

**Le lavoratrici del comparto del salotto: diritti di conciliazione e strategie di welfare
territoriale.**

Una ricerca quanti-qualitativa in Puglia

di Letizia Carrera

Indice

1. I nodi problematici del rapporto tra donne e lavoro

2. Lo scenario statistico

3. Il piano della ricerca

3.1 Il campione

4. Analisi dei risultati

4.1 Il lavoro

4.1.1 I significati del lavoro

4.2 I problemi di conciliazione

4.2.1 Il ruolo dell'azienda

4.3 Il rapporto con il sindacato

5. Proposte e strategie di intervento

1. I nodi problematici del rapporto tra donne e lavoro

Negli ultimi sessanta anni, e in modo particolare a partire dagli anni '70, le donne hanno modificato sostanzialmente la quantità e la qualità della loro presenza nel mercato del lavoro extradomestico, si pensi all'incremento delle percentuali di donne lavoratrici, all'accesso a professioni dalle quali erano prima escluse per legge, al raggiungimento di posizioni apicali nei settori pubblico e privato. Il lavoro è entrato, lentamente ma con forza, a far parte dell'identità stessa delle donne e a rappresentare un elemento importante del loro progetto di vita.

Ancora oggi, però, le donne intrattengono un rapporto difficile con il mercato del lavoro. Nonostante le indubbe conquiste e i "passi in avanti" che sono stati realizzati, le donne continuano a presentare tassi di occupazione più bassi, mentre corrispondentemente sono più alti i loro tassi di disoccupazione e soprattutto di inattività. La gravità del fenomeno è testimoniata dal fatto che questa "debolezza" non è un dato congiunturale che risente dell'effetto della crisi economico-finanziaria che ha cominciato a mostrare i suoi effetti a partire dal 2008, ma è al contrario, un dato strutturale come mostrano chiaramente le serie storiche dei dati Istat. Non si possono dimenticare, inoltre, i fenomeni "al femminile" della segregazione orizzontale e di quella verticale che ancora caratterizzano lo scenario lavorativo italiano.

Quella che alcuni hanno definito una delle più importanti rivoluzioni del XX secolo, è ancora una sorta di "rivoluzione bloccata", che non può essere compresa se non si guarda anche alla "faccia nascosta" del lavoro delle donne, che si gioca nella perdurante e assorbente presenza all'interno dell'abitazione. I compiti di cura, le attività di *care giving*, ancora a carico quasi esclusivo delle donne, rappresentano un fortissimo ostacolo a una reale parità di opportunità di accesso e di permanenza nel mondo del lavoro. Le strategie di conciliazione tra vita privata (cura dell'abitazione e soprattutto dei figli e dei familiari non autosufficienti) e vita lavorativa rappresentano la "scommessa" con la quale le donne si trovano ancora a dover fare i conti. L'Italia, in modo particolare rispetto ad altri paesi europei e soprattutto a quelli del Nord Europa, mostra ancora un sistema di welfare largamente inefficace che assume implicitamente le famiglie, ed entro queste le donne, come propri *partner* per le funzioni di cura. Le donne appaiono così, soprattutto agli occhi dei loro potenziali datori di lavoro, risorse *deboli* e *costose*, visto che tutti gli impegni legati non solo alla "maternità in senso stretto", ma anche a quella che è possibile definire "maternità allargata" (Carrera 2011), e in generale i compiti di cura dei propri familiari, diventano *necessarie* assenze da lavoro o minore disponibilità a trasferte, straordinari e incarichi fuori sede. Le donne stesse inoltre, si orientano fin dalle loro scelte formative, verso percorsi che immaginano

compatibili con il loro ruolo domestico di mogli e di madri (e successivamente di figlie di genitori non più autosufficienti) rivolgendosi spesso a settori a bassa produttività e poco retribuiti.

Appare chiaro quindi quanto il vero nodo problematico del rapporto tra donne e lavoro sia quello della possibilità di attivare efficaci strategie di conciliazione. Affiancate da un profondo lavoro di rinnovamento culturale che contrasti la persistenza delle tradizionali rappresentazioni di genere che vedono ancora le donne come “destinate per natura” ai compiti di cura domestici.

Già a partire dagli anni Settanta, il tema della «doppia presenza» (Balbo 1978, Zanuso 1978, Chiaretti 1981, Bimbi 1983) diventa il punto di partenza dal quale muovere alla comprensione delle dinamiche che caratterizzano il rapporto tra donne e mercato del lavoro. Le donne infatti, anche in presenza di un lavoro extradomestico, continuano a mantenere per intero, o quantomeno in misura preponderante, i loro obblighi domestici in ordine alla cura dell’abitazione e soprattutto dei figli e poi degli altri familiari. Questi obblighi si impongono ad esse come priorità dalle quali non possono, e spesso non vogliono, prescindere. Questa scala di priorità ha mantenuto la sua forza per decenni, *allungandosi* fino agli attuali scenari sociali e lavorativi, dove le donne continuano a *lottare* per poter comporre gli impegni spesso del tutto inconciliabili, della sfera familiare e di quella lavorativa. Questo tentativo da *giocoliere del tempo*, le costringe quasi sempre a pesanti rinunce in termini sia di tempi privati sia di tempi lavorativi.

Occorre sottolineare che negli ultimi decenni si è assistito a un significativo mutamento dei rapporti di genere all’interno della famiglia: oggi gli uomini sono più presenti nello svolgimento delle attività domestiche, seppure sempre per un numero di ore più basso di quello delle loro compagne, anche quando anch’esse lavoratrici. Gli uomini appaiono più impegnati che nel passato anche nella cura dei figli. Ma se la casa sta diventando un impegno gestito in maniera sempre più simmetrica da entrambi i coniugi, i tempi di cura dei figli continuano a rimanere un tempo quasi esclusivamente femminile. Fatta eccezione, infatti, per una dimensione ludica nella quale si è andata accentuando la presenza paterna – tempo fra l’altro sempre più oggetto di rivendicazioni da parte di uomini che *(ri)scoprono* il senso della loro paternità -, il tempo di cura vero e proprio dei figli rimane ancora quasi esclusivamente *a carico* della moglie-madre¹.

La maternità da esperienza assolutamente positiva e fonte di realizzazione personale, diventa per moltissime donne lavoratrici o per quelle che aspirano ad esserlo, un “problema” con il quale fare i

¹ In questo tempo ancora spesso *tutto materno*, confluiscono le attività di acquisto e di cura degli abiti, la *gestione* delle malattie (contatti con i dottori, e soprattutto presenza a casa con i figli per la durata delle malattie, ...), i rapporti con la scuola, i tempi da dedicare agli altri impegni formativi extrascolastici (corsi di danza, musica, sport, lingue straniere, teatro, e in generale gruppi di aggregazione religiosi e non, ...), la cura degli impegni scolastici da svolgere presso l’abitazione, e forse ancora altro.

conti, alla ricerca di una difficile conciliazione tra aspirazioni individuali e aspettative sociali (spesso fatte proprie anche dalle donne stesse).

Ci si limita in questa sede a osservare, infatti, che le donne vengono socializzate fin da piccolissime, come gli uomini, a rappresentazioni di genere tradizionali attraverso processi di incorporazione di norme, modelli, valori, mediati dalla famiglia, dai media e spesso, purtroppo, anche dalla scuola. Le donne si ritrovano così, ancora oggi, in uno scenario culturale “coeso” che le rappresenta come “insostituibili” agenti di cura dei propri familiari, sia non autosufficienti (ruolo di *caring*) sia anche autosufficienti (ruolo di *servicing*).

Da non dimenticare, inoltre, che le donne sono spesso sollecitate anche al ruolo di figlie, chiamate ad occuparsi dei genitori anziani, o di quelli rimasti soli. Nel momento in cui i genitori si trasformano da risorse preziose per consentire la conciliazione tra vita privata e vita lavorativa, a soggetti bisognosi cure e di attenzioni, le donne chiamate ai loro ruoli di mogli-madri-figlie, rimangono i nodi essenziali sui quali si costituisce e si regge l'intero reticolo familiare di sostegno e di mutuo soccorso. Costituendo, quando anche madri di bambini ancora piccoli, la cosiddetta “generazione sandwich”.

Non si può dimenticare che uno dei nodi problematici del rapporto tra donne e lavoro è quello del *welfare* pubblico rivolto alla famiglia. Da molti decenni ormai, le scelte di *welfare* che caratterizzano l'esperienza italiana, vanno tutte nella direzione di una profonda disattenzione alla famiglia stessa, che rimane così investita da un evidente sovraccarico funzionale non supportato o quantomeno mal supportato dalle istituzioni pubbliche. Sovraccarico che si ribalta, a sua volta, quasi tutto sulle spalle delle donne. Si pensi alle difficoltà in prima battuta di collocare i figli soprattutto nei primi anni di vita: gli asili nido pubblici sono ancora non solo pochi e spesso sotto organico, ma spesso anche caratterizzati da tempi del tutto inconciliabili con quelli dei genitori lavoratori. Tale *assenza* del settore pubblico si traduce nella necessità dei genitori, quando entrambe lavoratori, o di chiedere aiuto alla propria famiglia (nonni, zii, altri familiari) o di rivolgersi al privato più o meno formalizzato (asili nido privati o *baby sitter*). Quando queste scelte non sono praticabili, per i motivi più diversi (da quelli economici a quelli di salute dei propri genitori), resta la scelta, tutta *al femminile*, di ritirarsi dal lavoro e di fare la “mamma a tempo pieno”, rimandando eventualmente all'età scolare dei figli, la decisione di riavvicinarsi al mondo del lavoro, salvo poi scontrarsi con una domanda scarsa e spesso limitata all'area del lavoro nero.

Le donne perdono così, quello che è a volte, o potrebbe essere, uno dei loro riferimenti identitari forti. Per molte donne, infatti, il lavoro ha acquisito un ruolo fondamentale sia per la sua valenza

strumentale che assicura il reddito, sia per la valenza espressiva, in grado di assicurare una più piena realizzazione di se stesse al di fuori dei *sol*i ruoli di moglie e madre.

2. Lo scenario statistico

Queste perduranti difficoltà delle donne all'interno del mercato del lavoro sono testimoniate dai dati Istat, relativi a tutti i settori produttivi, come un problema non congiunturale, né legato all'impatto della crisi, ma al contrario, come un dato strutturale con una sua drammatica profondità storica. Si è scelto, in questa sede, di richiamare una serie storica che includa un sufficiente periodo di tempo pre-crisi, per mostrare quanto la crisi abbia al più rimescolato le carte, ma non certo causato l'enorme *gap* che divide i tassi di occupazione femminile da quelli maschili. Anzi è da rilevare che soprattutto nei primi anni successivi al 2008, mentre l'occupazione maschile cominciava e poi continuava a precipitare, quella femminile teneva e addirittura conosceva un incremento².

Tab. 1 Occupati in Puglia (15 anni e oltre)

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
maschi	836	843	853	862	862	830	813	815	808	752	742	763
femmine	400	371	394	413	416	405	408	421	430	406	402	420
totale	1 235	1 214	1 248	1 275	1 278	1 235	1 222	1 236	1 238	1 158	1 144	1182

Nostra elaborazione su dati Istat

* I totali a volte non coincidono perfettamente a causa degli arrotondamenti al migliaio operati sui dati che invece sono presentati dall'Istat con i decimali.

** A differenza degli altri dati annuali, quelli riferiti al 2015 sono ricavati dalla media aritmetica dei primi tre trimestri

Tab. 2 Disoccupati in Puglia (15 anni e oltre)

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
maschi	113	110	97	83	89	100	111	102	132	162	176	166
femmine	110	97	83	76	79	78	80	86	99	123	137	112
totale	223	207	180	159	168	178	190	187	231	285	313	279

Nostra elaborazione su dati Istat

* I totali a volte non coincidono perfettamente a causa degli arrotondamenti al migliaio operati sui dati che invece sono presentati dall'Istat con i decimali.

** A differenza degli altri dati annuali, quelli riferiti al 2015 sono ricavati dalla media aritmetica dei primi tre trimestri

² Si può ragionevolmente ipotizzare che a fronte delle difficoltà o addirittura della perdita del lavoro di mariti, figli o padri, molte donne si siano affacciate, volenti o nolenti, sul mercato del lavoro per integrare e a volte sostituire del tutto il reddito carente o mancante degli "uomini di casa".

Tab. 3 Inattivi in Puglia (15 anni e oltre)

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
maschi	397	392	394	402	401	423	432	441	416	432	419	405
femmine	865	906	895	885	882	896	895	878	849	839	820	822
totale	1 262	1 297	1 289	1 287	1 283	1 320	1 327	1 319	1 265	1 271	1 239	1 226

Nostra elaborazione su dati Istat

* I totali a volte non coincidono perfettamente a causa degli arrotondamenti al migliaio operati sui dati che invece sono presentati dall'Istat con i decimali.

** A differenza degli altri dati annuali, quelli riferiti al 2015 sono ricavati dalla media aritmetica dei primi tre trimestri

I grafici seguenti rendono visivamente più chiaro la debolezza relativa oltre che quella assoluta delle donne nel mercato occupazionale pugliese.

Grafico 1 Occupati Puglia (15 anni e oltre)

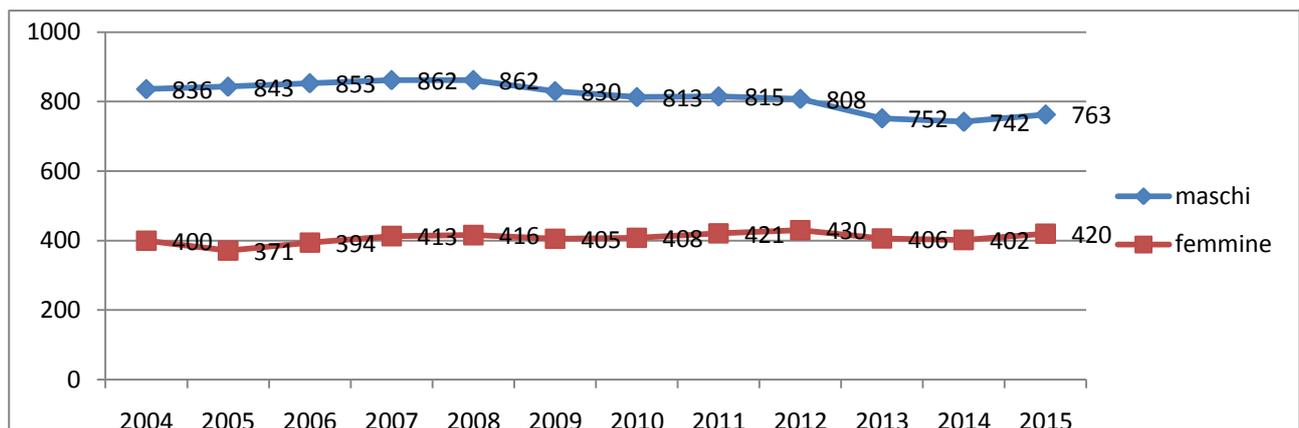


Grafico 2 Disoccupati Puglia (15 anni e oltre)

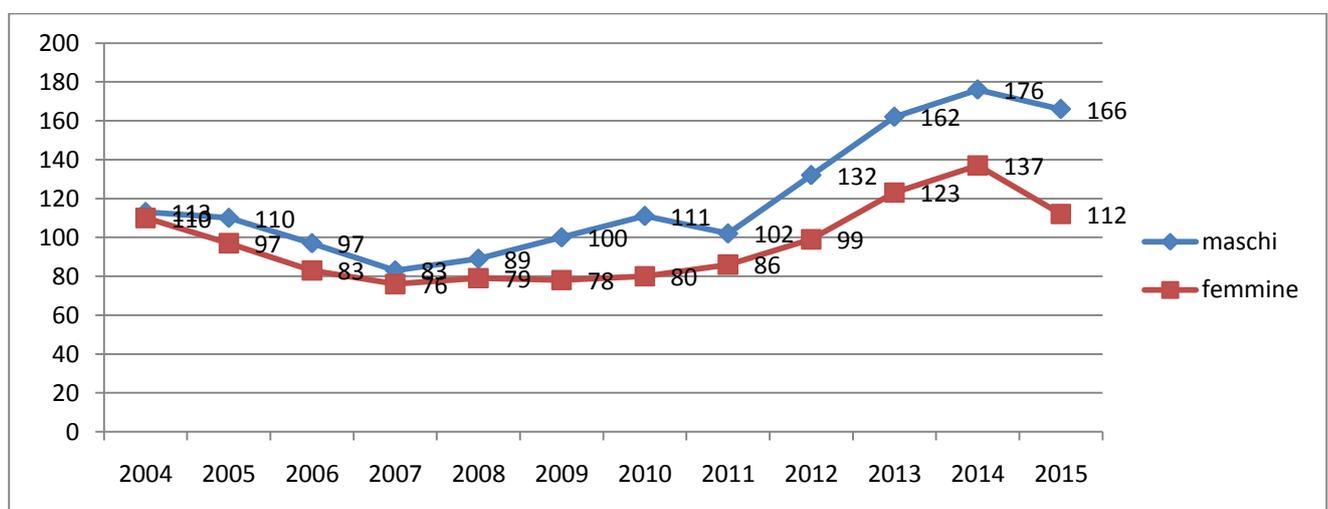
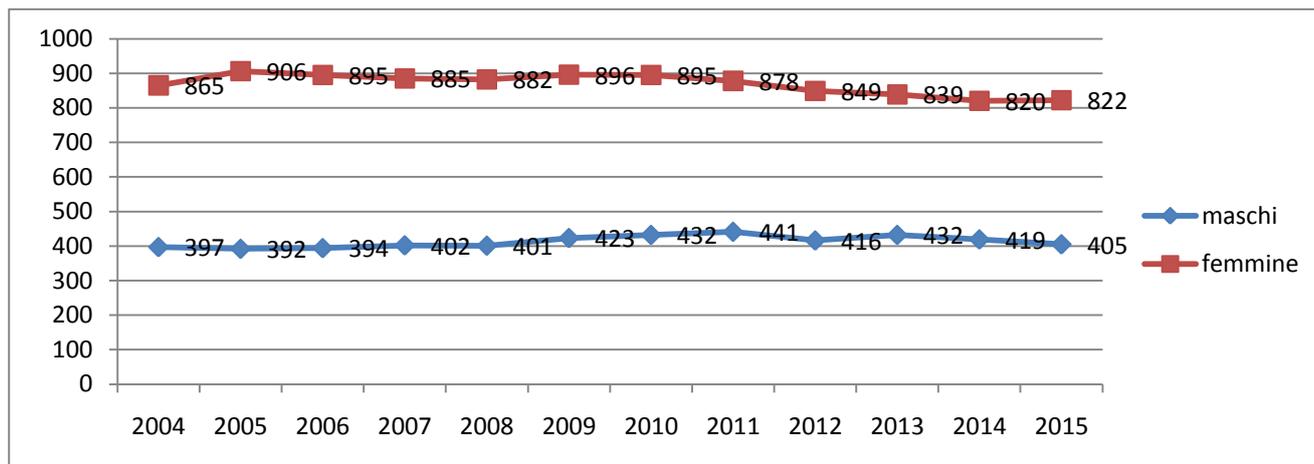


Grafico 3 Inattivi Puglia (15 anni e oltre)



E' opportuno tornare a ricordare quanto sia essenziale guardare al combinato dei tre indicatori visto che, per quanto attiene alla disoccupazione, anche qui, i dati mostrano chiaramente che non ci si trova dinanzi a una realtà a somma zero, nel senso che all'aumento del numero degli occupati debba corrispondere una equivalente diminuzione del numero dei disoccupati, e viceversa. Nell'occupazione, infatti, transitano non solo i disoccupati che hanno trovato il lavoro, ma anche i "nuovi arrivi". Mentre nella disoccupazione transitano non solo coloro che hanno perso il lavoro, ma anche quelli che hanno deciso di cercarlo fuoriuscendo dalla condizione di inattività.

Guardando specificatamente al settore secondario, si conferma, come prevedibile, il *gap* occupazionale tra maschi e femmine. Riferendoci specificatamente al dato Puglia, si ha modo di osservare quanto il differenziale di genere si riduca solo a causa della più che consistente perdita di addetti maschi nel settore, a fronte delle minori oscillazioni dell'occupazione femminile.

Tabella 4 Occupati del settore Industria (senza Costruzioni) Italia, Mezzogiorno e Puglia

		2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015*
Italia	M	3 568	3 470	3 368	3 402	3 340	3 282	3 356	3 312
	F	1 361	1 250	1 187	1 200	1 185	1 167	1 154	1 157
	TOTALE	4 928	4 720	4 556	4 602	4 524	4 449	4 509	4 470
Mezzogiorno	M	737	696	659	657	658	634	654	629
	F	159	147	136	140	148	142	132	144
	TOTALE	896	842	794	797	805	776	786	773
Puglia	M	173	161	155	152	154	146	155	136
	F	37	38	35	38	40	34	28	31
	TOTALE	209	199	190	189	194	179	183	167

Ns Elaborazione su dati Istat

*Il valore è rappresentato dalla media aritmetica dei primi tre trimestri del 2015

3. Il piano della ricerca

L'obiettivo che la presente ricerca ha inteso perseguire è quello di indagare le condizioni di lavoro delle lavoratrici impegnate nel settore della manifattura salotti. Le imprese coinvolte nell'indagine sono state: Delta Salotti, Incanto Group, Incanto Salotti, Itacart, Natuzzi e Piedi Arredamenti. Nello specifico si è inteso approfondire quali sono le difficoltà incontrate dalle lavoratrici a fronte della presenza di figli o di altri familiari non autosufficienti, quali le strategie messe in campo dalle lavoratrici stesse, quale il supporto ricevuto dall'impresa. A questo si è aggiunto il ruolo giocato in questa complessa partita, dalle istituzioni pubbliche e le attese e le valutazioni delle lavoratrici stesse nei confronti di queste. Una specifica attenzione è stata riservata al rapporto con il sindacato, analizzando quali sono le azioni che il sindacato stesso ha messo in campo a tutela delle condizioni delle lavoratrici e quali sono quelle che queste stesse lavoratrici si sarebbero aspettate o avrebbero voluto che fossero realizzate.

A questo scopo è stato predisposto un questionario arricchito da domande aperte che è stato somministrato a centodieci lavoratrici delle aziende coinvolte nella rilevazione, distribuite nelle diverse sedi delle aziende stesse. La successiva operazione di pulitura dei questionari stessi ha ridotto il numero a novantatre questionari che sono stati oggetto di analisi.

Il quadro complessivo è quello rappresentato nella successiva tabella (Tab.5)

Tab.5

Aziende campione	Frequenza	Percentuale
Delta Salotti	8	8,6
Incanto Group	1	1,1
Incanto Salotti	1	1,1
Itacart	1	1,1
Natuzzi	81	87,1
Piedi Arredamenti	1	1,1
Totale	93	100,0

Le lavoratrici sono suddivise nei diversi stabilimenti che le aziende hanno nei territori di Puglia e Basilicata (Tab.6)

Tab.6

	Frequenza	Percentuale
	1	1,1

Acquaviva delle Fonti	1	1,1
Altamura	1	1,1
Ginosa	11	11,8
Iazitiello	5	5,4
Iesce	8	8,6
Iesce 1 Matera	11	11,8
Iesce 2 Santeramo	45	48,4
L-L Santeramo-Altamura	1	1,1
Laterza	2	2,2
Santeramo	7	7,5
Totale	93	100,0

La rilevazione è stata condotta nella seconda metà del 2015. Importante sottolineare che durante il periodo della rilevazione sono intervenuti alcuni fattori esterni alla ricerca, ma fondamentali per le lavoratrici coinvolte nella rilevazione, che hanno alterato profondamente la disponibilità delle lavoratrici stesse a partecipare alla ricerca. La cassaintegrazione che è stata utilizzata per alcune delle lavoratrici a cui si rivolgeva la ricerca e il rischio della disoccupazione per altre, hanno sicuramente prodotto un effetto negativo forte sulla percezione di rilevanza dei temi sui quali venivano sollecitate a discutere. Esempari le parole di una di loro:

«Quando comincia a mancare il lavoro, tutti gli altri problemi che pure ci complicano la vita e ce l'hanno complicata assai in passato, sembrano molto meno importanti. Qui parliamo di perdere lo stipendio, tutto il resto finisce per scomparire».

Sembra inoltre che questa situazione di "stress lavorativo" abbia, per così dire, fatto *cadere alcuni veli*, come mostrano le parole di un'altra lavoratrice per la quale le difficoltà oggettive del momento specifico amplificano e quasi rinforzano la perdurante convinzione che il lavoro di cura sia *«roba da donne»*:

«Ora che qua non c'è più il lavoro, pure quelle che si lamentavano sempre che non ce la facevano con la famiglia e il lavoro, adesso saranno contente. Io ho sempre lavorato qua e a casa e sono sempre stata zitta (...) che poi si sa che la famiglia, la casa, i figli sono roba da donne (...) Gli uomini non sono capaci, non è roba loro! Il mondo è sempre andato così, non credo che sia andata male, no?!»

Al di là dei limiti contingenti, che hanno impedito che si arrivasse a poter contare su un campione statisticamente rappresentativo dell'universo indagato, il risultato ottenuto è quello di un numero

più che significativo di lavoratrici che ha aderito alla ricerca, consentendo di elaborare un complesso quadro di analisi di quanto emerso e di avanzare, inoltre, alcune proposte concrete di intervento rispetto alle problematiche individuate.

3.1 Il campione

Sembra opportuno cominciare con il descrivere il campione preso in considerazione, in base alle principali variabili sociodemografiche.

Occorre tenere presente fin da subito che queste variabili, che vengono presentate più in dettaglio nelle tabelle successive, sono state analizzate sempre in riferimento al focus della ricerca che è quello delle difficoltà e delle strategie di conciliazione tra vita privata e vita lavorativa. Alcune di queste variabili quindi rappresentano un elemento fondamentale per comprendere quanto siano numerose le famiglie e quindi impegnativi i compiti di cura; quali siano i mezzi a loro disposizione per risolverle; quali siano i presupposti culturali (indagati non solo attraverso la rilevazione del loro titolo di studio, che certo non può da solo indicare quali modelli culturali appartengono alle donne intervistate, ma soprattutto attraverso le numerose domande aperte che corredevano il questionario strutturato).

Le variabili considerate, quindi, non hanno un esclusivo valore descrittivo del campione considerato, ma sono una fondamentale premessa delle stesse analisi dei risultati.

Le lavoratrici coinvolte nella rilevazione vivono nei comuni vicini ai loro luoghi di lavoro (Tab.7). Nessuna dichiara di aver dovuto modificare il proprio luogo di residenza per motivi lavorativi.

Tab.7

Comune di residenza	Frequenza	Percentuale
Acquaviva delle Fonti	2	2,2
Altamura	15	16,1
Capurso	1	1,1
Cassano delle Murge	1	1,1
Ginosa	13	14
Gravina in Puglia	1	1,1
Laterza	2	2,2
Matera	3	3,2
Miglionico (MT)	1	1,1
Montescaglioso	5	5,4
Santeramo in Colle	49	52,7
Totale	93	100,0

La gran parte delle lavoratrici coinvolte nella rilevazione è coniugata. Lo stato civile, nella stessa chiave di lettura indicata in precedenza, è rilevante per comprendere se queste donne possono contare su un eventuale marito o compagno per condividere i compiti di cura genitoriali e domestici. A questo fine sono state classificate separatamente le donne vedove, le separate e le divorziate. Tenendo conto che queste ultime, quando in presenza di figli, hanno comunque un ex marito con cui dividere almeno una parte dei compiti di cura. Tra le donne nubili non vi sono donne con figli.

Tab.8

Stato civile	Frequenza	Percentuale
Nubile	15	16,1
Coniugata o convivente	68	73,1
Separata o divorziata	8	8,6
Vedova	2	2,2
Totale	93	100,0

Le lavoratrici sono relativamente giovani, essendo infatti riconducibili soprattutto alle fasce di età intermedie (Tab.9), considerando in maniera aggregata le fasce 35-39 e 40-44 anni si raggiunge la percentuale del 73,1%. Queste donne quindi si stanno confrontando o si sono confrontate non molto tempo fa, proprio con i problemi di conciliazione relativi ai compiti di cura di figli piccoli.

Tab.9

Età	Frequenza	Percentuale
27-34	6	6,5
35-39	37	39,8
40-44	31	33,3
45-49	11	11,8
50-56	8	8,6
Totale	93	100,0

Dato che viene confermato anche dall'età dei figli (Tabb. 10, 11, 12, 13). Per la maggior parte di loro, anche quando il primo figlio è ormai più grande, ve ne è un secondo o un terzo e, in un solo caso, un quarto che sono ancora nella fascia di età della non autosufficienza.

Tab.10

Numero dei figli	Frequenza	Percentuale
1	17	18,3
2	41	44,1
3-4	12	12,9
Totale	70	75,3
Non pertinente	23	24,7
Totale	93	100,0

Tab.11

Età primo figlio	Frequenza	Percentuale
3-5	7	7,5
6-11	26	28
12-14	6	6,5
15-19	16	17,2
20-24	10	10,8
25-35	5	5,4
Totale	70	75,3
Non pertinente	23	24,7
Totale	93	100,0

Tab.12

Età secondo figlio	Frequenza	Percentuale
1-5	14	15,1
6-11	19	20,4
12-14	7	7,5
15-19	7	7,5
20-33	6	6,5
Totale	53	57
Non pertinente	40	43
Totale	93	100,0

Tab.13

Età terzo figlio	Frequenza	Percentuale
1-5	7	7,5
6-13	4	4,3
28	1	1,1
Totale	12	12,9
Non pertinente	81	87,1
Totale	93	100,0

Le lavoratrici sono per la maggior parte in possesso di un titolo di studio medio: la somma di coloro che sono in possesso del diploma di scuola secondaria di primo e di quello di secondo grado raggiunge la quasi totalità del campione (96,8%).

Tab.14

Titolo di studio	Frequenza	Percentuale
Licenza elementare	1	1,1
Licenza media inferiore	45	48,4
Licenza media superiore	45	48,4
Laurea	2	2,2
Totale	93	100,0

4. Analisi dei risultati

4.1 Il lavoro

Centrando l'attenzione sulla tipologia lavorativa (Tab.15), si rileva che i ruoli ricoperti attualmente dalle lavoratrici ascoltate sono sostanzialmente gli stessi del momento di ingresso nell'azienda, nonostante l'elevato livello medio di anzianità in servizio (Tab.16). La specificità del settore non consente infatti un elevato grado di crescita professionale in termini di carriera, come dichiara esplicitamente più del 90% delle intervistate (Tab.17)

Ritroviamo così cucitrici, tagliatrici, scarnitrici, alcune caporeparto, qualche impiegata tra cui le due lavoratrici che si occupano del *visual merchandising*.

Tab.15

Ruolo professionale ricoperto attualmente	Frequenza	Percentuale
Impiegate	6	6,4
Operaie cucitrici	70	75,3
Operarie tagliatrici	17	18,3
Totale	93	100,0

Tab.16

Anzianità di servizio nel ruolo ricoperto	Frequenza	Percentuale
0-9	16	17,2
10-19	44	47,3
20-29	31	33,3
Totale	91	97,8
Mancata risposta	2	2,2
Totale	93	100,0

Tab.17

Progressione di carriera	Frequenza	Percentuale
No	86	92,5
Si	5	5,4
Totale	91	97,8
Mancata risposta	2	2,2
Totale	93	100,0

La maggior parte di queste lavoratrici lavoravano già prima dell'ingresso in azienda, in alcuni casi in occupazioni del tutto compatibili con l'attuale professionalità (62,1%), in altri invece erano

impegnate in occupazioni del tutto diverse (*baby sitter*, badante, commessa, cassiera, bracciante agricola, parrucchiera, segretaria presso studi di commercialisti o legali, ...) (Tab.18). Evidentemente tutti lavori pesanti in termini di orario e di energie necessarie, ai quali non corrispondeva un salario adeguato. Questo spiega perché la maggior parte delle lavoratrici ha accolto con entusiasmo la possibilità di essere impiegate nelle aziende prese in considerazione, e in modo particolare nella Natuzzi.

Tab.18

Eventuale attività lavorativa svolta in precedenza	Frequenza	Percentuale
Libero professionista	2	2,2
Artigiano	7	7,5
Altro lavoro autonomo	4	4,3
Impiegato	11	11,8
Operaio/esecutivo/comMESSO/bracciante	62	66,7
Altro	1	1,1
Totale	87	93,5
Non pertinente	6	6,5
Totale	93	100,0

Tab.19

Coerenza con l'attuale professione	Frequenza	Percentuale
No	33	37,9
Si	54	62,1
Totale	87	100,0

Alcune di loro, non molte in realtà, soprattutto negli ultimissimi tempi, hanno cominciato a svolgere un'attività lavorativa (in nero) al di fuori della loro occupazione principale (Tab.20). Se si esclude l'unico caso di lavoratrice che dichiara di svolgere attività di volontariato come crocerossina, le pochissime altre motivano la loro scelta parlando di necessità economica per la perdita del lavoro del coniuge e di incertezza legata alla stabilità lavorativa (Tab.21). Alcune inoltre, fanno intuire che durante la condizione di cassa integrazione, sono state contattate da aziende concorrenti per un lavoro in nero.

Tab.20

Altro lavoro svolto al di fuori dell'azienda	Frequenza	Percentuale
No	87	93,5
Sì	6	6,5
Totale	93	100,0

Tab.21

Motivazione del secondo lavoro svolto al di fuori dell'azienda	Frequenza	Percentuale
Necessità economica	4	4,3
Stabilità lavorativa	1	1,1
Volontariato	1	1,1
Totale	6	6,5
Non pertinente	87	93,5
Totale	93	100,0

Molte delle intervistate che non svolgono altri lavori, motivano questa loro scelta richiamando

- sia una componente etica:

«non è corretto nei confronti dell'azienda», «sono contraria al lavoro nero. Preferisco essere fiduciosa e aspettare notizie dall'azienda»;

- sia una condizione economica soddisfacente:

«per fortuna con il mio lavoro e quello di mio marito stiamo già bene così, non c'è bisogno di ammazzarmi per fare anche altro»;

- sia motivi di studio legati alla realizzazione di altre aspirazioni:

*«Per sedici anni la mia azienda è stata un porto sicuro, ero piena di aspirazioni. Ora sono cambiate le cose, per cui sto valutando di iscrivermi a scienze motorie»,
«Sto iniziando un percorso di studi che mi permetterà di diventare in futuro imprenditore artigiano»;*

- sia proprio per la scarsità di tempo legata alla necessità di conciliare la vita lavorativa con quella privata:

«sì che ci ho pensato, ce ne sarebbe pure bisogno, e assai, ma come si fa?! Già così tra il lavoro, i figli, la casa e mio marito che vuole trovare il piatto a tavola, c'è da impazzire. (...) Certi giorni non mi vorrei nemmeno alzare dal letto»;

«Già dopo il lavoro in azienda, se fatto bene, sei stremata. Dopo di che i lavori in casa assorbono il tempo libero e resta appena il tempo per mangiare e dormire e, a volte, nemmeno quello».

4.1.1 I significati del lavoro

Un aspetto fondamentale sul quale occorre puntare l'attenzione è il rapporto che le lavoratrici ascoltate hanno mostrato di intrattenere con il lavoro. E in modo particolare il mutamento che si è prodotto nel tempo, probabilmente anche a seguito della loro concreta esperienza lavorativa.

Quando è stato chiesto loro per quale motivo avessero iniziato a lavorare (Tab.22), quasi la metà di loro ha parlato di necessità economica, mentre il 34% di indipendenza economica e il 17% di realizzazione personale. Questo significa che mentre le prime mostrano di aver un approccio più strumentale al lavoro, anche perché spinte dal bisogno di un reddito, le altre sottolineano gli aspetti più espressivi del lavoro stesso.

Tab.22

Perché ha cominciato a lavorare	Frequenza	Percentuale
Indipendenza economica	32	34,4
Necessità economica	38	40,9
Scelta di lavorare in alternativa allo studio	7	7,5
Realizzazione personale	16	17,2
Totale	93	100,0

Emblematiche alcune risposte aperte fornite dalle intervistate per quanto attiene l'indipendenza economica:

«Per acquisire un'autonomia economica e non dipendere da nessuno. Una donna si sente libera solo se ha un proprio stipendio e non deve chiedere niente a nessuno»,

«Per essere indipendente economicamente e iniziare a costruire il mio futuro, così dipende solo da me»,

«Per un'autonomia e per una serenità psicologica, così sapevo che sarei riuscita ad affrontare le spese con tranquillità»

«Il lavoro è tutto. Infatti se lavori la moneta gira: puoi comprare, fare acquisti, viaggi. Ti senti indipendente se lavori. Il lavoro è vita»;

la necessità economica:

«Dopo il diploma faticavo a trovare lavoro e dopo la morte di mio padre ho avuto necessità di lavorare»,

«Per avere un secondo stipendio, per comprare casa, quello del mio fidanzato non bastava, dovevo per forza trovare io qualcosa altrimenti non ci saremmo mai potuti sposare»,

«Per essere di aiuto economicamente alla mia famiglia. Non potevo fare altro»;

la scelta di lavorare come alternativa allo studio:

«Non volevo andare a scuola e quindi mia madre mi disse di andare a lavorare»,

«Non volevo andare a scuola, quindi ho preferito lavorare come unica via d'uscita»,

«Ai miei tempi chi non proseguiva gli studi iniziava a lavorare. Io ho iniziato a lavorare perché non volevo continuare a studiare e quindi non avevo altra scelta».

il desiderio di realizzazione personale:

«Volevo essere orgogliosa del mio primo stipendio a soli 18 anni, vedendo davanti a me un'azienda che garantiva il mio futuro»,

«Per realizzazione personale e come naturale prosecuzione dopo gli studi. Non è stato facile studiare con tanti soldi e sacrifici, così alla fine certo no mi sarei messa a fare la casalinga. Il mio lavoro mi piace e dà senso anche a tutto il lavoro che ho fatto prima per prendere la laurea»,

«Per una mia esigenza di non stare ferma. Io la casalinga non la facevo certamente. Io adoro i miei figli, e sono io che ne ho voluti tre, ma non potevo fare solo quella che sta a casa. Non sarebbe stato meglio nemmeno per loro. Sarei stata una mamma stressata e infelice. Così riesco a fare tutto, anche se mi ammazzo di fatica».

Questo scenario si modifica negli anni. In relazione alla percezione attuale del lavoro indagata attraverso la richiesta di indicare quali fossero gli elementi più importanti del loro lavoro (Tab.23), diminuisce, seppure presente, la percentuale³ di coloro che parlano di “buona paga” (26,3%), mentre sono ben più elevate le percentuali delle lavoratrici che richiamano la valenza più espressiva e quella di socialità (55,5%).

Tab.23

³ In questo item si era scelto di consentire alle intervistate di dare risposte multiple, quindi la somma delle percentuali è maggiore di cento.

Elementi ritenuti più importanti nel proprio lavoro	Risposte	
	N	Percentuale
Un'attività interessante	22	12,60%
Una buona paga	46	26,30%
Un ambiente sano	12	6,90%
Un posto sicuro	17	9,70%
La possibilità di carriera	1	0,60%
L'autonomia economica	53	30,30%
Incontrare persone	21	12,00%
Altro	3	1,70%
Totale	175	100,00%

I dati già mostrano quanto la stessa esperienza lavorativa abbia influito sul significato che il lavoro ha per le donne intervistate, per le quali sembra rappresentare una parte fondamentale della loro esistenza anche al di là dell'aspetto economico, del quale non si può dimenticare del resto la forte valenza simbolica. Ma sono i brani ricavati da alcune risposte alle domande aperte che chiariscono ancora meglio questo aspetto:

«Io ho iniziato proprio perché avevo bisogno di lavorare, a casa mia c'era bisogno e mi sono dovuta sacrificare io che ero la più grande e così ho lasciato gli studi. (...) Ma ora sono contenta perché ho il mio lavoro, il mio stipendio e anche se sono sposata non dipendo da nessuno. Il lavoro è diventato parte della mia vita e l'ho insegnato anche a mia figlia»,

«Il lavoro è arrivato un po' per caso ed era una buona occasione per guadagnare un bel po' di soldi. Ma adesso è diverso, è una cosa importante, è una cosa mia. (...) Poi ho le mie amiche e quando esco la mattina dopo aver sistemato tutta la casa e i bambini, so che vado a fare due parole con loro. Non riuscirei a pensare di stare a casa tutto il tempo».

Il dato di quanto piaccia il proprio lavoro (Tab.24), appare interessante soprattutto se considerato in relazione alla domanda successiva che chiedeva se il giudizio sulla propria azienda fosse cambiato nel tempo (Tab.25). Nonostante il 75% delle lavoratrici dichiarò un peggioramento della propria valutazione, complessivamente, sommando le voci "abbastanza" e "molto", il lavoro svolto piace a più dell'80% del campione considerato, mentre è solo il 14% che dichiara di gradirlo poco e il 3% per niente.

Tab.24

Quanto piace il proprio lavoro	Frequenza	Percentuale
--------------------------------	-----------	-------------

Per niente	3	3,2
Poco	13	14,0
Abbastanza	56	60,2
Molto	20	21,5
Totale	92	98,9
Mancata risposta	1	1,1
Totale	93	100,0,0

Tab.25

Il giudizio sulla propria azienda si è modificato nel tempo	Frequenza	Percentuale
No	19	20,4
Si, è migliorato	3	3,2
Si, è peggiorato	70	75,3
Totale	92	98,9
Mancata risposta	1	1,1
Totale	93	100,0

Alcune delle risposte seguenti rappresentano le motivazioni di coloro che dichiarano un miglioramento

«Adesso si è più a contatto con i caporeparto e si ha un confronto propositivo, utile per lo svolgimento del lavoro. Mi sento partecipe più di prima»;

o invece un peggioramento

«All'inizio c'era un ambiente affettivo tra le lavoratrici. Con la crisi le lavoratrici sono diventate egoiste e si sentono autorizzate ad esserlo. All'inizio il lavoro era retribuito bene. Venivi gratificata tra le lavoratrici, ci si aiutava a vicenda. Adesso c'è un divario, ognuno pensa a sè stessa. Siccome c'è la crisi ognuna deve sopravvivere e sceglie di essere egoista, di sgomitare. Io ho 53 anni e dico di essere solidali tra noi lavoratrici, dobbiamo tornare ad esserlo. Alla base ci deve essere la solidarietà. Ritornare a lavorare è un diritto e dimenticare di essere solidali porta verso il peggio, verso un vicolo cieco. Manca lo scambio, il confronto tra le lavoratrici, manca lo spirito di collaborazione»;

«Il clima di lavoro è peggiorato molto, si lavora sotto stress e pressione psicologica e questo incide molto sulla qualità del lavoro. È difficile essere sereni quando c'è paura di essere cacciati, sempre sotto minaccia dei caporeparto»;

«Prima si lavorava più seriamente, in un'atmosfera tranquilla, ultimamente si lavorava con molta ansia. I responsabili avevano sempre gli occhi addosso sulle lavoratrici e soprattutto non c'è l'apprezzamento sul nostro lavoro»,

«Non c'è più sintonia con i responsabili. Prima si creava un clima familiare sereno, adesso siamo considerati dei robot e non più come persone. Prima tra le colleghe c'era una maggiore complicità, adesso siamo una contro l'altra e se ti possono mettere i bastoni tra le ruote lo fanno tranquillamente»,

«Deluse le aspettative: mancano le professionalità e una chiara organizzazione aziendale che permetta la tua crescita»,

«Appena entrata pensavo a un'azienda più equa per noi lavoratori, invece dopo 2-3 anni sono rimasta delusa. Esempio pratico: prima lavorando sodo si è aveva diritto a una promozione, dopo non più e alla richieste i superiori tergiversavano»,

«Delusa per criteri utilizzati per selezionare coloro che dovevano andare in cassa integrazione: infatti si è deciso che sarebbero andati in cassa integrazione coloro che avevano due redditi, ma in realtà non è stato così. Sono andati maggiormente (in cassa integrazione) coloro che avevano un monoreddito. L'azienda può anche essere in crisi, ma occorre tutelare le lavoratrici che sono nel bisogno»,

«Perché nel momento di difficoltà l'azienda non ha saputo trattare tutti con rispetto nella stessa maniera e attualmente c'è molta tensione tra coloro che hanno sempre lavorato e chi si è fermato perché costretto e non c'è solidarietà tra i due gruppi».

4.2 I problemi di conciliazione

Le lavoratrici intervistate, in possesso di titoli di studio medi e medio-bassi, con almeno due figli, almeno uno dei quali di età inferiore ai 13 anni, rappresentano un perfetto esempio delle lavoratrici che continuano ancora oggi a dibattersi con i problemi di conciliazione, vivendo appieno anche tutti i limiti legati alle rappresentazioni di genere tradizionali ancora pienamente operanti nella nostra cultura.

Innanzitutto è da rilevare che sono più di due terzi delle lavoratrici dichiarano di avere attualmente problemi di conciliazione tra vita privata e vita lavorativa e, tra quelle che dichiarano di non averne attualmente, una metà afferma però di averli avuti in passato (Tabb. 32, 33).

Ci sono attualmente problemi nel gestire famiglia e lavoro	Frequenza	Percentuale
No	30	32,3
Si	63	67,7
Totale	93	100

Tab.33

Se NO, è sempre stato così	Frequenza	Percentuale
Mai avuto problemi	16	53,3
Problemi avuti in passato riguardo la cura dei figli	11	36,7
Problemi avuti in passato per motivi personali	3	10,0
Totale	30	100,0

Questo significa che se dichiarano di non avere particolari problemi, alcune delle donne nubili e alcune delle coniugate senza figli, invece un percentuale elevatissima, circa l'83%, delle lavoratrici ascoltate, ha avuto o ha ancora problemi di conciliazione. Significa che la quasi totalità delle lavoratrici che hanno figli più alcune di quelle senza figli, si confrontano o si sono confrontate con le difficoltà di conciliare vita privata e vita lavorativa (Tabb. 35, 36).

Tab.35

		Ci sono problemi nel gestire famiglia e lavoro		Totale
		No	Si	
Stato civile	Nubile	8	7	15
		53,30%	46,70%	100,00%
	Coniugata o convivente	18	50	68
		26,50%	73,50%	100,00%
	Separata o divorziata	4	4	8
		50,00%	50,00%	100,00%
	Vedova	0	2	2
		0,00%	100,00%	100,00%
Totale		30	63	93
		32,30%	67,70%	100,00%

Tab.36

		Se NO, in passato ci sono stati problemi			Totale
		Mai avuto problemi	Si, riguardo la cura dei figli	Si, problemi personali	
Stato civile	Nubile	7	0	1	8

		87,50%	0,00%	12,50%	100,00%
	Coniugata o convivente	7	9	2	18
		38,90%	50,00%	11,10%	100,00%
	Separata o divorziata	2	2	0	4
		50,00%	50,00%	0,00%	100,00%
	Totale	16	11	3	30
		53,30%	36,70%	10,00%	100,00%

Su questi dati occorre riflettere con attenzione, visto che testimoniano la circostanza che avere dei figli piccoli o genitori anziani, come raccontano alcune intervistate, sposta quasi *automaticamente* le donne lavoratrici nel numero di coloro che hanno problemi di conciliazione. Questo "spostamento" si produce, del resto, anche avendo solo un'abitazione di cui occuparsi, come dichiarano anche molte delle coniugate che parlano di problemi di conciliazione risalenti anche a prima della nascita dei figli. La presenza di un coniuge e la circostanza che le donne siano impegnate in un lavoro extradomestico, si scontra con il loro racconto di una gestione spesso "solitaria" della casa e poi dei figli, che conferma la resistenza delle tradizionali rappresentazioni di genere che vedono tutto il lavoro di cura domestico come "naturalmente" a carico delle donne. Alcune delle risposte delle intervistate rendono con chiarezza il peso degli impegni domestici femminili già in assenza di figli, e quanto le donne stesse abbiano naturalizzato la loro condizione, considerandola del tutto *normale* senza alcuno spazio per una messa in discussione delle rappresentazioni tradizionali:

«Sì che ho problemi, dopo la giornata lavorativa mi dedico alla gestione dell'abitazione. Mi rendo conto che se fossi sposata o se ci fosse la presenza di figli diventerebbe difficile gestire (la casa) e sicuramente avrei bisogno di qualcuno che mi aiutasse»,

«Per prendermi cura di mio marito gli preparavo il pranzo o la cena prima che uscissi, prima di andare a lavorare e poi lui si preparava da solo la cena e cenava da solo. Questo mi dava fastidio perché non è una cosa che dovrebbero fare gli uomini, noi donne che ci stiamo a fare altrimenti?!».

«Sì che ho problemi. Ma lo sapevo quando ho voluto i figli. Mio marito me lo dice sempre, "Hai voluto la bicicletta e mo' pedala". E ha ragione. Col secondo poi è diventato tutto difficile proprio».

Scendendo nel dettaglio dei problemi di conciliazione dichiarati dalla maggior parte delle lavoratrici, (Tab.37) si ritrovano, come prevedibile, i problemi di cura dei figli, sottolineati da più della metà del campione, poi i problemi di gestione dell'abitazione, e infine quelli legati alla cura

dei genitori. Questi ultimi indicati “solo” dal 17% delle intervistate, sono spiegati dalla relativamente giovane età delle lavoratrici per le quali i genitori rappresentano più una *risorsa* a loro disposizione per la cura dei figli/nipoti, che un *problema*.

Tab.37

Se SI', quali (problemi nel gestire famiglia e lavoro)	Risposte	
	N	Percentuale
Cura dei figli	49	49,0
Cura dei genitori	17	17,0
Gestione dell'abitazione	23	23,0
Altro	11	11,0
Totale	93	100,0

La resistenza di rappresentazioni di genere di tipo tradizionale si conferma anche quando è stato chiesto loro come avessero risolto in passato o come risolvano nel presente questi problemi (Cfr. Tab.38), il 18% risponde “Da sola”, il 50% parla di essersi affidato all’aiuto dei familiari. Solo l’11% dichiara di aver fatto ricorso a una *baby sitter* e ancora più bassa la quota, solo il 4%, che ha collocato i figli presso strutture esterne come gli asili nido, e comunque il riferimento è a strutture private. Appare con drammatica evidenza l’assenza di un welfare pubblico di cura che predisponga servizi e strutture per bambini al di sotto dell’età scolare, e come si vedrà anche in seguito per soggetti anziani.

Tab.38

Come risolveva o come risolve questi problemi	Frequenza	Percentuale
Da sola	17	18,3
Con l'aiuto dei familiari	47	50,5
Con l'aiuto di una baby-sytter	10	10,8
Mandando i figli all'asilo o altre strutture esterne	4	4,3
Totale	78	83,9
Non pertinente	15	16,1
Totale	93	100

A fronte dei “classici” problemi di conciliazione, le soluzioni sperimentate dalle lavoratrici sono anche esse purtroppo rappresentative di quelle poste in essere dalla maggior parte delle lavoratrici italiane, come mostrano indagini statiche e ricerche qualitative. Vi sono quelle che “fanno tutto da sole”:

«Riesco a gestire tutto io accumulando solo molto stress e pagando il nido privato per il bambino»

«Faccio tutto da sola, mi sveglio circa tre ore prima dell'orario di lavoro, e così ce la faccio»,

« Quando la bambina era malata mi dovevo assentare perché lei cercava la mamma. Anche adesso, quando ci sono le riunioni a scuola, sono io che vado a prendermi un giorno di ferie»;

quelle che si fanno o si sono fatte aiutare dal coniuge (pure restando spesso del tutto femminile la responsabilità della cura) o, e sono la maggior parte, dai familiari:

«Io mio marito facevamo i turni alternati, c'era solo un'ora di buco e in quell'ora veniva mia madre e stava con i miei figli. Io mio marito ci siamo sacrificati per amore dei figli e per far sì che ci fosse una presenza genitoriale»,

«Ho la fortuna di avere un marito che mi aiuta»;

«Mia figlia veniva accudita dalla nonna e cercavo di essere presente nel limite del possibile. Anche se la mamma è sempre la mamma e a volte quando tornavo alle undici di sera mi mettevo con mia figlia a fare i compiti»,

«Appoggiandomi ai miei genitori. Ci aiutiamo a vicenda anche se i genitori non sono per sempre»,

«Coinvolgendo la famiglia, nonostante spesso mia madre si lamentava per la gestione dei miei figli. ma come dovevo fare con i turni? E poi avevo visto quanto costava la baby sitter o il nido. Dovevo per forza lasciarli a lei»,

«Correndo dalla mattina alla sera, chiedendo aiuto ai genitori nel limite del possibile, così ho potuto avere i figli. Ora grazie a Dio sono più grandi. E pure ora non è che c'è tanto da respirare»,

«Mi aiutano i miei genitori e mia suocera. Infatti, quando avevo il turno mattutino (dalle 6 alle 14) ero costretta a far alzare mia figlia alle 5 del mattino per accompagnarla a casa di mia madre o di mia suocera»,

«Mia madre mi aiutava e mi aiuta tutt'ora con mio figlio di 11 anni. Che mica è grande, ci vuole sempre qualcuno che sta con lui»,

«Cercando aiuto agli altri, dai familiari ai vicini di casa, alle amiche. Mi sentivo una mendicante»;

quelle che si sono appoggiate a strutture o persone esterne alla famiglia:

«lo mando all'asilo i miei figli anche se ci sono problemi quando escono prima. Devo chiamare sempre qualcuno, ad esempio mio padre, per chiedergli di andarli a prendere, nonostante io mio marito facciamo turni alternati»,

«Affidando i miei figli a mia madre e chiamando a casa l'infermiera per la mia figlia diabetica. Doposcuola per tutti i miei figli»,

«Mio figlio piccolo frequenta il nido, gli altri due sono impegnati con i loro allenamenti quotidiani di nuoto: così sono impegnati e tali attività coprono la nostra assenza»,

«Quando mia madre è stata male ho dovuto trovare la baby sitter. È stato difficile perché costava assai e poi non ti puoi fidare mai veramente. Chiedevo a mia madre di andare a casa appena poteva. È stato un brutto periodo da tanti punti di vista»;

quelle per le quali è stato importante il supporto garantito dall'azienda, di cui si dirà più specificatamente in seguito (par. 4.2.1):

«Ci organizzavamo con mio marito oppure chiedevo dei permessi all'azienda, che per fortuna era spesso disponibile perché capiva che non potevo fare altro»,

«Ho risolto chiedendo ore di permesso, giorni di ferie oppure con l'asilo nido o chiedendo aiuto ai familiari. Maggiormente, però, io e mio marito facevamo turni alternati e cercavamo di cavarcela da soli»,

«Anche se non è una cosa che si dovrebbe fare, molte donne hanno chiesto di poter andare in cassa integrazione a zero ore senza rientro per poter gestire i loro problemi familiari e l'azienda l'ha permesso»,

«Ferie e permessi vengono rilasciati se comunicati con un certo preavviso. Se la richiesta è motivata viene di solito accolta»,

«Quando ho avuto dei problemi in famiglia in passato l'azienda mi ha permesso di prendermi del tempo per la gestione delle problematiche mettendomi in cassa integrazione»,

*«L'azienda mi ha aiutata permettendomi di prendere dei giorni di malattia quando i bambini stavano male, concedendomi la maternità e l'allattamento con sei ore lavorative. All'epoca però era ancora il periodo d'oro della ***».*

e infine, quelle che hanno dovuto optare per l'abbandono del posto di lavoro in attesa che i figli crescessero:

«Chiedevo un sostegno ai genitori fino a quando sono riusciti ad aiutarmi, poi per non pagare l'asilo privato, mi sono licenziata. È stato un brutto momento. Volevo stare con mia figlia ma lasciare il lavoro è stato come perdere un pezzo della mia vita, oltre al fatto dello stipendio».

Ci sono poi le lavoratrici per le quali i problemi di conciliazione sono rappresentati anche dalla presenza di genitori anziani non autosufficienti:

*«Mio marito è fuori tutto il giorno per lavoro, quindi miei figli adesso sono soli e quando faccio il turno 14-22 la cena se la devono gestire da soli. E poi io non sono tranquilla in quanto non so cosa fanno. Quando i miei figli erano piccoli mi aiutava mia madre. Adesso sono loro che hanno bisogno perché sono anziani. Questo ha ripercussioni a livello psicologico e ti stenti stressata»,
«I miei problemi sono assai. Per i miei genitori, quando devono fare delle visite mediche devo chiedere a mio fratello sposato ma che non ha figli, altrimenti io non ce la faccio proprio»,*

Fanno parte del numero di quelle che dichiarano di avere problemi di conciliazione anche la metà delle donne nubili per le quali quei problemi prendono la forma di compiti di cura dell'abitazione, dei genitori o dei figli di sorelle e fratelli che lavorano:

*«Mi devo occupare io della casa. Mia madre non ce la fa più da quando è stata male e allora a me la vita è diventata difficile»,
«Io figli miei non ce l'ho, ma ho problemi lo stesso, perché mia sorella lavora in nero e quando ha problemi che la vicina non tiene i bambini, devo vedermela io. Non so come si fa ad avere dei figli se lavori. È difficile e non ti aiuta nessuno. E quando io non posso, lei li lascia da soli e un giorno si è pure fatta male. Per forza, come fai a stare tranquilla con due bambini piccoli da soli per una mattina?».*

Inoltre non si può dimenticare che alcune delle intervistate che dichiarano di non aver mai avuto problemi di conciliazione, rispondono in seguito di aver sempre potuto contare sulle proprie madri o addirittura su entrambi i genitori che hanno potuto occuparsi dei loro figli, anche quando più di uno:

«Non ho mai avuto problemi con i miei figli, abitando con i miei genitori non ho responsabilità in tal senso, pensano e hanno sempre pensato a tutto loro»,

«Non ho problemi, mia madre e mia suocera sono sempre pronte a stare con i bambini e quindi io e mio marito stiamo tranquilli».

Questo mostra la complessità del tema della conciliazione che spesso non sembra rappresentare un “problema” solamente perché le famiglie trovano soluzioni *private* come quelle, appunto, di affidare i bambini ai nonni. Questo, se risolve i problemi dei singoli, aggrava invece la condizione generale del problema perché ne fa apparire anche quantitativamente minore la gravità, depotenziandone l’urgenza dal punto di vista sociale.

Le percentuali presentate, così come le stesse risposte aperte, manifestano con chiarezza i limiti che ancora oggi, come negli anni passati, affliggono i sistemi di welfare territoriale pubblico, con la conseguenza di pesanti ricadute sulle famiglie e, entro queste, in modo particolare sulle donne. La carenza di strutture pubbliche infatti costringe le famiglie a cercare, come detto, soluzioni “private” per la cura dei figli o comunque dei familiari non autosufficienti. Questo si traduce nel ricorso alle famiglie di origine quando sussistono le condizioni, o a baby sitter e nidi privati quando si è in possesso di risorse economiche sufficienti. Per le altre famiglie che non possono accedere ad alcuna di queste opzioni, non resta che la scelta, per la donna-madre, di rinunciare al proprio lavoro. Questa “scelta” tutta *al femminile* ha alla base anche e soprattutto motivazioni culturalmente radicate. Le stesse donne infatti, come emerge chiaramente anche da questa ricerca, si sentono ancora interamente responsabili dei compiti di cura, quelli che vanno sotto l’etichetta di *care giving* domestico e familiare, e trovano del tutto «normale», come hanno scritto in molte nelle risposte aperte, che siano proprio loro e da sole a doversene occupare. È evidente che questa “normalità” è il frutto di rappresentazioni di genere tradizionali ancora operanti nella nostra cultura, soprattutto ma non solo meridionale, che immaginano le mogli/madri ancora “angeli del focolare” anche quando impegnate in un lavoro extradomestico. Queste rappresentazioni sono il risultato di processi di socializzazione di genere assolutamente efficaci che passano dall’educazione familiare, dai media (che hanno una capacità pervasiva elevatissima), dal gruppo amicale, e finanche dalla scuola che spesso, seppure inconsapevolmente, perpetua quegli stereotipi. Il risultato è che quando queste rappresentazioni più stereotipiche sono veicolate, al tempo stesso, da tutte queste agenzie socializzative, viene meno la possibilità di una qualche “crepa” culturale che crei un dubbio in ordine ad esse e le ponga in discussione. Il risultato è quello di donne *invischiate* in quella che Simone de Beauvoir definiva la «trappola della compassione» e

che successivamente Chiara Saraceno discuteva a partire dalla differenza tra *caring* e *servicing*. Il primo inteso come cura di familiari non autosufficienti, il secondo come attività di cura di familiari adulti e autosufficienti, il cui onere di cura continua comunque a ricadere in capo alle donne che se ne sentono responsabili, spesso in misura esclusiva.

Le risposte fornite alle domande centrate sulle strategie di conciliazione, consentono inoltre di tornare a sottolineare quanto, in questa logica tutta “familiare” di gestione dei problemi di conciliazione, le famiglie siano una risorsa imprescindibile in funzione delle perduranti carenze di strutture pubbliche adeguate alle esigenze di famiglie con entrambi i genitori lavoratori. Fino ad ora, come confermava uno degli ultimi Rapporti Istat sulla situazione del paese, le famiglie sono state insostituibili *partner* del sistema italiano di welfare, svolgendo il ruolo di ammortizzatori sociali. In riferimento a questo elemento, si prefigura un ulteriore elemento di criticità poiché la famiglia rischia di essere sempre meno in grado di svolgere questo ruolo, per via dell’invecchiamento della popolazione (che genera una crescente domanda di servizi e di assistenza sanitaria) e del calo della natalità (famiglie con sempre più “figli unici” che avranno grandi difficoltà o che non saranno in grado di occuparsi dei propri genitori anziani).

Il rivolgersi a figure private familiari, scelta da moltissime famiglie come soluzione ai problemi di conciliazione è il risultato combinato di una serie di fattori: sia la perdurante idea che «i figli vanno gestiti in famiglia» come dichiara emblematicamente una delle lavoratrici intervistate, sia la diffidenza nutrita verso chi è esterno alla famiglia, sia la disabitudine a pensare alla cura dei figli piccoli come un compito da affidare a “professionisti della cura”, sia ancora la carenza di strutture come i nidi pubblici e la loro inadeguatezza in termini di orari, e, elemento non secondario, di costi che poche famiglie possono permettersi di sopportare.

In alcuni casi a giustificazione della minore offerta di opportunità e di investimenti in questo settore, viene addotta la spiegazione della carenza di domanda esplicita. Non si tiene conto in questi casi, tuttavia, che proprio quello degli asili nido è un ambito nel quale non vale la semplice relazione causale domanda-offerta. Qui infatti, come in tanti altri casi del resto, è proprio l’offerta che contribuisce a generare la domanda.

In questo senso una maggiore offerta di posti negli asili nido genererebbe innanzitutto l’effetto di fare emergere una domanda già presente ma che non si formalizza però in domande di iscrizione, per via dello scoraggiamento dei genitori di fronte alla consapevolezza di liste di attesa lunghe e *senza speranza*. E soprattutto potrebbe generare meccanismi virtuosi di *educazione al bisogno*, portando molti genitori a pensare di delegare parzialmente i compiti di cura dei figli all’istituzione

scolastica anche quando molto piccoli. Questo significa che se il settore privato, che persegue la logica del profitto, può razionalmente e strategicamente guardare alla domanda già presente esplicitamente per decidere di investire su un determinato territorio, il settore pubblico ha l'onere di definire linee di sviluppo e finalità da perseguire anche nel lungo periodo, e non può muoversi a rimorchio della domanda esplicita. Il suo interlocutore è quindi non l'utenza che già esprime esplicitamente una domanda di servizi, ma tutta quella che abita un territorio. È l'utenza potenziale quella che, dunque, il pubblico deve considerare lo *stakeholder* delle sue scelte, anche sul piano del welfare.

Le carenze e finanche le stesse caratteristiche del sistema di *welfare*, invece, finiscono per mettere tante famiglie di fronte all'alternativa di rivolgersi a strutture private, ove esistenti, o di ricorrere alle *baby-sitter*, o di *far rimanere a casa* la donna perché si occupi dei bambini. Ma, come è facile prevedere, molte di queste famiglie non sono in grado di sostenere i costi delle prime due scelte e così diventa inevitabile e *conveniente* optare per la rinuncia alla condizione lavorativa extradomestica delle mogli-madri.

4.2.1 Il ruolo dell'azienda

Alcune delle intervistate, poche in verità, sottolineano il ruolo fondamentale che le aziende hanno avuto nel supportarle nel tentativo di conciliazione di vita privata e vita lavorativa, soprattutto attraverso la concessione di permessi. Due lavoratrici arrivano addirittura a dichiarare che la condizione di cassa integrate ha rappresentato una soluzione importante che ha consentito loro di gestire al meglio i tempi privati. La maggior parte invece, dichiara di non essere stata supportata e di aver dovuto gestire i problemi «nonostante l'azienda» (Tab.39).

Tab.39

Cosa ha fatto l'azienda per aiutarla a risolvere i problemi di conciliazione	Frequenza	Percentuale
Concedendo permessi	11	11,8
Cassa Integrazione	2	2,2
Altro	4	4,3
Totale	17	18,3
Non pertinente	76	81,7
Totale	93	100

Le lavoratrici hanno anche indicato con estrema chiarezza quali soluzioni sarebbero o sarebbero state loro necessarie per affrontare al meglio i problemi legati alla cura dei figli e, più in generale,

della loro vita privata (Tab.40). Molte parlano di una struttura come il nido aziendale che avrebbe consentito loro di «*avere i figli accanto durante il lavoro*», con il risultato di poter essere più concentrate e soprattutto più serene e di vedere alleggerita tutta l'organizzazione relativa ai tempi di vita del figlio.

*«Sapendo che stava qua con me, potevo concentrarmi meglio sul lavoro che è pure pericoloso se non ci stai con la testa. (...) ma la mattina lo lasciavo con mia madre e sempre là stavo a pensare»,
«Alcune volte che non trovavo nessuno per la bambina, dovevo per forza chiedere la malattia dicendo che stavo male. E come dovevo fare?! A me dispiaceva perché era come imbrogliare e allora il responsabile era una brava persona, ma come facevo a dirgli che dovevo rimanere a casa con la bambina?! Poi quando tornavo al lavoro cercavo pure di recuperare il lavoro che non avevo fatto».*

C'è anche chi fa riferimento a una serie di servizi di welfare che coprano le esigenze sia dei bambini sia degli anziani:

«Quello di cui avremmo bisogno, sono strutture pubbliche dove inserire i bambini e persone che possano sostituirci nell'accompagnare genitori anziani alle visite e fargli assistenza».

Sono in numero anche maggiore le lavoratrici che centrano l'attenzione su una serie di azioni positive riconducibili al welfare lavorativo aziendale, il part-time, la flessibilità oraria in entrata e in uscita, che per alcune arriva a significare, seppure implicitamente, una sorta di "banca del tempo" individuale.

L'assenza di una strutturazione formalizzata di queste misure, ha reso fondamentale il livello di "comprensione" garantito dai responsabili che potevano discrezionalmente garantire o meno soluzioni singolari e contingenti. Questo dato concorre a spiegare la grande attenzione rivolta al cambio dei responsabili che potevano incidere così profondamente tanto sulla vita lavorativa quanto anche su quella privata. Fattore questo, che va messo in relazione con altre risposte che lamentano un continuo peggioramento della qualità dei rapporti con i propri responsabili aziendali.

«È mancata la flessibilità. Infatti i turni alternati tra me e mio marito erano difficili da effettuare in quanto bisognava chiedere a un collega di fare cambio turno. L'azienda deve essere più malleabile. C'erano, e ci sono ancora di più ora, difficoltà anche a chiedere giorni di permesso nonostante fosse

un mio diritto. All'azienda manca l'aspetto collaborativo: non si preoccupa delle esigenze delle lavoratrici»,

«Io vorrei che ci fosse un orario più adeguato in modo da poter avere l'opportunità di godersi la famiglia e non essere costretta a chiedere permessi o a elemosinare un permesso per uscire o per andare a qualche evento»,

«Un orario giornaliero più comodo sarebbe stato sicuramente utile. Ad esempio iniziare alle 7.30 o alle 8.00 fino alle 16.00 sarebbe stato utile per la gestione dei miei figli»,

«Sarebbe utile avere un orario ridotto, un part-time per gestire la casa, i figli e avere più energie. Fare il pomeriggio è sempre stato per me demoralizzante in quanto io tornavo alle 22 e i miei figli erano già letto. Sento la mancanza di stare in famiglia. Ancora oggi mi butta giù moralmente, mi angoscia»,

«Avrei avuto bisogno di un asilo all'interno dell'azienda con gli stessi orari e turni anche mattutini e fare qualche ora in meno, anche solo sei»,

«Di turni di lavoro flessibili. Per stare di pomeriggio con i miei figli mi sono iscritta a una scuola serale in modo tale che di mattina lavoro, il pomeriggio sto con i figli e la sera posso frequentare. Ho fatto la "zingara" per avere un mio diritto. Per costruire e tutelare la mia famiglia ho dovuto fare i salti mortali»,

«Ci sarebbe sempre voluta più comprensione ed elasticità da parte dei quadri dirigenti che attualmente si comportano con superbia e maleducazione»,

«I responsabili di prima capivano di più ed erano gentili, se potevano ti aiutavano, ti lasciavano uscire prima e poi recuperavi. Poi uno è cambiato e la vita è diventata più difficile. E poi faceva favoritismi, a una sì e a una no. Io ero la no! E non è giusto».

Poi ci sono alcune lavoratrici che esprimono l'esigenza di soluzioni composite ai loro problemi di conciliazione e andando anche oltre quelli:

«Occorrerebbero tante cose: riorganizzare l'orario di lavoro, creare all'interno dell'azienda spazi per accogliere e gestire bambini, introdurre il part-time, creare convenzioni con enti per la cura di malattie professionali (tendiniti, cervicali) e disfunzioni respiratorie causate da agenti chimici».

A conferma di quella sostanziale carenza di strutture pubbliche di cui si è detto, è solo il 5% delle intervistate che sottolinea la necessità di strutture pubbliche di cura per l'infanzia, così come alcune lavoratrici citano anche quelle per la terza età.

«Servono asili nido pubblici che non costano niente a chi non guadagna molto. Così i bambini li lasciamo là e stiamo tranquilli. Lo Stato si deve occupare di queste cose. Non è giusto che bisogna andare a pagare»,

«Avrei bisogno di una struttura dove poter portare i miei figli e dove venissero seguiti da una persona specializzata nei compiti di scuola. Io pago per il doposcuola per mio figlio anche se mio marito non lavora»,

«Ci vogliono centri dove poter tenere i genitori che non possono stare da soli. Io ho solo un fratello che abita qua a *** pure lui, ma dice che me la devo vedere io perché sono la figlia femmina. La mia vita è diventata una corsa da quando mia madre è stata male»,

La convinzione che i problemi di conciliazione siano «problemi delle famiglie», con la conseguenza che devono essere «in qualche modo» risolti all'interno di queste, e una sorta di abitudine culturale in questo senso, fa sì che i problemi legati alla cura non prendano forma esplicita e non diventino domanda politica. Ci si trova così di fronte, prendendo in prestito la frase di Beck, a problemi sistemici ai quali si cercano soluzioni individuali.

Tab.40

Di cosa avrebbe bisogno per affrontare i problemi di conciliazione	Frequenza	Percentuale
Asilo nido interno	18	19,4
Part-time	21	22,6
Flessibilità oraria	17	18,3
Responsabili comprensivi	7	7,5
Strutture pubbliche	5	5,4
Totale	68	73,1
Non pertinente	19	20,4
Mancata risposta	6	6,5
Totale	25	26,9
Totale	93	100

Quando le istituzioni vengono chiamate esplicitamente in causa dagli item del questionario, le risposte delle intervistate vanno nella direzione di una richiesta a quelle rivolta di garantire una generica maggiore attenzione ai cittadini, o a strutturare politiche del lavoro più incisive. Solamente meno della metà del campione fa esplicito riferimento alle politiche di conciliazione e, in molti di questi casi, senza nemmeno specificare quali servizi di welfare potrebbero essere particolarmente funzionali alle problematiche legate alla conciliazione. Per alcune lavoratrici,

infine, la mancanza di fiducia nelle istituzioni, porta a non avanzare nei loro confronti alcun tipo di richiesta.

Tab.41

Cosa dovrebbero fare le istituzioni per aiutarla ad affrontare questi problemi	Frequenza	Percentuale
Maggiore attenzione alle esigenze dei cittadini	14	15,1
Politiche del lavoro più incisive	21	22,6
Politiche di conciliazione	44	47,3
Non crede alle istituzioni	9	9,7
Non sa	1	1,1
Totale	89	95,7
Mancata risposta	4	4,3
Totale	93	100

Mancano cioè quasi del tutto domande chiare e puntuali rivolte alle istituzioni nazionali, regionali o del territorio, a testimonianza dell'assenza di una riflessione di base sulle esigenze proprie e di tutti coloro che condividono la stessa situazione, così come sulle strategie che una diversa dotazione del territorio in termini di strutture di *welfare*, potrebbe consentire.

4.3 Il rapporto con il sindacato

Il rapporto con il sindacato appare critico. Sicuramente il dato è influenzato dalle specificità di una delle aziende coinvolte nella rilevazione a cui appartiene una percentuale elevata delle lavoratrici intervistate. Il sindacato ha incontrato grandi difficoltà a penetrare una realtà molto coesa, nella quale le condizioni di lavoro rappresentavano un indubbio miglioramento rispetto alle condizioni di lavoro o spesso di non lavoro precedenti. Questa condizione del resto, non è riferita ad una sola azienda, ma a un intero territorio nel quale i tratti culturali sono caratterizzati da un basso livello di cultura dei diritti, come anche, così come si avrà modo di osservare meglio in seguito, di cultura di genere. Alcune intervistate, anche se in realtà molto poche, sottolineano infatti proprio la necessità che il sindacato assuma, tra i propri compiti prioritari, proprio la diffusione della cultura del sindacato e dei diritti dei lavoratori e soprattutto delle lavoratrici, collegandosi proprio al tema del diritto alla conciliazione.

«Il sindacato fa già tanto, perché se non c'è un'organizzazione che difende tutti, ognuno è solo una voce che non ce la fa a gridare contro l'azienda (...) ma deve fare di più. Occorre che

tutti e tutte capiscono quanto è importante essere difesi, che noi abbiamo il diritto di lavorare e di avere dei figli, che non deve essere un favore che ti fa l'azienda. E noi dobbiamo alzare la voce, ma qua molte dicono che è normale così, che è già tanto che lavoriamo, che i figli sono un problema della mamma e che se la deve vedere lei. (...) Lo vedi il lavoro che c'è da fare?»

Il sindacato ha sempre incontrato grande difficoltà a entrare in queste realtà e in questo specifico ambito lavorativo e territoriale, situazione che si è almeno in parte modificata solamente negli ultimi anni, quando il peggioramento delle condizioni di lavoro legate agli specifici momenti di crisi sia generale sia di settore, ha spinto molti dei lavoratori e soprattutto delle lavoratrici a cercare “protezione” proprio nel sindacato.

L'osservazione è confermata dal fatto che più della metà delle lavoratrici che sono attualmente iscritte al sindacato lo sono solo da pochi anni, mentre quelle che lo erano già nel passato continuano nella gran parte ad esserlo attualmente (Tabb. 26 e 27). Così come anche dal fatto che l'iscrizione al sindacato sia riconducibile in larghissima parte a motivazioni di tipo strumentale e solo in minima parte a motivazioni etico-ideali (Tab.28).

Tab.26

Iscrizione attuale a un sindacato	Frequenza	Percentuale
Si	43	46,2
No	50	53,8
Totale	93	100,0

Tab.27

Iscrizione in passato ad un sindacato	Frequenza	Percentuale
No, mai	34	36,6
No, mi sono iscritta da poco	23	24,7
Sì, ma poi ho lasciato	4	4,3
Sì, anche nel passato	20	21,5
Totale	81	87,1
Mancata risposta	12	12,9
Totale	93	100,0

Tab.28

Motivi dell'iscrizione a un sindacato	Frequenza	Percentuale
---------------------------------------	-----------	-------------

Per motivi etici/ideali	8	18,6
Per motivi strumentali	35	81,4
Totale	43	100,0

Da notare che a quest'ultima domanda hanno scelto di rispondere anche lavoratrici non iscritte al sindacato che non sono state fatte comparire nella tabella, ma in riferimento alle quali è importante sottolineare il fatto che abbiano tutte indicato motivazioni di tipo strumentale per operare una eventuale scelta di iscrizione.

Ci sono motivazioni espressive:

«Ho sempre condiviso questa scelta di iscrivermi, ma prima c'era ostilità nell'azienda nei confronti di chi era tesserato, ma poi ho preso coraggio e l'ho fatto. Credo sia giusto essere iscritte»,
«Ho sempre creduto nel sindacato per la sua capacità di proposta e soluzione ai problemi dei lavoratori»;

e motivazioni strumentali:

«Prima non ero iscritta perché ero troppo presa dal lavoro, dalla famiglia. Anche perché in passato non sentivo l'esigenza di dovermi tutelare. Adesso le cose sono diverse»,
«Prima non c'era necessità, solo dopo l'azienda mi ha messo nelle condizioni di dovermi iscrivero per tutelarmi»,
«L'esigenza è maturata nel corso degli anni. Esigenza di entrare in un gruppo per essere meglio tutelata»,
«Per avere maggiore tutela sul lavoro a seguito di ingiustizie subite dai superiori»,
«Ho ritenuto opportuno farlo vista la situazione che si è delineata nel corso di questi ultimi anni in azienda e perché volevo essere tutelata maggiormente»,
«Mi sono iscritta per essere seguita e far sentire la mia voce senza espormi in prima persona. Perché, se la mia voce singola non può cambiare le cose, tramite un sindacato la situazione potrebbe essere cambiata»,
«Io non sono iscritta, però credo che se lo fai puoi essere protetta di più. Soprattutto se il sindacato è forte e i lavoratori sono numerosi. Se no, non serve a molto».

In riferimento invece alle motivazioni addotte a supporto della scelta di non iscriversi a un sindacato (Tab.29), la quasi totalità delle lavoratrici ascoltate parla di «non credere nel sindacato» (37,8%), o di ritenerlo, ed è altrettanto grave, «non utile» (59,5%). Questi dati confermano quanto la cultura stessa del sindacato e dei diritti sia pochissimo penetrata nella consapevolezza dei lavoratori e dei soggetti in generale, anche di coloro che, come le donne, negli attuali scenari lavorativi, avrebbero maggiormente bisogno di tutele.

Tab.29

Motivi della non iscrizione a un sindacato	Frequenza	Percentuale
Perché non crede nel sindacato	14	37,8
Rischio di penalizzazione	1	2,7
Perché non è utile	22	59,5
Totale	37	100,0

Ci sono le lavoratrici deluse:

*«A volte mi hanno spezzato le gambe, mi hanno delusa. Non mi piace come agiscono»,
 «Ho lasciato perché sono rimasta delusa e non ci credo più. Non sono riusciti ad aiutarmi nel momento in cui avevo bisogno di essere reintegrata»,
 «Il sindacato tutela non solo i lavoratori, ma anche persone che non hanno alcun interesse a lavorare. Cioè il sindacato difende a prescindere, anche gli assenteisti e gli indifendibili. Non è giusto e io non ci sto con loro»;*

quelle timorose di poter essere penalizzate:

«Perché fino a qualche anno fa essere iscritti al sindacato ti penalizzava a livello aziendale, anche se adesso ci sono più iscritti e forse è diverso»;

quelle che non trovano “utile” iscriversi al sindacato:

*«Mio marito è iscritto, quindi non ho io personalmente l'esigenza in quanto mio marito mi passa le informazioni dato che lavoriamo nella stessa azienda»,
 «Non ne ho mai avuto bisogno»,*

«Perché non usufruivo dei benefici del sindacato perché essendo mio marito imprenditore mi rivolgevo ai suoi collaboratori. Non valeva la pena pagare inutilmente la quota»,

«Perché prima lavoravo in una piccola azienda e quindi non c'era neanche molta informazione a riguardo».

Atteggiamento di profonda delusione o di poca utilità che trova conferma nelle risposte che vengono date successivamente quando si è chiesto alle lavoratrici quale azione potesse in essere il sindacato per supportare le possibilità di conciliare vita privata e vita lavorativa (Tab. 30). Se un terzo delle intervistate ha risposto dicendo che cerca di «tutelare i lavoratori» (38,7%), anche se per molte «non riesce a tenere testa all'azienda» (8,6%), sono però numerose quelle che invece rispondono che «non fa niente» (21,5%), o addirittura che «pensa solo ai propri interessi» (4,3%). Da notare anche la percentuale significativa di quelle che dichiarano di non sapere cosa fa il sindacato (14,0%).

Tab.30

Cosa fa il sindacato per affrontare al meglio questi problemi	Frequenza	Percentuale
Cerca un accordo	8	8,6
Pensa solo ai propri interessi	4	4,3
Tutela i lavoratori	36	38,7
Non riesce a tenere testa all'azienda	8	8,6
Non sa	13	14
Non fa niente	20	21,5
Totale	89	95,7
Mancata risposta	4	4,3
Totale	93	100,0,0

Le risposte fornite dalle intervistate appaiono ancora più chiare nelle risposte date alle domande aperte.

Vi sono lavoratrici convinte dell'utilità del sindacato:

«Il sindacato fa molte cose, ad esempio l'assistenza legale è molto utile nonostante le attese siano lunghe, ma sapere che ci sono servizi di questo tipo aiuta»,

«Fa da portavoce delle istanze delle lavoratrici, cosa che non sempre è avvenuta»,

«Svolge un ruolo da tramite tra lavoratrice e azienda e sono così al corrente di qualche legge che mi possa agevolare e di cui io non ero a conoscenza. Dà consigli per meglio affrontare la situazione attuale delle lavoratrici»,

«Fa di tutto per tutelare i lavoratori. E' grazie al sindacato che adesso io lavoro, anche se con il contratto di solidarietà»;

altre convinte della sua “cattiva fede” o del suo “non fare niente per i lavoratori”:

«Affronta i problemi, ma non li risolve o almeno solo in parte. Si dovrebbero impegnare di più»,

«Io sono pessimista. Io vedo il sindacato come la politica. Dove c'è il potere si fanno solo i propri interessi, quindi non so fino a quanto si faccia l'interesse delle lavoratrici»,

«Sinceramente, io penso che il sindacato si metta d'accordo con l'azienda per come farci fuori. Poi, se mi deve tutelare, il sindacato si deve mettere in gioco e non scendere a compromesso con l'azienda»,

«Non fa niente. Per il sindacato tutti i lavoratori sono uguali e perciò difende anche chi non è nel giusto»,

«Per me non fa niente. Io sono convinta che si è deciso già tutto. Io ho scioperato per coloro che sono fuori dall'azienda e stanno in cassa integrazione. I sindacati stanno, secondo me, aiutando l'azienda. È una presa in giro»,

«Prima io avevo fiducia del sindacato, ma mi rendo conto che non c'è equilibrio, non c'è mediazione tra il sindacato, che dovrebbe ascoltare la nostra voce, e l'azienda. Anzi, sembra che sia pilotato dall'azienda»;

altre che richiamano piuttosto la su “impotenza” di fronte alla forza dell’azienda e delle aziende in generale:

«Lotta sicuramente, ma alla fine è sempre l'azienda che vince e il sindacato si fa scavalcare»,

«Sembra che ci stia aiutando però allo stesso tempo invece di andare avanti andiamo indietro e non vengo aiutata. Devono prendere in considerazione le persone che hanno fatto il proprio lavoro e deve considerare ciò. Io personalmente mi sono sentita buttata fuori, nonostante abbia lavorato. Esso ha attivato la cassa integrazione e ciò è stato positivo»;

E, infine, quelle che dichiarano di non saperne nulla e di non essere neanche interessate a saperne:

«Sinceramente, non lo so cosa fa il sindacato. Io lavoro e prendo lo stipendio. Il resto non lo so»,
«Non lo so proprio. Non mi sono mai informata. Devo chiedere a mio marito che le cose di politica le capisce»,
«Non mi interessa, è l'azienda che mi dà lo stipendio. Il sindacato non è cosa per me».

Questo dato è da mettere in relazione con quello che altre intervistate dichiarano quando si chiede loro cosa dovrebbe fare il sindacato (Tab.31), nel rispondere che dovrebbe diffondere di più la cultura dei diritti. Ritengono cioè, che rientri nei compiti del sindacato il diffondere il senso della propria funzione, anche al fine di aumentare la propria forza contrattuale nei confronti dell'azienda per poter garantire tutele diffuse alle lavoratrici e ai lavoratori.

Oltre questa funzione considerata fondamentale, poco meno della metà delle intervistate ritengono che il sindacato debba tentare di garantire maggiormente i lavoratori (48,4%), anche a partire da un maggiore ascolto dei lavoratori stessi (10,8%). Mentre altre dichiarano di ritenere che in realtà il sindacato, date le attuali condizioni, non possa fare di più (18,3%). Infine, anche rispetto a questo quesito vi sono lavoratrici che dichiarano di non avere un'idea precisa di cosa poter chiedere al sindacato (14,0%) o addirittura non rispondono (4,3%) (Tab.31).

Tab.31

Cosa potrebbe fare il sindacato per affrontare al meglio questi problemi	Frequenza	Percentuale
Diffondere la cultura del sindacato	4	4,3
Ascoltare di più i lavoratori	10	10,8
Proporre soluzioni alternative all'azienda	8	8,6
Tutelare maggiormente i lavoratori	45	48,4
In realtà non può fare molto di più	17	18,3
Non sa	3	3,2
Totale	87	93,5
Mancata risposta	6	6,5
Totale	93	100,0,0

Il combinato di queste risposte sembra delineare esplicitamente un quadro nel quale al sindacato si riconosce il compito fondamentale di fare un grosso investimento sul piano della comunicazione e delle azioni concrete di diffusione più capillare della cultura dei diritti, in vista di una consapevolezza più condivisa riguardo alla necessità di garantire non solo il diritto al lavoro, ma quello a una vita lavorativa di qualità passa proprio per una maggiore tutela diffusa di quei diritti.

«È fondamentale diffondere innanzitutto una cultura generale tra le lavoratrici per sensibilizzarle all'azione»,

«Avrebbero potuto avere più voce in capitolo, stimolando di più i lavoratori al tesseramento. Il problema è che pochi lavoratori sono tesserati»,

«In città bisogna organizzare iniziative che coinvolgano la cittadinanza, anche le donne. Anche questo progetto di ricerca è utile per far parlare delle lavoratrici e dei loro diritti».

Occorre cioè insegnare che non ci si può e non ci si deve limitare a cercare strategie individuali o ancora meno «scappatoie per destreggiarsi sul posto di lavoro», come osserva una delle lavoratrici intervistate. Importante è invece essere coesi per poter garantire una piena affermazione dei diritti dei lavoratori. Diritti che includono quelli a una conciliazione di qualità.

5. Proposte e strategie di intervento

Partendo dalle indicazioni delle intervistate, ma andando anche oltre quelle, vi sono una serie di proposte che è possibile avanzare nella direzione di garantire, non solo formalmente, il diritto delle famiglie alla conciliazione tra vita privata e vita lavorativa. Preliminarmente occorre chiarire che la scelta di riferirsi ai diritti delle famiglie piuttosto che solamente a quelli delle donne, è fondamentale per evitare di confermare, paradossalmente, l'idea di un carico *tutto femminile* degli oneri di cura.

Entrando ora nel merito di quanto emerso appunto dalle risposte delle lavoratrici, l'idea di un asilo nido aziendale, pure richiesta a gran voce da numerose intervistate, sembra non particolarmente sostenibile e neanche nemmeno auspicabile, per una pluralità di motivi. Si va dalla difficile sostenibilità economica di questa struttura da parte dell'impresa, soprattutto di quelle di minori dimensioni, particolarmente in un periodo di crisi come quello odierno che si protrae da diversi anni; al rischio di una ricaduta negativa sulle buste paga dei dipendenti che potrebbero vedere tradotto il servizio in una sorta di scambio dal punto di vista salariale; o ancora al rischio di un'eccessiva omogeneità sociale dei bambini presenti in questa struttura che non si potrebbero così avvantaggiare di una classe più eterogenea e degli stimoli ad essa connessi. Certo però le sollecitazioni delle lavoratrici non devono essere perse e possono essere la base per proporre una formula mista pubblico-privato nella quale l'azienda sottoscriva una sorta di convenzione con gli asili nido e le strutture per l'infanzia presenti sul territorio, sia pubbliche sia del privato convenzionato: i figli delle lavoratrici e dei lavoratori delle diverse aziende del ramo tessile presenti sul territorio, potrebbero quindi accedere alle strutture già esistenti a condizioni particolari con una quota della retta sostenuta dall'azienda, un'altra parte dall'amministrazione pubblica e una terza infine, dalla famiglia stessa. Questa formula potrebbe essere considerata una buona prassi da esportare anche per altri settori del manifatturiero e neanche degli altri settori economici, si pensi ad esempio all'agricoltura, settore particolarmente "difficile" soprattutto per le donne. I vantaggi sarebbero evidenti: in primo luogo consentirebbe condizioni che facilitano l'ingresso nel mondo del lavoro di uomini e soprattutto, viste le resistenze culturali, di donne anche quando con bambini ancora piccoli; in secondo luogo garantirebbe a questi bambini la possibilità di essere affidati a personale qualificato e specializzato; ed infine, produrrebbe, e non è marginale, ulteriori posti di lavoro nell'ambito delle professioni di cura.

Questa soluzione che richiede impegni condivisi da parte delle diverse realtà pubbliche e private presenti su un territorio (istituzioni pubbliche, aziende, privato sociale, associazioni, parrocchie,

...), renderebbe le strutture di cura “a portata” anche di famiglie che non hanno un reddito elevato, facendo sì che la scelta di affidare i propri figli a strutture esterne non diventi proibitiva e evitando così che la donna-madre, sia costretta, per evitare costi spesso vicini all’intero ammontare del proprio stipendio, a ritirarsi dal mercato del lavoro.

Un ulteriore elemento sul quale occorre riflettere e intervenire è quello degli orari di queste strutture. Nel quadro di un più ampio ripensamento dei tempi della città, gli orari delle strutture che ospitano soggetti non autosufficienti, e in modo particolare bambini, devono essere resi assolutamente compatibili con quelli del lavoro dei genitori. Sia direttamente sia anche attraverso la predisposizione di servizi complementari (ad esempio quelli di pre e post- scuola) che assicurino una continuità di presenza dei bambini all’interno delle strutture, per evitare di costringere le famiglie a elaborare complessi piani di gestione dei tempi di vita del bambino stesso.

Sempre in riferimento all’organizzazione dei tempi, occorre predisporre attività organizzate ludico-sportive anche nei mesi estivi, avendo sempre cura di mantenere i costi accessibili, anche attraverso formule composite di cui si è detto in precedenza. Come anche dei servizi di scuola-bus e di accompagnamento per i bambini.

Queste soluzioni sono uno strumento fondamentale, seppure indiretto, per incentivare il lavoro femminile, sia per la possibilità di “liberare” il tempo delle madri creando al tempo stesso le condizioni migliori perché i bambini possano essere affidati ad esperti e educatori professionalizzati, sia perché renderebbero le donne, nella prospettiva dei datori di lavoro, risorse *meno costose e più affidabili*. È implicito che accanto a queste azioni, occorrerebbe un profondo lavoro sul piano culturale, in vista di un modello di gestione molto più condivisa delle cure parentali.

Le questioni relative alla maternità e alle sue garanzie restano ancora oggi del tutto aperte e problematiche perché portano ad interrogarsi su chi sia il reale portatore di interessi della maternità, perché così come sono ancora oggi strutturate le azioni di tutela, esse tutelano la donna-lavoratrice in quanto portatrice di interessi ma riversano i costi di questa tutela, da intendersi in senso lato, sostanzialmente sul datore di lavoro e sulle famiglie stesse, mentre lo Stato e le istituzioni pubbliche rischiano di profilarsi spesso come “i grandi assenti”.

Anche per quanto riguarda gli anziani non autosufficienti la questione è complessa. Il crescente investimento su «interventi di tipo domiciliare (assistenza domiciliare, telesoccorso, affido di anziani, ecc.), che ha del resto consentito una riduzione del ricorso al ricovero in strutture residenziali, è citato nei piani di zona tra i maggiori punti di forza ritenendo che la forte presenza

della famiglia nella cura e nella gestione dei problemi delle persone anziane, sia autosufficienti che non autosufficienti, sia sicuramente una risorsa per l'intera comunità.

Questo è un aspetto assolutamente rilevante della questione donne-welfare proprio in riferimento alle possibilità di consentire a molte di loro di operare scelte di lavoro extradomestico.

Questa scelta nella direzione della domiciliarizzazione dell'assistenza, se da un lato garantisce ai soggetti in difficoltà, soprattutto anziani e disabili, di permanere all'interno delle loro case e delle loro famiglie, risultato di assoluto rilievo, dall'altro implica la presenza di almeno un altro membro della famiglia all'interno della casa in maniera pressoché costante. Le donne vengono così assunte implicitamente come partner scontati e silenziosi di ogni politica di welfare che prevede al più una remunerazione per la loro permanenza entro l'abitazione.

L'attenzione del welfare italiano alla famiglia, quando prende la forma di scelte politiche che vanno nella direzione di una valorizzazione del ruolo della famiglia come soggetto di erogazione dei servizi primari della vita quotidiana finisce per essere, paradossalmente, *un'attenzione avvelenata* che lascia la famiglia investita da un evidente sovraccarico funzionale non supportato o quanto meno mal supportato dalle istituzioni. Sovraccarico che si ribalta, a sua volta, quasi tutto sulle spalle delle donne.

Un ulteriore elemento messo in evidenza già dalle lavoratrici intervistate, è quello di un più agile accesso alle formule del part-time. Del resto come emergeva già diversi anni fa da numerose ricerche, tra queste quelle di Scherer e Reyneri, è il tempo parziale ad aver fatto crescere le quote di donne lavoratrici. E sono soprattutto le donne meno istruite che trovano nel part-time un'occasione insostituibile di accesso e di permanenza all'interno del mercato del lavoro. In quasi tutti i paesi sviluppati e senza soluzione di continuità, dunque, l'occupazione femminile è cresciuta principalmente grazie alla sempre maggiore diffusione del tempo parziale tra le donne, sicché per i quindici paesi vecchi membri dell'Unione Europea esiste ora un'apprezzabile relazione positiva tra tasso di occupazione delle donne e quote di lavoro a tempo parziale.

Il part-time consente alle donne di conciliare più facilmente i loro ruoli, soprattutto in presenza di lavori privi di flessibilità oraria o addirittura a turni. Occorre tener presente che donne meno istruite, in un mercato altamente concorrenziale e povero di tutele, si trovano spesso ad occupare posizioni lavorative faticose e poco remunerative, circostanze queste che rendono ancora più difficile, impegnativa e difficoltosa la loro attività domestica di gestione delle faccende di casa e l'attività di cura dei figli e degli altri familiari. Il reddito basso, come già osservato, rende difficile quando non impossibile la ricerca di supporti esterni cui delegare, a pagamento, almeno una

quota di queste incombenze - collaboratrici domestiche, baby-sitter, assistenti domiciliari (badanti) -. Il tempo parziale, insomma, si può ritenere, purtroppo, (più di tante altre modalità attraverso le quali la domanda di lavoro flessibile finisce per “scaricarsi” in larga misura, quando non totalmente, sui lavoratori) un indispensabile strumento per incentivare la presenza femminile nel mercato del lavoro. Analoghe osservazioni possono essere riferite alla possibilità di flessibilizzazione degli orari di lavoro nella disponibilità di scelta dei lavoratori. Anche questa misura, infatti, può essere considerata uno strumento utile, quando non indispensabile, per le donne in modo particolare, per rendere compatibili i tempi della propria presenza lavorativa con quelli della vita privata. Tra gli strumenti pro-conciliazione, va annoverato anche il telelavoro.

Naturalmente anche in questi casi, occorre maneggiare questi strumenti con estrema cautela, per evitare di renderli vere e proprie “trappole” nelle quali i lavoratori e le lavoratrici possono rimanere “invischiati”. Il part time, ad esempio, va inteso come uno strumento non penalizzante in termini di carriera o di eventuali incentivi e *benefit* decisi dall’azienda, e va inteso come strumento temporaneo nel senso che è importante consentire al lavoratore di rientrare nella formula del *full time* quando le esigenze che avessero motivato la scelta fossero venute meno. Così come il telelavoro non può non essere progettato con cautele e correttivi per evitare che il lavoro perda del tutto il suo essere anche un’importante occasione di socialità. Anche questo dovrebbe essere pensato come frutto di una decisione condivisa con i lavoratori.

È necessario che queste misure, come ogni altra che può agevolare i processi di conciliazione tra vita privata e vita lavorativa, non restino patrimonio isolato di alcune realtà aziendali e che non siano suscettibili di essere applicate con episodicità e discrezionalità. Per questo sembra più che opportuno che queste misure e queste azioni positive, siano discusse nella contrattazione sia di primo sia di secondo livello e poi siano inserite nei contratti nazionali come anche in quelli integrativi territoriali o di gruppo, perché diventino diritti e tutele estese e strutturate, seppure naturalmente declinate in modo specifico in base alle caratteristiche del comparto e, a volte, delle caratteristiche delle aziende.

Ed infine è opportuno sottolineare quanto queste misure vadano pensate sia per gli uomini sia per le donne, proprio per evitare di “legittimare” involontariamente le tradizionali suddivisioni dei compiti di cura che, come detto, resistono ancora negli attuali modelli culturali.

Si arriva così al punto dal quale si è partiti: la necessità di un intervento di ripensamento culturale di grande e lungo respiro, e al tempo stesso, la predisposizione di azioni positive immediate entro accordi di rete, che consentano alle donne di accedere e permanere nel mercato del lavoro a

condizioni non solo formalmente uguali a quelle degli uomini. Questo significa innanzitutto intervenire su quello che è il principale “nodo problematico” del rapporto donne e lavoro: la maternità. Non solo quella “ristretta” legata al periodo della gestazione, ma anche e soprattutto quella che si è avuto modo di definire “maternità allargata” connessa invece al tempo di cura di un bambino fino all’età dell’autosufficienza. Occorre strutturare soluzioni che indubbiamente non attengono esclusivamente all’area delle politiche sociali, ma che coinvolgano le politiche del lavoro in termini di procedure e modalità riguardanti più direttamente, sia le norme contrattuali al momento dell’assunzione, sia l’utilizzo garantito delle risorse nel quadro dell’organizzazione del lavoro. Quanto più si renderanno efficaci ed efficienti, a sistema, questi interventi, tanto più, tra l’altro, si può pensare che l’accettazione del part-time smetta di essere per molte donne, almeno dal lato dell’offerta, l’unico rimedio alla rinuncia al lavoro.

È fondamentale che venga adottato un set composito di misure di intervento. Sia azioni specifiche miranti a tutelare con forza le condizioni di maggiore disagio, condizioni accentuate dall’attuale crisi economica che ha innescato pericolosi e diffusi processi di impoverimento, facendo *scivolare* migliaia di famiglie al di sotto della soglia di povertà, sia anche misure di intervento aspecifico che migliorino la qualità della vita di tutti lavoratori e, in generale, di tutti gli abitanti di un territorio. Troppo spesso, infatti, le condizioni per avere diritto ad accedere a taluni servizi sembrano escludere le tante situazioni di difficoltà che, pur non collocandosi nell’area del disagio estremo, riflettono, comunque, condizioni di vita problematiche. Quello che sembra mancare è la protezione della *normalità*. La tendenza a porre in essere di fatto una sorta di “welfare residuale”, tendenza frequentemente addebitata soprattutto alla scarsità di risorse finanziarie, che finisce però per mettere in ombra, quando non per escludere del tutto, la consapevolezza che siano la quotidianità e la normalità a dover essere supportate. È necessario riconoscere il carattere *normale* del bisogno, presente nella vita di soggetti normali a loro volta e, proprio perché tali, a rischio di essere del tutto invisibili per un tale modello di welfare.

Per questo scopo sono fondamentali misure strutturali e non episodiche che prendano forma nella predisposizione di servizi territoriali più che di erogazioni monetarie generalizzate e indistinte. Azioni che necessitano dell’intervento coordinato delle istituzioni pubbliche nazionali, regionali e comunali, delle aziende (singolarmente e attraverso la costruzione di reti) e degli altri soggetti della società civile. Una formula composita di welfare territoriale in grado di aumentare significativamente la qualità del territorio stesso, con importanti ricadute sul piano economico oltre che su quello sociale. Un adeguato livello di *welfare* rientra, infatti, tra quelli che possono

essere definiti i «*local collective competitive goods*», i beni collettivi presenti in un territorio che sono in grado di rappresentare una sorta di valore aggiunto che può rendere un territorio più *appetibile* da parte delle imprese, avviando così circoli virtuosi in grado di autoalimentarsi.

Occorre creare una rete di servizi e di opportunità attorno alla persona, prima ancora che intorno al lavoratore, per garantire la piena attuazione formale e sostanziale dei diritti ad una vita lavorativa di qualità e ad una piena e riuscita armonizzazione di questa con la propria vita privata e familiare.