruzione delle politiche. Storie di vita a Firenze”*, in Bimbi F. (a cura di), *Le madri sole. Processi di inclusione ed esclusione sociale*, Carocci, Roma, 2000
- Trifiletti R., *“Dare un genere all'uomo flessibile. Le misurazioni del lavoro femminile nel post-fordismo”*, in Bimbi F. (a cura di), *Differenze e disuguaglianze. Prospettive per gli studi di genere in Italia*, Il Mulino, Bologna, 2003
- Trifiletti R., *“Responsabilità familiari e welfare regimes”*, in *La Rivista delle Politiche Sociali*, n. 4, ottobre-dicembre, 2005, pp. 339-350
- Trifiletti R., *“Il concetto di conciliazione e le pratiche quotidiane: un’analisi comparata in cinque paesi europei”*, in Simonazzi A. (a cura di), *Questioni di genere, questioni di politica*, 2006
- Trigilia C., *Sociologia economica. Stato, mercato e società nel capitalismo moderno*, Il Mulino, Bologna, 1998
- Vezzosi E. (a cura di), *“Modelli di welfare state e interpretazioni di genere”*, in *Contemporanea*, a. III, n.1, 2000, pp. 123-151
- Villa P., *“Donne e lavoro: alcuni nodi irrisolti”*, in Bimbi F., Del Re A. (a cura di), *Genere e democrazia*, Rosenberg & Sellier, Torino, 1997
- Villa P., *“Family and work can be made compatible? The European experience”*, paper on line, Convegno Nazionale ed Europeo “Che genere di conciliazione? Famiglie, lavoro e genere: equilibri e squilibri”, Torino, Maggio 2003a, reperibile sul sito http://hal1900.cisi.unito.it/wf/centri_e_l/c-i-r-s-d-e
- Vinci M., *“Il lavoro femminile nella prospettiva dei gender studies”*, in *Studi di Sociologia*, XXXVII, 2, 1999, pp. 255-270
- Weber M., *Economia e società*, Edizioni di comunità, Milano, 1961
- Weber M., *Sociologia della religione: Induismo e Buddismo*, Newton Compton, Roma, 1975

- Wharton A. S., *The Sociology of Gender. An Introduction to Theory and Research*, Backwell, Malden, MA, 2005
- Zajczyk F., Borlini B., Operto S., “*Donne, famiglia e carriera: persistenze e trasformazioni*”, in *Inchiesta*, 33 (140), 2003, pp. 79-88
- Zanatta A. L., “*Le politiche familiari in prospettiva europea*”, in *Politiche Sociali e Servizi*, a. I, n. 3, 1998, pp. 29-46
- Zanatta A. L., “*Conciliazione tra lavoro e famiglia*”, In *Osservatorio nazionale sulle famiglie*, 2003, pp. 307-328
- Zanfrini L. (a cura di), *La rivoluzione incompiuta: il lavoro delle donne tra retorica della femminilità e nuove disuguaglianze*, Edizioni Lavoro, Roma, 2005
- Zanuso L., “*Gli studi sulla doppia presenza*”, in Marcuzzo M.C., Rossi Doria A. (a cura di), *La ricerca delle donne. Studi femministi in Italia*, Rosenberg & Sellier, Torino, 1988
- Zincone G., “*Sulla sociologia politica delle donne*”, 9, 1991, pp. 49-52
- Zincone G., “*Emancipazione femminile*”, in *Enciclopedia delle Scienze Sociali*, Istituto dell'Enciclopedia Italiana, Roma, vol. III, 1994, pp. 539-551
- Zincone G., “*Cittadinanza: trasformazioni in corso*”, in *Filosofia Politica*, 14 (1), 2000, pp. 71-100
- Zingarelli D., “*I modelli organizzativi e le differenze di genere*”, in Catemario M. G., Conti P. (a cura di), *Donne e leadership. Per lo sviluppo di una cultura organizzativa delle amministrazioni pubbliche in un'ottica di genere*, Cantieri, Roma, 2003
- Zolo D. (a cura di), *La cittadinanza*, Laterza, Bari, 1994
- Zolo D., “*Cittadinanza. Storia di un concetto storico-politico*”, in *Filosofia Politica*, XIV, n. 1, aprile 2000, pp. 5-18
- Zucchetti E., Zanfrini L., *Disoccupate per forza e per amore. Una ricerca sulle donne in Lombardia*, Franco Angeli, Milano, 2003
- Zurla P. (a cura di), *Quando le madri lavorano. Percorsi di conciliazione in un contesto locale*, Franco Angeli, Milano, 2006

Appendice metodologica

Allegato 1 – L'intervista semi-strutturata per i testimoni qualificati

1. **Potrebbe descrivermi le principali caratteristiche della partecipazione femminile al mercato del lavoro nel contesto regionale?**
 - Punti deboli e di forza del contesto regionale in merito al tema dell'integrazione della donna nel mercato del lavoro e all'armonizzazione tra tempi di vita e di lavoro. Problematiche emergenti.
 - Principali cambiamenti degli ultimi anni
 - Problemi ed ostacoli principali alla pari affermazione delle donne nel mercato del lavoro
 - Tendenze future
2. **Valutazione del ruolo delle norme e delle politiche nazionali e locali relative al tema della conciliazione.**
 - A 6 anni di distanza dalla approvazione della legge 53, secondo il suo parere, le aspettative che questa norma aveva creato sono state soddisfatte o deluse? Perché?
 - Quali sono stati i principali cambiamenti rispetto al passato determinati dall'attivazione di questa legge? In base alle sua conoscenza, a livello locale sono stati adottati specifici programmi e/o misure rispondenti alle finalità della normativa, sono state realizzate esperienze utili o innovative a riguardo?
 - A parere di alcune studiose la legge (nonostante la riconosciuta rilevanza) rischia di rappresentare una nuova 'trappola di genere' contribuendo a limitare la crescita professionale e l'avanzamento di carriera. Lei cosa ne pensa? (conciliazione *vs* condivisione)
 - Valutazione delle modifiche apportate dalla legge 30 rispetto alla tematica della conciliazione.
3. **A livello regionale quali sono i riferimenti normativi per promuovere una maggiore integrazione delle donne nel mercato del lavoro, nonché un miglioramento della loro condizione di lavoro?**
 - Anche nella recente legge regionale 17/2005, art. 14, viene affrontato il problema della conciliazione tra responsabilità lavorative e familiari, mediante la previsione di assegni di servizio. Qual è l'idea alla base e l'intento principale di questa normativa? Quale il contesto che l'ha resa necessaria? A chi si rivolge? Sono previsti criteri di accesso/limiti nell'usufruire di tali assegni? Se sì, quali?
 - Un ulteriore aspetto della normativa affrontato dalla normativa concerne la lotta alla precarietà del lavoro, fenomeno che, come è noto, riguarda prevalentemente le lavoratrici.
4. **Eventuali suggerimenti in merito a strategie adottabili per facilitare conciliazione, relative all'ambito lavorativo, al mondo dei servizi e delle istituzioni.**
5. **L'integrazione fra le politiche sociali e le politiche del lavoro:**
 - Sul rapporto delle donne con il mercato del lavoro incide una molteplicità di fattori, tra cui le stesse politiche sociali ed il sistema di servizi locali (servizi di cura per la prima infanzia, servizi di assistenza nei confronti degli anziani...). L'Italia si contraddistingue per un modello welfaristico di tipo familista, caratterizzato da ruolo centrale della famiglia nei servizi di cura e dalla natura residuale degli interventi messi in atto in questo ambito, aspetto che inevitabilmente rende più difficoltosa la conciliazione per le donne fra lavoro familiare e lavoro per il mercato. Come valuta la dotazione di servizi offerta a livello locale?
 - Ritiene che il modello di *welfare emiliano-romagnolo* si scosti rispetto a quello nazionale, risultando più favorevole all'emancipazione femminile (quindi maggiormente in scia con i percorsi nazionali socialdemocratici)? Se sì, in che modo? Se non per quali regioni?

Allegato 2 – Il questionario

A CURA DEL RICERCATORE: Codifica azienda

Provincia

Si intende condurre una **indagine sul tema dell'occupazione femminile e delle problematiche/pratiche di conciliazione fra vita e lavoro** all'interno di alcune realtà aziendali della regione Emilia Romagna. **Le sue personali considerazioni sono quindi indispensabili per la realizzazione di tale ricerca**, e per questa ragione la preghiamo di collaborare rispondendo alle seguenti domande. Il questionario è **completamente anonimo**, per cui non dovrà riportare il suo nome e le risposte fornite verranno trattate esclusivamente in modo aggregato. La ringraziamo per la collaborazione offerta.

DATI PERSONALI DEL LAVORATORE-LAVORATRICE

1) **Genere:** M F

2) **Fascia d'età:**

meno di 25 anni
 dai 25 ai 29
 dai 30 ai 39
 dai 40 ai 49
 50 e oltre

3) **Luogo di nascita:**

-Provincia: _____
 - Regione: _____

4) **Stato civile:**

nubile/celibe
 coniugata/o
 convivente
 separata-o/divorziata-o
 vedova/o

5) **Titolo di studio:**

nessuno
 licenza elementare
 licenza media inferiore
 diploma professionale (3 anni)
 diploma di scuola media superiore
 diploma universitario (laurea breve)
 laurea
 specializzazione post-laurea

6) **Tipologia della famiglia:**

unipersonale
 nucleare
 nucleare con figli
 nucleare con anziani
 nucleare con anziani a carico
 nucleare con disabili
 polinucleare
 altro (specificare) _____

7) **Composizione socio-demografica del nucleo familiare:**

	Coniuge	Figlio/a	Figlio/a	Figlio/a	Eventuali altri familiari a carico
Anno di nascita					
Sesso					
Luogo di nascita					
Stato civile					
Titolo di studio					
Condizione professionale					

CONDIZIONI DI LAVORO

8) A che età ha iniziato a lavorare? _____

9) Per quali motivi:

- necessità economiche
- autonomia economica
- realizzazione personale
- altro (specificare) _____

10) Tipologia contrattuale iniziale:

- a tempo pieno ed indeterminato
- part-time e a tempo indeterminato
- a tempo pieno e a termine
- part-time e a termine
- interinale
- apprendistato
- formazione-lavoro
- collaboratore a progetto
- altro (specificare) _____

11) Da quanto tempo lavora in questa azienda/organizzazione? _____

12) Luogo in cui svolge l'attuale attività lavorativa: _____

13) Condizione professionale:

- operaio
- impiegato
- quadro tecnico altamente specializzato
- dirigente
- imprenditore
- altro (specificare) _____

14) Tipo di contratto attuale:

- a tempo pieno ed indeterminato
- part-time e a tempo indeterminato
- a tempo pieno e a termine
- part-time e a termine
- interinale
- apprendistato
- formazione-lavoro
- collaboratore a progetto
- altro (specificare) _____

15) Passaggi di qualifica:

Sì No

16) Con che frequenza le capita di lavorare a:

	Mai	Di rado	Spesso	Sempre
lavoro a turni	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
serale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
sabato	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
domenica	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

17) Pensa che la sua condizione professionale sia in consonanza con le sue capacità ed il suo percorso formativo?

Sì No

18) Come valuta il livello di formazione aziendale?

- assente
- rara
- poco frequente
- frequente

19) Come viene realizzata la formazione aziendale?

- sul campo tramite affiancamento
- mediante specifici corsi
- in entrambe le modalità

20) Qualora la formazione sia svolta mediante corsi, come valuta i contenuti formativi di tali corsi?

- sufficienti
- non sufficienti

21) Qualora la formazione sia svolta mediante corsi, gli orari nei quali sono impartiti i corsi formativi sono compatibili con la vita familiare e personale?

Sì No

CONCILIAZIONE TRA RESPONSABILITA' LAVORATIVE E FAMILIARI

22) Rispetto al lavoro familiare in che condizione si trova:

- organizza tutto lei direttamente e ci riesce senza problemi
- prova un continuo stato di ansia e stanchezza
- fatica a seguire i figli e prova continui sensi di colpa
- organizza tutto lei direttamente rinunciando al tempo per se stessa
- ha tensioni con il marito/la moglie per la divisione dei compiti
- è costretta a ricorrere ad aiuti esterni (a pagamento/da parte della rete familiare)

23) Ritiene che sia meglio:

- tenere il figlio a casa con qualcuno che lo segue
- tenere il figlio a casa rinunciando al lavoro
- mandare il figlio al nido perché a casa nessuno può seguirlo
- mandare il figlio al nido perché è la scelta migliore

24) Il problema della conciliazione secondo lei è:

- un problema della donna
- un problema dell'uomo
- un problema di entrambi
- un problema dell'azienda
- un problema della società

25) Il lavoro che svolge e il suo orario sono compatibili con i tempi di vita familiare?

Sì No

26) Qual è il principale ostacolo incontrato nella conciliazione tra tempi di vita e di lavoro?

27) Secondo lei, l'azienda dove lavora è sensibile a favorire la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro?

Sì No

28) Se sì, in che modo?

- mediante la concessione di permessi speciali (anche in forma di accordi informali)
- orario di lavoro flessibile (in entrata e/o in uscita)
- banche ore
- part-time
- job-sharing
- reversibilità del part-time
- asilo nido aziendale
- altro (specificare) _____

29) Nel caso in cui l'azienda abbia adottato politiche di conciliazione (*family-friendly*), ha usufruito di alcune di esse?

- concessione di permessi speciali (anche in forma di accordi informali)
- orario di lavoro flessibile (in entrata e/o in uscita)
- banche ore
- part-time
- job-sharing

reversibilità del part-time
asilo nido aziendale
altro (specificare) _____

30) Ha mai usufruito di congedi di maternità o parentali?

Sì No

31) Ed il suo partner?

Sì No

32) Qualora abbia figli, ha fruito dei servizi di cura pubblici (asili, scuole materne, altro)?

Sì No

33) Se sì, di quali? _____

34) Come valuta il servizio fruito?

ottimo
buono
sufficiente
scarso

35) Qualora abbia figli, ha fruito dei servizi di cura privati (asili, scuole materne, baby parking, altro)?

Sì No

36) Se sì, di quali? _____

37) Come valuta il servizio fruito?

ottimo
buono
sufficiente
scarso

38) L'orario dei servizi fruiti è/era compatibile con l'orario di lavoro?

Sì No

39) Qualora non lo fosse come ha risolto il problema?

40) Quali strategie potrebbero essere messe in atto per rendere più compatibili i tempi di vita con quelli lavorativi e, pertanto, per sostenere meglio la conciliazione (massimo 3 risposte)?

riduzione degli orari di lavoro
adozione di certe forme contrattuali
maggiore aiuto da parte del partner
omogeneizzazione degli orari di apertura dei servizi pubblici/privati con quelli di lavoro
allungamento degli orari di apertura dei servizi/uffici pubblici
apertura durante la pausa pranzo dei servizi/uffici pubblici
apertura anche al sabato dei servizi/uffici pubblici
allungamento degli orari di apertura dei servizi privati (banche, assicurazioni)
apertura durante la pausa pranzo dei servizi privati (banche, assicurazioni)

- apertura anche al sabato dei servizi/uffici privati (banche, assicurazioni)
- allungamento degli orari di apertura dei servizi per l'infanzia
- apertura anche al sabato dei servizi per l'infanzia
- allungamento degli orari di apertura dei negozi
- apertura dei negozi anche la domenica
- diversificazione del turno di riposo settimanale dei negozi

41) Qualora abbia un figlio, se si ammala chi di solito lo accudisce?

- io, chiedendo un permesso
- il mio/la mia partner, chiedendo un permesso
- qualcuno nella rete dei familiari (nonni paterni, materni, fratelli, sorelle)
- la baby-sitter

42) Quante ore in media alla settimana dedica alle seguenti attività?

- ore di lavoro sul mercato |||
- ore dedicate alla cura dei figli |||
- ore dedicate alla cura di altri parenti non presenti nel nucleo familiare |||
- ore dedicate al lavoro domestico |||
- ore dedicate al volontariato, associazionismo, partecipazione a comitati |||
- ore dedicate al tempo libero |||
- ore dedicate a se stessa |||
- ore dedicate al sonno |||

43) Nello svolgimento delle attività legate alla vita familiare - la cura dei bambini/anziani e il lavoro domestico - ricorre abitualmente alla prestazione di figure esterne? Se sì per quante ore settimanali?

	Sì <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>	Ore settimanali
baby-sitter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>
colf	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>
nonna materna	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>
nonna paterna	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>
nonno materno	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>
nonno paterno	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>
altro specificare.....			<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>

44) E' soddisfatta/o della propria condizione attuale di vita?

- Sì No

45) Se potesse cambierebbe qualcosa?

46) Pensando ai prossimi anni, quale delle seguenti situazioni si avvicina di più ai suoi desideri (una risposta)?

- migliorare la posizione professionale
- dedicare più tempo alla casa e alla famiglia
- dedicare meno tempo alla casa e alla famiglia
- dedicare tempo/più tempo alla mia formazione
- dedicare tempo/più tempo ai miei hobby
- continuare così

47) Come trascorre in genere il proprio tempo libero? Con chi?

*** **

Le chiediamo di indicare per ciascuna affermazione, il suo grado di accordo/disaccordo, barrando le rispettive caselle da 1 (=elevato disaccordo) a 5 (=elevato accordo).

48) Rispetto al problema della conciliazione, quanto si sente in accordo con le seguenti affermazioni?

	1	3	5
La conciliazione tra vita e lavoro è possibile se l'azienda offre adeguate soluzioni organizzative	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La conciliazione tra vita e lavoro è possibile solo potendo fare riferimento ad aiuti esterni	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La conciliazione è possibile solo con una reale condivisione degli impegni familiari tra i coniugi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lavorare comporta il sacrificio di avere solo le serate/i fine settimana da dedicare ai propri cari	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Quando si ricopre un ruolo di responsabilità è inevitabile trascurare la propria famiglia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Quando un figlio non sta bene, cerca la madre e non il padre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

49) In base alla sua esperienza nell'organizzazione/azienda, se un uomo non ha fatto carriera, quali sono state le ragioni?

	1	3	5
Non ha voluto assumersi ulteriori responsabilità	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Non era tra le sue ambizioni	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Non gli è stata data l'opportunità	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ha voluto dedicare più tempo alla vita famiglia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Si è sentito in dovere di dedicare più tempo alla vita familiare	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

50) In base alla sua esperienza nell'organizzazione/azienda, se una donna non ha fatto carriera, quali sono state le ragioni?

	1	3	5
Non ha voluto assumersi ulteriori responsabilità	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Non era tra le sue ambizioni	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Non le è stata data l'opportunità	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ha voluto dedicare più tempo alla vita familiare	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Si è sentita in dovere di dedicare più tempo alla vita familiare	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Allegato 3 – L'intervista in profondità

Aree tematiche da approfondire:

1. Storia formativa e lavorativa; situazione attuale
2. Lavoro e vita quotidiana: problematiche e strategie di conciliazione dei tempi
3. Rappresentazioni sociali

1. Storia formativa e lavorativa; situazione attuale

Ricostruzione del proprio percorso formativo, attraverso la narrazione dell'iter scolastico e di ulteriori esperienze formative. Ricostruzione della propria "carriera" lavorativa e professionale: le differenti attività svolte (distinguendo tra lavoro regolare, irregolare, a tempo determinato, indeterminato, occasionale, part-time,..), i periodi di non lavoro, le ragioni dei cambiamenti. Identificazione dei punti di svolta, delle fratture e delle soglie di passaggio più significative. Narrazione delle condizioni di lavoro attuali: forma contrattuale, caratteristiche del lavoro e del suo contesto ambientale e sociale.

1.1 Potrebbe raccontarmi il suo percorso formativo?

- Percorso scolastico e formativo (scuole frequentate, corsi professionali, corsi di aggiornamento, formazione *on the job* ..)
- Soddisfazione derivante dall'esperienza (cosa si aspettava da essa e cosa ha ottenuto?)
- Se tornasse indietro rifarebbe le medesime scelte? Perché?

1.2 Potrebbe raccontarmi il suo percorso lavorativo?

- Esperienze di lavoro pregresse e loro rilevanza?
 - Tipologie contrattuali
 - Motivi alla base di eventuali cambiamenti di lavoro
- Periodi di non lavoro?
 - Motivi alla base dell'assenza di lavoro (scelta personale o difficoltà)
 - Durata
- Ritiene che il fatto di essere donna/uomo abbia influito sul suo percorso? In che modo?

1.3 Potrebbe parlarmi, ora, del suo attuale lavoro?

- In cosa consiste concretamente il suo lavoro?
- Mansione svolta
- Tipologia contrattuale
- Requisiti indispensabili
- Relazioni sociali sul posto di lavoro (con colleghi, responsabili, superiori)
- Esigenze di formazione
- Orario di lavoro
- Trova che ci siano differenze rilevanti tra uomini e donne nel suo contesto di lavoro?

2. Lavoro e vita quotidiana: problematiche e strategie di conciliazione dei tempi

Ricostruzione dettagliata di una giornata tipica. Organizzazione dei tempi di vita: vita lavorativa, vita privata/familiare, vita sociale. Limiti e vantaggi dell'attuale condizione lavorativa rispetto alla vita quotidiana. Lavoro e relazioni sociali: sovrapposizioni, confini, difficoltà. Uso del tempo libero: attività sociali, culturali, politiche, partecipazione sociale. La rete personale di sostegno: utilizzo delle risorse relazionali (descrizione ed organizzazione del lavoro domestico, cura dei figli e/o degli anziani, coinvolgimento e contributi del partner, ricorso ad aiuti familiari e parentali...). La rete istituzionale pubblica e privata (servizi per la prima infanzia e per gli anziani). Politiche nazionali, regionali, locali e misure avviate nell'ambiente lavorativo specifico.

2.1 Vorrei ora affrontare il tema del rapporto tra il suo lavoro e la sua vita privata e familiare: potrebbe raccontarmi quali sono le principali problematiche che incontra nell'organizzazione di tempi e ritmi di vita e di lavoro?

- La sua condizione lavorativa le crea problemi, le dà degli svantaggi e/o dei vantaggi rispetto all'organizzazione della vita quotidiana? Di che tipo?
- Quali sono i suoi compiti e i suoi carichi di "lavoro" all'interno della sua famiglia? Quale è la divisione dei compiti e dei ruoli lavorativi e familiari? Questi carichi interferiscono con la possibilità di costruire una carriera professionale?
- Si è mai trovata nella situazione di dover scegliere tra famiglia e lavoro? (*smettendo di lavorare, riducendo l'orario o l'impegno, cambiando lavoro, ecc.*)
- Qual è il principale problema che la sua condizione lavorativa produce rispetto all'organizzazione della vita quotidiana? Chi ritiene che dovrebbe intervenire in merito a questo problema? In che modo?
- Ritiene che se fosse uomo, la sua situazione a questo proposito (rapporto lavoro/vita quotidiana, conciliazione dei tempi) sarebbe diversa?

2.2 Potrebbe raccontarmi come si svolge una sua giornata-tipo? (dal momento del risveglio fino alla "chiusura" della giornata, compresi gli eventuali compiti di cura familiare, spostamenti, lavoro, pause, ecc...., precisando la composizione familiare)

- Ritiene che la sua condizione lavorativa le sottragga tempo e/o risorse che altrimenti dedicherebbe ad attività di tipo sociale o al tempo libero? Se sì, rispetto a che tipo di attività: associazionismo, cura di familiari, parenti, amici, partecipazione ad attività di quartiere, altro. Se no, perché?
- Nel tempo libero cosa preferisce fare? Con chi?

2.3 Per l'organizzazione della sua vita quotidiana deve ricorrere all'aiuto di qualcuno (partner, madre, padre, fratelli/sorelle, collaboratrice domestica, baby-sitter, altro)?

- Per quali motivi?
- Se sì, in che modo l'aiutano?

2.4 Si avvale di servizi pubblici e/o privati (servizi per l'infanzia, servizi per anziani, trasporti, altro)?

- La sua attuale condizione lavorativa le ha causato difficoltà nel rapportarsi con essi? Valutazione circa la dotazione dei servizi – per l'infanzia, per gli anziani e per i disabili - e circa la compatibilità tra gli orari dei servizi e la propria vita lavorativa

2.5 Secondo lei, l'azienda/organizzazione dove lavora è sensibile a favorire la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro? In che modo? (permessi speciali, orario di lavoro flessibile, banche ore, part-time, job-sharing, reversibilità del part-time, altro) E quella dove lavora il partner/la partner?

- Ha usufruito o sta usufruendo di particolari misure atte a sostenere la conciliazione dei tempi (congedi parentali, part-time, job-sharing, orario di lavoro flessibile...)?
- Se sì, come valuta l'esperienza vissuta?
- Come tale esperienza è percepita/è stata percepita dai colleghi e superiori?

2.6 Quali strategie, a suo parere, potrebbero essere messe in atto per rendere più conciliabili i suoi tempi di vita con quelli lavorativi? (riduzione orari di lavoro, adozione di certe forme contrattuali, maggiore aiuto da parte dei partner, altro).

3. Rappresentazioni sociali

Significato attribuito al lavoro, alla maternità/paternità, ai rapporti di genere e di coppia. Definizione di sé e del modo in cui si è visti dagli altri.

3.1 Se dovesse presentarsi a qualcuno come lo farebbe? Come si descriverebbe?

3.2 *Che ruolo ha il lavoro nella sua vita?*

- Il lavoro rappresenta per lei uno strumento di emancipazione? Le garantisce effettivamente una autonomia nelle scelte personali e di vita?
- Come concepisce la sua condizione lavorativa in rapporto alla coppia ed alla gestione familiare.
- Come influisce la sua condizione lavorativa sulla vita privata e sulla sua programmazione?

3.3 *In generale, si ritiene soddisfatta/o della propria situazione di lavoro? Ritiene che le persone a lei vicine valorizzino adeguatamente la sua attività o la denigrino? (in relazione alla realizzazione professionale o come individuo)*

- Come giudica complessivamente la sua situazione attuale? Il lavoro che ruolo ha in questa sua valutazione? E gli altri come ritiene che la giudichino? E i componenti della sua famiglia quale immagine hanno della sua condizione lavorativa?
- L'essere donna/uomo incide con questa valutazione? In che modo?

3.4 *Quale è la sua concezione della maternità/paternità?*

- Come viene valutata nell'ambiente in cui lavora, più precisamente dai colleghi e dal datore di lavoro?
- Quali ripercussioni ha sulla carriera professionale?

3.5 *Quale è la sua concezione delle misure di conciliazione adottate nella sua azienda/organizzazione?*

- Crede che il ruolo della madre e del padre siano differenti nella vita del bambino? Perché?
- Crede che il lavoro sia adeguatamente compatibile con una famiglia
- Come viene percepito nell'ambiente in cui lavora, più precisamente dai colleghi e dal datore di lavoro, chi usufruisce di particolari strumenti di conciliazione? Il genere influisce su questa percezione?

Allegato 4 - Elaborazione dati del questionario attraverso SPSS per Windows 13.0

Tab. 28 – Distribuzione per azienda

	Frequenza	Percentuale
Organizzazione A	10	6,7
Organizzazione B	26	17,4
Organizzazione C	48	32,2
Organizzazione D	65	43,6
<i>Totale complessivo</i>	<i>149</i>	<i>100,0</i>

Tab. 29 – Distribuzione di genere

	Frequenza	Percentuale
Maschio	4	2,7
Femmina	145	97,3
<i>Totale complessivo</i>	<i>149</i>	<i>100,0</i>

Tab. 30 – Distribuzione per classi di età

	Frequenza	Percentuale
Meno di 25 anni	7	4,7
Dai 25 ai 29 anni	24	16,1
Dai 30 ai 39 anni	40	26,8
Dai 40 ai 49 anni	52	34,9
50 anni e oltre	26	17,4
<i>Totale complessivo</i>	<i>149</i>	<i>100,0</i>

Tab. 31 – Distribuzione in base al luogo di nascita

	Frequenza	Percentuale
Provincia	81	54,4
Regione	15	10,1
Altra regione	38	25,5
Altra nazione	15	10,1
<i>Totale</i>	<i>149</i>	<i>100,0</i>

Tab. 32 – Distribuzione per stato civile

	Frequenza	Percentuale
Nubile/celibe	35	23,5
Coniugato/a	87	58,4
Convivente	9	6,0
Separato/a	15	10,1
Vedovo/a	3	2,0
<i>Totale complessivo</i>	<i>149</i>	<i>100,0</i>

Tab. 33 – Distribuzione per tipologia familiare

	Frequenza	Percentuale
Unipersonale	13	8,7
Nucleare	41	27,5
Nucleare con figli	86	57,7
Nucleare con anziani	4	2,7
Nucleare con anziani a carico	2	1,3
Polinucleare	1	0,7
Altro	2	1,3
<i>Totale complessivo</i>	<i>149</i>	<i>100,0</i>

Tab. 34 – Presenza/ assenza di prole e sua numerosità

	Frequenza	Percentuale
Assenza di figli	57	38,3
Presenza di figli	92	61,7
<i>di cui</i>		
1 figlio	36	24,2
2 figli	47	31,5
3 figli	9	6,0
<i>Totale</i>	<i>149</i>	<i>100,0</i>

Tab. 35 – Distribuzione per titolo di studio

	Frequenza	Percentuale
Nessuno	1	0,7
Licenza elementare	10	6,7
Licenza media inferiore	51	34,2
Diploma professionale	18	12,1
Diploma di scuola media superiore	58	38,9
Diploma universitario	1	0,7
Laurea	10	6,7
<i>Totale</i>	<i>149</i>	<i>100,0</i>

Tab. 36 – Distribuzione per condizione professionale

	Frequenza	Percentuale
Operaio	117	78,5
Impiegato	19	12,8
Altro	13	8,7
<i>Totale</i>	<i>149</i>	<i>100,0</i>

Tab. 37 – Distribuzione per anzianità lavorativa

	Frequenza	Percentuale
Da meno di 6 mesi	14	9,4
Da 6 mesi a 1 anno	10	6,7
Da 1 anno a 2 anni	17	11,4
Da 2 anni a 5 anni	50	33,6
Oltre 5 anni	55	36,9
<i>Totale</i>	<i>146</i>	<i>98,0</i>
Risposte non pervenute	3	2,0
<i>Totale complessivo</i>	<i>149</i>	<i>100,0</i>

Tab. 38 – Distribuzione per tipologia contrattuale attuale

	Frequenza	Percentuale
A tempo pieno e indeterminato	76	51,0
Part-time e a tempo indeterminato	56	37,6
A tempo pieno e a termine	8	5,4
Part-time e a termine	3	2,0
Apprendistato	2	1,3
Formazione-lavoro	1	0,7
Collaborazione a progetto	2	1,3
Altro	1	0,7
<i>Totale</i>	<i>149</i>	<i>100,0</i>

Tab. 39 – Distribuzione per tipologia contrattuale iniziale

	Frequenza	Percentuale
A tempo pieno e indeterminato	50	33,6
Part-time e a tempo indeterminato	17	11,4
A tempo pieno e a termine	18	12,1
Part-time e a termine	7	4,7
Apprendistato	30	20,1
Formazione-lavoro	7	4,7
Collaborazione a progetto	1	0,7
Altro	19	12,8
<i>Totale</i>	<i>149</i>	<i>100,0</i>

Tab. 40 – Come trascorre in genere il proprio tempo libero

	Risposte		Casi
	<i>N</i>	<i>Percentuali</i>	<i>Percentuali</i>
Hobby (lettura, palestra, shopping)	33	34,0	43,4
Uscite/viaggi	28	28,9	36,8
Riposo/casa	19	19,6	25,0
Poco o inesistente	8	8,2	10,5
Volontariato	4	4,1	5,3
Me stessa	1	1,0	1,3
Altro	4	4,1	5,3
<i>Totale</i>	<i>97</i>	<i>100,0</i>	<i>127,6</i>

Tab. 41 – Con chi trascorre in genere il proprio tempo libero

	Risposte		Casi
	N	Percentuali	Percentuali
Famiglia	48	30,8	45,7
Amici	53	34,0	50,5
Parenti	9	5,8	8,6
Partner	25	16,0	23,8
Figli	21	13,5	20,0
<i>Totale</i>	<i>156</i>	<i>100,0</i>	<i>148,6</i>

Tab. 42 – Fruizione di servizi di cura per bambini, pubblici e privati

	Frequenza	Percentuale
Rispondenti in merito alla fruizione di servizi pubblici	93	62,4
<i>Si</i>	<i>50</i>	<i>33,6</i>
<i>No</i>	<i>43</i>	<i>28,9</i>
Risposte non pervenute	56	37,6
Rispondenti in merito alla fruizione di servizi privati	90	60,4
<i>Si</i>	<i>12</i>	<i>8,1</i>
<i>No</i>	<i>78</i>	<i>52,3</i>
Risposte non pervenute	59	39,6

Tab. 43 – Strategie da mettere in atto per rendere più compatibili i tempi di vita con quelli lavorativi e sostenere la conciliazione

Strategia	Risposte		Casi
	N	Percentuali	Percentuali
Riduzione degli orari di lavoro	49	15,8	32,9
Adozione di certe forme contrattuali	44	14,2	29,5
Maggiore aiuto da parte del partner	38	12,3	25,5
Omogeneizzazione degli orari di apertura dei servizi/uffici pubblici e privati con quelli di lavoro	35	11,3	23,5
Allungamento degli orari dei servizi/uffici pubblici	23	7,4	15,4
Apertura durante la pausa pranzo dei servizi/uffici pubblici	18	5,8	12,1
Apertura al sabato dei servizi/uffici pubblici	20	6,5	13,4
Allungamento degli orari dei servizi privati (banche, assicurazioni)	23	7,4	5,4
Apertura pausa pranzo dei servizi privati (banche, assicurazioni)	2	0,6	1,3
Apertura al sabato dei servizi privati (banche, assicurazioni)	15	4,8	10,1
Allungamento degli orari di apertura dei servizi per l'infanzia	14	4,5	9,4
Apertura al sabato dei servizi per l'infanzia	8	2,6	5,4
Allungamento degli orari di apertura dei negozi	3	1,0	2,0
Apertura dei negozi anche la domenica	7	2,3	4,7
Diversificazione dei turno di riposo settimanale dei negozi	11	3,5	7,4
<i>Totale</i>	<i>310</i>	<i>100,0</i>	<i>208,1</i>

Tab. 44 – Sensibilità dell'azienda verso la conciliazione

Codice aziendale	Sensibilità verso il tema della conciliazione		Totale
	Sì	No	
Organizzazione A <i>Percentuale con codice aziendale</i>	9 <i>90,0</i>	1 <i>10,0</i>	10 <i>100,0</i>
Organizzazione B <i>Percentuale con codice aziendale</i>	24 <i>92,3</i>	2 <i>7,7</i>	26 <i>100,0</i>
Organizzazione C <i>Percentuale con codice aziendale</i>	38 <i>79,2</i>	10 <i>20,8</i>	48 <i>100,0</i>
Organizzazione D <i>Percentuale con codice aziendale</i>	42 <i>65,6</i>	22 <i>34,4</i>	64 <i>100,0</i>

Tab. 45 – Compatibilità del lavoro con i tempi di vita familiare

	Frequenza	Percentuale
Sì	104	69,8
No	45	30,2
<i>Totale</i>	<i>149</i>	<i>100,0</i>

Tab. 46 – Frequenza con cui si lavora:

	Mai		Di rado		Spesso		Sempre		Totale
	N	%	N	%	N	%	N	%	
A turni	44	29,5	4	2,7	7	4,7	94	63,1	149
Di sera	98	65,8	24	16,1	15	10,1	5	3,4	142
Al sabato	17	11,4	28	18,8	74	49,7	25	16,8	144
Alla domenica	48	32,2	8	5,4	75	50,3	14	9,4	145

Tab. 47 – Modalità di realizzazione della formazione

	Frequenza	Percentuale
Sul campo tramite affiancamento	61	40,9
Mediante corsi specifici	31	20,8
In entrambe le modalità (affiancamento e corsi specifici)	57	38,3
<i>Totale</i>	<i>149</i>	<i>100,0</i>

Tab. 48 – Valutazione dei contenuti formativi dei corsi effettuati e della compatibilità oraria rispetto alla vita familiare

	Frequenza	Percentuale
Sufficienti	79	89,9
Non sufficienti	9	9,1
<i>Totale</i>	<i>88</i>	<i>100,0</i>
Compatibile	74	84,1
Non compatibile	12	16,9
<i>Totale</i>	<i>88</i>	<i>100,0</i>

