

Primo Capitolo

La femminilizzazione del mercato del lavoro: luci e ombre di un fenomeno in rapida espansione

Anna Maria Rizzo

Dinamiche di cambiamento dell'occupazione femminile

Il lavoro ha rappresentato uno spazio decisivo per la costruzione delle identità di genere. “Il suo valore non è mai stato solo economico, ma è assurto a luogo simbolico”¹. Le profonde trasformazioni del lavoro nel XX secolo, ad esempio, hanno avuto ricadute differenti sulle donne e sugli uomini.

L'organizzazione del lavoro agricolo, la sua crisi, la rivoluzione industriale, le ristrutturazioni tecnologiche e organizzative, lo sviluppo della cosiddetta società dei servizi sono alcuni dei principali mutamenti che hanno pesantemente influenzato il lavoro, ma anche le condizioni di vita complessive delle donne. Esse ne sono state investite in pieno ed hanno dovuto fronteggiare il tutto riadattando qualsiasi cosa, dalla gestione familiare al proprio corpo e alla propria sessualità.

Durante gli anni Sessanta, la dominante presenza della casalinga a tempo pieno ha permesso una maggiore produzione di risorse nell'ambito domestico ed una migliore gestione di quelle già disponibili².

Verso la fine degli anni Sessanta la domanda di lavoro tende a privilegiare sempre di più la manodopera maschile nelle classi centrali di età, collocando i giovani, le donne e gli anziani in una posizione di marginalità, per i primi transitoria, per gli altri strutturale. In questi anni la forza lavoro femminile è relegata ad una condizione di perenne mobilità, che sarà motivo insieme di disoccupazione e di sottoccupazione per le donne.

¹ David P., Vicarelli G. (a cura di), *Donne nelle professioni degli uomini*, Franco Angeli, Milano, 1994

² Frey L., Livraghi R., *Sviluppo umano e lavoro femminile*, Franco Angeli, Milano, 1991

A partire dagli anni Settanta molte fasi della lavorazione, a seguito delle ristrutturazioni e riorganizzazioni aziendali e del decentramento produttivo, vengono svolte fuori dalla grande azienda, riposizionate lungo una catena di imprese minori e secondo modalità che inducono anche un nuovo sviluppo del lavoro a domicilio e del lavoro nero; “una maggiore attenzione alla qualità del prodotto piuttosto che alla quantità offre più ampie chance occupazionali alla manodopera femminile, anche se spesso occupata nell’ambito del lavoro sommerso”³.

La forza lavoro femminile nel lavoro a domicilio è priva degli elementi di garanzia tipici di una legislazione protettiva presenti nell’occupazione regolare e sottoposta a più alti tassi di sfruttamento.

Il 1972 è considerato un anno di svolta⁴, essenzialmente per merito della componente femminile. Dopo questa data, il tasso di occupazione aumenta più o meno costantemente fino al 2003, ma mentre quello maschile declina, quello delle donne cresce fortemente.

“La dinamica dell’occupazione femminile appare molto positiva. Nell’arco degli ultimi 10 anni l’occupazione femminile è cresciuta molto più di quella maschile e nel 2003 si arriva a 13 milioni 690 mila occupati e 8 milioni 365 mila occupate, rispettivamente 275 mila e 1 milione 296 mila in più rispetto al 1993. La crescita dell’occupazione femminile, nel decennio considerato, ha fornito un contributo complessivo pari a più dell’80% della rilevante espansione dell’occupazione. Quasi tutto l’incremento di occupazione femminile (l’85%) si registra nel Centro-Nord con 1 milione 104 mila occupate in più tra il 1993 e il 2003. Nel Mezzogiorno l’aumento non è stato della stessa intensità (192 mila occupate in più nel periodo), ma si evidenzia la crescita del numero di donne che manifestano una volontà esplicita di trovare una collocazione nel mercato del lavoro (il tasso di attività passa dal 33% al 36,6%)”⁵.

Inoltre, in questo arco di tempo il processo di terziarizzazione aumenta fortemente ed oltre il 56% dei nuovi posti di lavoro creati nel terziario è occupato da donne. Naturalmente dietro questi dati complessivi si nasconde un profondo e crescente dualismo territoriale tra Centro-Nord e Mezzogiorno.

³ Arcidiacono C., *Identità, genere, differenza*, Franco Angeli, Milano, 1991, p. 20

⁴ Reyneri E., *Sociologia del mercato del lavoro*, Il Mulino, Bologna, 1996, pp. 54 e ss.

⁵ ISTAT, *Come cambia la vita delle donne*, 2004

Fattori di incremento dell'occupazione femminile

In coincidenza con l'ulteriore sviluppo della terziarizzazione dell'economia italiana, però, l'occupazione femminile è cresciuta e l'offerta è in continua ascesa. Una molteplicità di fenomeni, anche contraddittori, caratterizza le trasformazioni del rapporto tra donne nel mercato del lavoro, fenomeni che rappresentano variabili decisive nell'analisi delle scelte occupazionali della donna⁶; tra questi possiamo richiamare:

- il grado di *terziarizzazione* dell'occupazione, l'elevato tasso di disoccupazione ed il mancato rinnovamento della popolazione con un tasso di fecondità fra i più bassi del mondo;
- i tassi di attività femminile risultano più alti per le donne che hanno potuto acquisire *livelli di istruzione* e di formazione più elevati: il livello di istruzione inoltre è positivamente correlato con la probabilità che la donna riesca a trovare e mantenere un'occupazione;
- l'incidenza delle donne sul totale dei percettori di reddito è in rapida ascesa ma, mediamente, i loro redditi comprensivi, hanno perso terreno rispetto a quelli maschili. In tal senso, l'apertura o la chiusura del *ventaglio salariale*, risultano strettamente associate al peggioramento o al miglioramento dei rapporti di reddito donna/uomo, in quanto gli strati medio-bassi della piramide salariale accolgono tuttora molte più donne;
- l'analisi sulle diverse forme di *lavoro atipico* mostra la maggiore esposizione delle donne al rischio di percepire redditi bassi, di avere profili lavorativi discontinui, di restare intrappolate in posizioni lavorative precarie. Questo rischio aumenta nelle fasi basse del ciclo economico e nei segmenti più deboli del mercato del lavoro;
- la crescita dell'occupazione femminile, che interessa in particolare le donne adulte, è in parte legata alla diffusione del *lavoro a tempo parziale*, che consente di contemperare il lavoro familiare con quello retribuito;
- la *segregazione sessuale del lavoro* emerge chiaramente guardando ai ruoli lavorativi ricoperti dalle donne nel lavoro dipendente: le donne sono maggiormente concentrate nelle qualifiche intermedie, sono marcatamente sottorappresentate nelle qualifiche elevate, sono fortemente concentrate nel settore della pubblica amministrazione;

⁶ Cfr. Saraceno C., *Pluralità e mutamento*, Franco Angeli, Milano, 1987; Brusita P., *Donna e lavoro. Il mondo interno e la realtà esterna*, Il segnalibro, Torino, 1990; IRS (a cura di), *Studi di imprese di successo "al femminile"*, Rapporto di ricerca, 2003.

- la crescente domanda di servizi alle famiglie e alle comunità si è rivolta essenzialmente alle donne, quali portatrici di una “peculiare” vocazione al lavoro di cura. Senza questa evoluzione della domanda di lavoro, senza una congiuntura economica favorevole, senza una maggiore offerta di lavoro femminile, la crescita occupazionale non avrebbe coinvolto le donne in misura così rilevante.

Presenti, ormai, in tutte le tipologie di lavoro, per le donne aumentano i contratti part-time, a tempo determinato e con orari e modalità “non standard”. Vi è oggi un maggior numero di dirigenti, libere professioniste, imprenditrici e impiegate, mentre diminuiscono le lavoratrici in proprio e le coadiuvanti.

Criticità forti rimangono presenti relativamente all’accesso al mercato del lavoro delle donne con figli, al mantenimento del posto di lavoro nel momento in cui nascono figli, all’accesso ai luoghi decisionali più alti. Così come rimane drammatica l’asimmetria tra centro-nord e Mezzogiorno, dove le donne hanno forti difficoltà di inserimento nel mercato del lavoro (anche a causa di una scarsissima diffusione del part-time), prevalgono le occupazioni temporanee e precarie, mancano i servizi sociali essenziali di sostegno alla donna che lavora.

Nell’ultimo decennio la struttura del tasso di occupazione femminile per fasce di età è andato approssimandosi a quello maschile: il tasso di occupazione femminile cresce con l’età, raggiungendo il suo massimo intorno ai 40 anni, per poi diminuire lentamente. È dunque mutato il modello di partecipazione al lavoro delle donne. Sino ai primi anni settanta, infatti, la tendenza prevalente era caratterizzata da un inserimento precoce della domanda nel mercato del lavoro e un altrettanto precoce abbandono in coincidenza del matrimonio o della maternità. Questo modello di comportamento è andato sempre più scomparendo, perdendo quella figurazione ad “M” che ha caratterizzato in passato la partecipazione delle donne coniugate, per assumere il profilo partecipativo a “campana”, connotato da una bassa partecipazione nell’età giovanile e anziana, manifestato dalla popolazione maschile nel secolo scorso ed emerso anche tra la popolazione femminile⁷.

⁷ Il profilo a “M” è caratterizzato da un’ elevata partecipazione all’attività lavorativa prima del matrimonio, una caduta della partecipazione quando i figli sono piccoli, e una ripresa elevata negli anni in cui i figli escono di casa. Su questo argomento Reyneri parla, invece, di andamento a “L rovesciata”, per il quale una volta raggiunto un picco, nelle classi di età più giovani, la partecipazione tendeva a diminuire progressivamente. Si determinava così un arresto della carriera in età giovane, in coincidenza con il matrimonio e la nascita dei

Il maggiore investimento in percorsi formativi anche tradizionalmente poco femminili, l'innalzamento dei livelli d'istruzione e il nuovo significato attribuito al lavoro quale componente fondamentale del progetto di vita delle donne, non hanno di fatto eliminato gli squilibri nelle opportunità di carriera⁸.

Zone d'ombra del mercato femminile

Nello spazio di poco più di tre decenni le donne hanno praticamente “invaso” il mondo del lavoro riequilibrando in certa misura a loro vantaggio la composizione della popolazione attiva.

In realtà il fenomeno della partecipazione femminile al mercato lavorativo si rivela essere molto più controverso di quanto sembri ad una prima valutazione. Esistono, infatti, una serie di risvolti che potremmo definire negativi o in un certo senso *oscuri*, per tutta una serie di implicazioni che possono far riflettere su quanto il desiderio di autorealizzazione e di espressione della propria soggettività nella popolazione femminile sia sostanzialmente ostacolato da fattori di ordine strutturale e culturale.

Tra le circostanze sfavorevoli possiamo rinvenire:

- l'inadeguatezza della *domanda di lavoro* rispetto alla progressiva crescita dell'offerta di lavoro femminile⁹ dovuta principalmente all'incapacità del sistema di creare occupazione. Il peggioramento della situazione lavorativa in tutti i settori e specialmente nel Mezzogiorno, esaspera il divario tra i sessi; la disoccupazione femminile viene percepita come il *minor malus* in presenza di un alto rischio per l'occupazione maschile;
- la *segregazione occupazionale* in ambiti lavorativi che, rispetto a quelli maschili, sono caratterizzati da minore prestigio e riconoscimento sociale; la *vocazione* al lavoro di cura socialmente assegnato alla donna condiziona

figli, i cui andamenti, pur manifestando una tendenza comune, presentano delle differenze nelle diverse zone del Paese. A tal proposito si possono confrontare: Rossi G., Malerba G., (a cura di), *La donna nella famiglia e nel lavoro*, Franco Angeli, Milano, 1993; Reyneri E., in *op.cit.*; Fusco A., Piano M. G. (a cura di), *Imprese di donne. Un'indagine sull'imprenditoria femminile in Sardegna*, Franco Angeli, Milano, 1999; le ricerche sulle donne del sud a Napoli, Salerno, Cosenza, Lecce, Messina, Catania e Cagliari contenute nel lavoro di Mancarella M., *Donne a Lecce: i percorsi di un'emancipazione difficile*, in Oppo A., Piccone Stella S., Signorelli A., *Maternità, identità, scelte*, Liguori, Napoli, 2000, e nel lavoro di Gelli B., D'Amico R., Mannarini T. (a cura di), *L'Università delle donne*, Franco Angeli, Milano, 2002, Sabbadini, *Come cambia il lavoro delle donne*, 2004, Rizzo A.M., *Donne imprenditrici del sud*, Pensamultimedia, Lecce, 2004.

⁸ Istud, *Lo sviluppo delle donne nelle imprese: approcci ed esperienze*, Milano, 2000.

⁹ Migale L., *Imprenditorialità femminile e sviluppo economico*, Nis, Roma, 1996

pesantemente anche le opportunità di scelta dei differenti ambiti occupazionali. “Il prezzo pagato dalle donne è dunque una minore gratificazione derivante da una scarsa valorizzazione del proprio contributo lavorativo e della propria formazione personale”¹⁰; la segregazione sessuale dei ruoli emerge guardando ai ruoli lavorativi ricoperti dalle donne nel lavoro dipendente: donne sottorappresentate nelle qualifiche elevate e concentrate in quelle intermedie;

- *trattamenti economici meno favorevoli*, le donne continuano ad ottenere retribuzioni significativamente inferiori rispetto a quelle degli uomini; recenti studi hanno dimostrato che anche a parità di titolo di studio i differenziali retributivi tra i due sessi rimangono altamente significativi;
- la *precarizzazione* del posto di lavoro, prezzo pagato in conseguenza del proliferare di forme di lavoro più flessibili o *atipiche* (lavori a tempo determinato o *part-time*) e del riversarsi di una grossa fetta della popolazione femminile nell’ambito del lavoro sommerso.

Doppi contesti, duplice contesa

L’impegno della donna nel mondo del lavoro è spesso ancora rappresentato come una contrapposizione e sovrapposizione di ruoli tra loro incompatibili. Ciò nonostante, da un orizzonte totalmente dominato dal modello della casalinga a tempo pieno, si è progressivamente imposta la questione della *doppia presenza*¹¹. L’immaginario femminile si è completamente trasformato: la condizione esistenziale della donna lavoratrice divisa tra attività domestica e attività professionale. Donne con “due ruoli” o con “due lavori” indicano la condizione esistenziale della donna continuamente divisa tra la famiglia e il lavoro. Il concetto di *doppia presenza* manifesta un mutamento dell’identità femminile prodotto dalla moderna pluralizzazione dei mondi vitali. Le donne, muovendosi all’interno e non a latere, di più mondi vitali, sono costrette a confrontare la dialettica espressiva che le caratterizza con la logica strumentale della vita pubblica e del mercato, problematizzando tutti i ruoli e i meccanismi propri delle istituzioni e scorporando la propria

¹⁰ Emerge nettissima una preselezione che opera al momento della scelta del percorso formativo: ciò si concretizza in un’alta affluenza di ragazze ai corsi di indirizzo letterario-umanistico e commerciale, Ivi, p. 20

¹¹ Cfr. Balbo L., *La doppia presenza*, in *Inchiesta*, Marzo-Aprile 1978 n. 32.

identità dai ruoli stessi¹². Tale mutamento d'identità si fonda sia sulla ridefinizione della maternità, nel passaggio da destino a scelta, sia su un nuovo atteggiamento verso il lavoro professionale, considerato come risorsa decisiva per autodefinirsi e per realizzarsi. La *doppia presenza* allora si configura più come modello di identità che non come realizzazione professionale concretamente attuata: “[...] *l'identità della donna si forma, si definisce ed è agita sia nel privato che nel pubblico, finalmente appare collocarsi in un territorio ancora incerto tra questi due poli. Si tratta, in prima approssimazione, di una immagine che sembra scindersi in due significati: di innovazione e di ambiguità, e che suscita, di per se stessa, un senso profondo di ambivalenza. L'innovazione è suggerita anche semanticamente dal termine 'presenza': richiama un esserci motivato, conseguenza della trasformazione del ruolo produttivo da luogo biologico [...] a luogo riconosciuto ed autoriconosciuto di produzione sociale. Ma anche denota il cambiamento del rapporto col mercato del lavoro, [...] significando la tensione a rapportarsi in modo permanente al denaro, al potere, alle istituzioni*”¹³.

Se esaminiamo infatti separatamente il lavoro svolto per il mercato e quello prestato al servizio dell'unità familiare, emerge in modo evidente la complessità di gran lunga maggiore di questa seconda attività della donna (dal punto di vista del contenuto delle mansioni, della committenza, del luogo, delle forme di organizzazione, ecc.).

Tali differenze si manifestano emblematicamente nell'impossibilità di utilizzare la categoria “orario di lavoro” per entrambe le attività. Se infatti per “orario” si intende la definizione dell'ordine in cui determinate operazioni devono succedersi nel tempo, con indicazione relativa a ciascuna di esse, o, più in generale, la predisposizione del tempo complessivo richiesto per l'esecuzione di determinate operazioni, allora *il lavoro svolto per la famiglia non ha orario*. Il tempo prestato dalle donne al servizio dell'unità familiare non è predeterminato, ne è, d'altra parte, per sua stessa natura, predeterminabile. La sua particolarità sta appunto nel poter variare, adattandosi liberamente alla diversa entità e qualità della domanda espressa di volta in volta dai membri della famiglia. Le donne non smettono di lavorare quando è finito il loro orario, ma terminano l'orario quando è finito il lavoro. Se, quindi, per orario si intende una misura relativamente rigida, anche se modificabile, del tempo di lavoro, tale locuzione viene usata impropriamente quando si trat-

¹² A questo proposito Habermas afferma che è opportuno: “presentare credibilmente se stesso in situazioni qualsiasi come qualcuno che può soddisfare alle esigenze di consistenza anche di fronte ad inconciliabili attese di ruolo e attraversando una serie di fasi contraddittorie della vita”. J. Habermas, *Per la ricostruzione del materialismo storico*, Etas, Milano, 1979, p. 63.

¹³ Bimbi F., Pristinger F. (a cura di), *Profili sovrapposti*, Franco Angeli, Milano, 1985, p. 86.

ti di lavoro familiare. Proprio la scorrettezza di tale uso linguistico consente tuttavia di evidenziare la sua estrema flessibilità, e la subordinazione della sua erogazione alle esigenze degli utenti.

In ogni caso, tempo libero, tempo sociale, tempo familiare, sono funzionalmente dipendenti dall'orario di lavoro, aumentano o diminuiscono in maniera inversamente proporzionale a questo.

Nel caso della donna la situazione è opposta: la parte flessibile, il tempo, regola quella rigida, l'orario.

Una delle ipotesi più originali alla luce della quale può essere interpretata la doppia presenza è che si sia lentamente, ma irreversibilmente spostato il cosiddetto "*punto di catastrofe*"¹⁴, che segna la transizione da uno stato in cui attività professionali ed attività familiari trovano forme stabili di combinazione, a una condizione nella quale lo svolgimento dei compiti domestici diventa incompatibile con qualsiasi altra forma di occupazione. Facendo riferimento, anche se in questa sede ovviamente solo in chiave euristica, alla teoria delle catastrofi¹⁵, si può ritenere che, "mentre fino a tutti gli anni Sessanta fosse sufficiente un lieve incremento del lavoro domestico per raggiungere la "soglia critica" oltre la quale le attività professionali non risultavano più conciliabili con quelle familiari e andavano, quindi, soppresse, oggi è necessario un aumento assai più consistente del lavoro domestico per costringere la donna ad abbandonare il mercato del lavoro"¹⁶.

Tale ipotesi sta ad indicare che la doppia presenza sembra costituire, assai più oggi che in passato, una condizione di equilibrio non più marginale ed episodica, bensì tendenzialmente strutturale e duratura.

Ancora largamente indeterminati restano, tuttavia, i fattori che contribuiscono in maniera decisiva ad alterare il tradizionale trend della vita femminile.

Da una parte emergono significativi indizi di una tendenza a reagire all'aggravarsi del carico di lavoro familiare non tanto con la rinuncia alle attività per il mercato, quanto piuttosto con una riduzione o flessibilizzazione dell'orario di lavoro.

D'altra parte lo stesso calo demografico può essere senza forzature interpretato come espressione dell'accresciuta indisponibilità delle donne ad una di-

¹⁴ AA.VV., *La crisi del concetto di crisi*, tr. it. a cura di D'Eramo M., Lericci, Roma, 1980

¹⁵ Thom R., *Stabilità strutturale e morfogenesi*, tr. it., Einaudi, Torino, 1980

¹⁶ Bimbi F., Pristinger F. *Op. Cit.*, 1985, p. 172

pendenza dall'universo familiare tale da escluderle completamente dal mercato del lavoro.

In entrambi i casi si rileva la tendenza a cercare forme di intreccio e compatibilità tra le due attività o tentando di adattare le forme di svolgimento del lavoro professionale o creando vincoli ad un "catastrofico" aumento dell'impegno familiare. Nel primo caso si flessibilizza l'orario, nel secondo si introducono rigidità nell'uso del tempo.

Fino a tempi recenti, forse, non si è colto come la rigidità del sistema degli orari fosse in realtà consentita dalla flessibilità del lavoro delle donne, alle quali era affidato il compito di mediare e rendere tra loro compatibili i diversi tempi¹⁷. Le troppe volte deprecata opposizione tra tempo di lavoro e tempo di vita trova invece il senso di una connessione nella combinazione familiare di tempi ed orari, che nell'attività della donna ha la sua stessa condizione di possibilità.

È nel contesto familiare, come rete di relazioni intessute intorno alla figura della moglie-madre, che va trovato lo spazio di ricomposizione dei tempi multipli e apparentemente contraddittori.

Non v'è dubbio, tuttavia, che l'aver cominciato a considerare l'orario non solo in termini quantitativi, nella prospettiva della riduzione, ma anche dal punto di vista della sua organizzazione e articolazione interna, rappresenta già un sintomo estremamente significativo di deterioramento nelle tradizionali forme familiari di ricomposizione.

Sincronie perdute: rigidità degli orari e flessibilità dei tempi

Tratto caratteristico della doppia presenza è sicuramente l'organizzazione degli orari di lavoro. Un'analisi degli orari di lavoro delle donne, richiede innanzitutto una più attenta riflessione sul significato della stessa categoria "orario di lavoro". Le modalità di partecipazione da parte delle donne sono largamente dipendenti dalle forme del loro impegno in un'altra prioritaria attività lavorativa: quella familiare. In questa prospettiva la giornata lavorativa femminile si presenta come la risultante della somma o dell'interazione tra due grandezze: il tempo-lavoro per il mercato e il tempo-lavoro per la fa-

¹⁷ Giacomini B., *Occupazione e "tempi" del lavoro femminile*, in AA.VV., *L'orario di lavoro tra fabbrica e società*, Franco Angeli, Milano, 1981, pp. 74-96

miglia. Si tratta dunque di determinare in termini assoluti la particolare durata di tale giornata, distinguendola da quella maschile sotto il profilo innanzitutto quantitativo, per la sua maggiore lunghezza¹⁸.

Da molteplici studi è confermata nel complesso l'ipotesi di una durata mediamente più elevata della giornata lavorativa femminile rispetto a quella maschile; se alle ore di lavoro domestico si sommano, nel caso delle occupate, gli orari di lavoro per il mercato, si raggiungono senza difficoltà cifre che oscillano tra le 71 e le 75 ore settimanali.

Infine, è opportuno dare uno sguardo ad un ambito particolarmente delicato come quello degli affetti, dunque dei rapporti familiari, tra coniugi, così come tra genitori e figli.

Per ciò che concerne la *vita di coppia*, il modello di Parsons che sosteneva una rigida spartizione tra il ruolo strumentale del marito-padre e quello espressivo della moglie-madre, sembra essere ormai tramontato, non tanto perché sostituito da uno nuovo, quanto perché si rileva un'assenza di un sistema normativo condiviso che definisca tali ruoli; in sostanza, ogni nucleo familiare si fonda su un'*auto-regolazione*.

Di fatto, la relazione "a due" è caricata sempre più di attese di condivisione e, allo stesso tempo, di massima autonomia, di spazi che garantiscano la propria auto-realizzazione sia personale, che professionale. Da ciò consegue che le aspettative rispetto alla vita di coppia vadano nella direzione di una sempre maggiore "simmetria tra uomo e donna e di condivisione dei compiti domestici"¹⁹.

Pur essendo questa un'attesa largamente condivisa, sembra poi realizzarsi limitatamente ad alcuni aspetti e ad alcune fasi del ciclo di vita familiare.

Più precisamente, nella fase di giovane coppia senza figli in cui i compiti domestici sono ridotti al minimo sembra esserci effettivamente una certa condivisione. Si verifica poi una repentina rottura di questa simmetria alla nascita del primo figlio, in quanto la cura e l'accudimento del figlio ricadono quasi esclusivamente sulla donna: ciò "non solo dal punto di vista materiale ed organizzativo, ma anche per quanto riguarda la responsabilità morale"²⁰. "Le aree di condivisione riguardano invece la sfera delle decisioni familiari ed educative di particolare importanza, mentre per la pratica quoti-

¹⁸ Saraceno C., *Identità in transizione*, Il Mulino, Bologna, 1981, pp. 685-699

¹⁹ Barbero Avanzini B., *Dopo la famiglia nucleare. Modelli alternativi di famiglia tra simmetria e doppia carriera*, Vita e Pensiero, Milano, 1991

²⁰ Balbo L. e al., *Vincoli e strategie nella vita quotidiana*, Franco Angeli, Milano, 1991

diana è comunque gestita dalla moglie-madre²¹. Questa tendenza verso la simmetria risente però di alcuni fattori: risulta essere più marcata nelle aree urbane più grandi, tra i soggetti con livello di istruzione elevato, nelle giovani generazioni, ed, infine, nelle coppie in cui la donna ha sempre lavorato anche precedentemente alla nascita dei figli. Comunque questa spartizione dei compiti – tutto sommato abbastanza in linea con la tradizione – sembra non portare con sé in genere elementi di forte conflittualità all'interno della coppia: “si può forse concludere che le donne in fondo accettino tale divisione dei compiti”²². Ciò però non esclude la richiesta da parte della donna di una “negoziiazione”²³ sia in riferimento al rapporto con i figli, sia a quello di coppia: sono questi elementi di negoziazione che permettono in definitiva di cogliere quegli aspetti di cambiamento rispetto al passato.

In riferimento agli effetti sui figli dell'occupazione della madre, recenti ricerche hanno dimostrato che non si possono trovare legami causali lineari di interferenza tra figli e madri lavoratrici. Piuttosto sembrano fare la differenza in termini positivi la qualità della cura e custodia sostitutiva trovata quando i figli sono piccoli, il grado di soddisfazione e legittimazione che la madre trova nel proprio lavoro, infine la misura in cui il marito non si sente minacciato nella propria competenza sociale e professionale.

Il grado di accettazione sociale della figura della madre lavoratrice pure costituisce un potente elemento nella definizione soggettiva di questa esperienza, da parte di tutti i componenti della famiglia.

Alcune riflessioni

Analizzare la questione della doppia presenza, così come essa emerge nel contesto dei vari casi considerati, e indagare sulle modalità di gestione femminile di due sfere così distinte. Sfere sì distinte, ma allo stesso tempo interdipendenti e complementari per la formazione della propria identità, due ambiti che la assorbono in modo totalizzante e che richiedono l'investimento di pari energie e tempo.

²¹ Donati P., *La famiglia nella società relazionale*, Franco Angeli, Milano, 1986

²² Federici N., *Procreazione, famiglia, lavoro della donna*, Loescher, Torino, 1970

²³ Castellano G., *Il ventaglio dei tempi sociali tra realtà e aspettative proiettate*, in Bimbi F. - Castellano G. (a cura di), *Madri e padri*, Franco Angeli, Milano, 1990, pp. 79-107

Il quadro che si prospetta è quello di una donna che, negli impegni familiari, non vede un handicap o un ostacolo alla propria autorealizzazione, anzi, la famiglia è un elemento imprescindibile della propria esperienza, a cui mai e poi mai sarebbe disposta a rinunciare.

Si sposta in modo sempre più evidente il “punto di catastrofe”, il confine superato che impegni professionali e impegni familiari diventano inconciliabili. Se la donna superasse tale soglia sarebbe irrimediabilmente costretta a rinunciare ad una delle due sfere, ma emerge in modo evidente come sia risoluta nel tentare il tutto per tutto affinché tale scelta non debba mai essere presa. Pur con enormi sforzi e fatica, le donne imprenditrici tentano di stabilire equilibri quasi impossibili e strategie che permettano loro di dedicarsi in modo pieno ed efficiente ad entrambi i mondi di appartenenza, senza effettuare tagli di alcun tipo.

L'unico ambito che subisce riduzioni o che a volte viene addirittura cancellato totalmente dal programma quotidiano di alcune donne è il tempo per sé. Il tempo è completamente dedicato ad attività in cima alla scala delle priorità, gli affetti in primis e poi il lavoro ma, inevitabilmente, le attività previste dai gradini più bassi vengono ritenute inutili ai fini dei propri obiettivi, per questo sacrificabili.

Questo è il prezzo che le donne sono disposte a pagare pur di essere presenti in ambiti, come quello del lavoro, che fino a non tantissimo tempo fa vedevano la donna in una posizione del tutto marginale e che sicuramente traggono giovamento da una partecipazione così attiva e crescente di una categoria, quella femminile, che svela capacità ignorate o sottovalutate.

Cambiano i ruoli, cambiano le esigenze, cambiano le strategie organizzative del tempo di vita, a questo punto è necessario che anche i sistemi valoria- li si adeguino.