

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PADOVA

**Dipartimento di Filosofia, Sociologia, Pedagogia e Psicologia
applicata**

**Corso di laurea in
SCIENZE SOCIOLOGICHE**

*Donne lavoratrici part-time: la
conciliazione tra lavoro domestico e
impiego professionale*

Relatore:

Prof. Luca Trappolin

Laureanda:

Clara Sartore

Matricola 2001643

A.A. 2023/2024

Indice

Introduzione	1
Capitolo primo Le donne e il lavoro	2
1.1 Il lavoro femminile nella storia.....	2
1.2 Industrializzazione, Fordismo e modello <i>male breadwinner</i>	5
1.3 Flessibilità, precarietà e disuguaglianza di genere.....	10
1.4 Il divario di genere nei contratti di lavoro atipici:	13
Capitolo secondo Il “sistema famiglia”	17
2.1 Il sistema “famiglia-lavoro” e il modello <i>dual-earner</i>	17
2.2 Le donne e il part-time: differenze di genere?	20
2.3 Il problema della conciliazione tra famiglia e lavoro: una questione femminile?.....	23
2.4 Il concetto di genere e l’approccio <i>Doing Gender</i>	25
2.5 Occupazione lavorativa e transizione alla genitorialità	29
Capitolo terzo La ricerca	37
3.1 Domande e obiettivi di ricerca	37
3.2 Campionamento, intervista e metodologia	38
3.3 Analisi delle interviste	40
3.4 Conclusioni	49
Bibliografia	53

Introduzione

Questa tesi si propone di indagare il delicato equilibrio che le donne lavoratrici part-time devono mantenere tra le responsabilità domestiche e l'impiego professionale. In un contesto sociale in cui le aspettative e i ruoli di genere sono in continua evoluzione, è fondamentale comprendere come queste donne riescano a gestire le sfide quotidiane e quali strategie adottino per conciliare i diversi ambiti della loro vita. Il primo capitolo offre una panoramica storica del lavoro femminile, esaminando diverse prospettive che hanno analizzato e confutato lo stereotipo della donna "angelo del focolare". Si analizzano periodi storici significativi, come l'industrializzazione, il fordismo e il post-fordismo, che hanno introdotto nuovi modi di concepire il lavoro e nuove tipologie di contratti, tra cui il part-time. Questo capitolo esplora anche il legame tra la figura femminile e il contratto a tempo ridotto, evidenziando come questo nuovo strumento abbia influenzato la partecipazione delle donne al mercato del lavoro. Nel secondo capitolo, si esaminano le teorie sociologiche che hanno cercato di spiegare le dinamiche di potere, le differenze e i ruoli di genere all'interno della famiglia. Particolare attenzione è rivolta alla teoria del *doing gender* (fare il genere), che considera il genere come una costruzione sociale derivante dalle interazioni quotidiane. Inoltre, vengono presentati dati statistici di ISTAT, Eurostat e OCSE che evidenziano il divario tra uomini e donne nel contesto lavorativo, in termini di ore lavorate, tipo di contratto e tempo dedicato alle faccende domestiche. Si esplora anche la transizione alla genitorialità, un momento cruciale che comporta sfide significative e influenza le strategie adottate dai partner per gestire i ruoli di genere. Il terzo capitolo presenta la ricerca empirica condotta, descrivendo la metodologia adottata, il campione selezionato e gli obiettivi della ricerca. Vengono analizzate le risposte più significative emerse dalle interviste, offrendo una panoramica delle esperienze e delle percezioni delle donne lavoratrici part-time.

Capitolo primo

Le donne e il lavoro

In questo capitolo si esamina la storia del lavoro femminile attraverso diverse prospettive, cercando di confutare, in alcuni casi, lo stereotipo della donna come “angelo del focolare”. Successivamente, si analizzano in dettaglio alcune epoche che hanno segnato cambiamenti significativi nel mondo del lavoro e in particolar modo nel lavoro delle donne, come l’industrializzazione, il fordismo e il post-fordismo. Questi periodi hanno introdotto nuovi modi di concepire il lavoro e nuove tipologie di contratti, come il contratto a tempo parziale. Infine, il capitolo esplora il legame tra la figura femminile e il contratto a tempo ridotto.

1.1 Il lavoro femminile nella storia

Nel 1966, all'Università di Chicago, gli antropologi Richard B. Lee e Irvan DeVore organizzarono un convegno intitolato “Man the Hunter”, da cui derivò, due anni dopo, un libro che riportava l’omonimo titolo. Questo volume raccoglieva gli atti del convegno di Chicago, riguardanti le ricerche etnografiche effettuate negli anni sulle popolazioni di cacciatori-raccoglitori in diversi luoghi del pianeta.

Le ricerche menzionate da B. Lee e DeVore illustravano l’evoluzione della caccia come pratica sociale tra gli esseri umani e del suo ruolo nella formazione delle società umane. Le ricerche esploravano come la pratica della caccia abbia plasmato le relazioni sociali, le gerarchie, le dinamiche di potere e la struttura familiare nelle società di cacciatori-raccoglitori. “Man the Hunter” ha promosso l’idea che gli esseri umani si siano evoluti in gruppi focalizzati sull’uso della caccia, e come la capacità di cacciare e di procurare cibo per donne e bambini fosse prerogativa delle figure maschili. La caccia, in questo contesto, diviene la pratica che conferisce agli uomini un ruolo essenziale per la sopravvivenza e per la sussistenza e, per alcuni degli autori citati in “Man the Hunter”, la caccia diventa il fattore principale che ha posto le basi della nascita del modello della *famiglia nucleare*.

Il modello di famiglia nucleare che arriva ai nostri giorni, consolidatosi, secondo alcuni, essenzialmente nell’epoca fordista del ‘900, è dunque fondato sul presupposto che esista un “capofamiglia” - altresì detto *male breadwinner* - in grado di pro-cacciare il reddito destinato alla sussistenza della famiglia, unito da un legame con una donna, la quale rimane esclusa dal mondo del lavoro produttivo, occupandosi “solamente” degli impegni

domestici e di cura. Ruth Rubio-Marin, riferendosi al modello della famiglia nucleare da una prospettiva costituzionalista, sostiene che il consolidamento del diritto di famiglia come disciplina durante il XIX e la prima metà del XX secolo “riflette la storica trasformazione della famiglia in senso nucleare, tipico della modernità industriale, e sancisce, al tempo stesso, la gerarchia sessuale” (R. Marin, 2016, p.163).

Spesso siamo erroneamente convinti che in tutte le epoche storiche passate, la famiglia e il rapporto tra i ruoli di genere siano sempre stati caratterizzati da una rigida separazione tra il lavoro domestico delle donne e il lavoro produttivo degli uomini. Per comprendere adeguatamente la storia del lavoro femminile, è indispensabile fare riferimento a storici e studiosi che hanno analizzato e confutato questo stereotipo della donna del passato, spesso erroneamente associata al “solo” lavoro familiare. Le donne, nei secoli passati, hanno sempre svolto un ruolo significativo non solo all'interno della famiglia, ma anche al di fuori di essa. Al contempo, è significativo portare alla luce alcune riflessioni emerse durante un'intervista in cui Alessandra Pescarolo (Intervista ad Alessandra Pescarolo di Elena Paparelli, 2019), un'autorevole studiosa della storia dell'occupazione femminile, presentò il suo libro *“Il lavoro delle donne nell'Italia contemporanea”*. Facendo riferimento al suo libro Pescarolo spiega di aver cercato di superare l'approccio ideologico alla valorizzazione del lavoro femminile basato su un sentimento rivendicativo. La studiosa sottolinea l'esistenza di una concezione storica delle donne che rischia di suggerire l'estraneità di queste ultime all'ambito della *“domesticità”*. Pertanto, riprendendo le riflessioni di Pescarolo, le donne hanno sì sempre partecipato al mondo del lavoro, ma al contempo sono sempre state le principali responsabili dell'organizzazione della casa e della cura dei figli.

Le attività femminili al di fuori della casa sono state costantemente svalutate rispetto al lavoro produttivo svolto dagli uomini. Le radici di questa svalutazione del lavoro femminile risalgono ad epoche passate e al concetto di “patriarcato”. È utile pertanto interrogarsi su come sia stata costruita questa svalutazione e sulla sua evoluzione storica. Per molto tempo, la società ha ritenuto le donne inferiori agli uomini in termini di forza fisica, mentale e morale, alimentando così l'idea della minorità femminile attraverso una tradizione culturale consolidata. Delineare un chiaro excursus della storia del lavoro femminile si è dimostrato un compito complesso per coloro che vi si sono dedicati.

Elyne Sullerot una grande esperta della storia dell'evoluzione del lavoro della donna, nel

suo libro *“Histoire et sociologie du travail féminin”*, sostiene che le donne non hanno mai potuto evitare il lavoro e non potranno mai farlo. Non si tratta quindi di essere favorevoli o contrari, ma piuttosto di comprendere chi ha lavorato, in quale ambito, per quale motivo, chi deve lavorare, chi lavorerà e il perché e il come di questa necessità relativa che è il lavoro femminile. Inoltre, continua Sullerot, gli storici hanno trovato poche tracce dell’attività femminile millenaria solo perché fino al XIX secolo nessuno si è mai interessato della questione. In passato, come nel presente, il lavoro femminile non è mai stato pienamente valorizzato. Per le donne l’identità di genere (che non è unica, ma mutevole nel tempo e nello spazio) prevale su quella legata al lavoro.

Ancora ai nostri giorni sono comunemente utilizzate espressioni quali “il lavoro delle donne”, oppure “donne che lavorano”, al posto di una semplice parola: *“lavoratrici”*. Si tratta di costruzioni discorsive che si trovano in tensione tra la mancanza di riconoscimento e un riconoscimento che include la specificità. Gli storici e gli esperti si sono trovati di fronte a grandi difficoltà nel reperire dati statistici sulle donne lavoratrici del passato: l’identità maschile era spesso correlata al proprio mestiere, quella femminile era definita principalmente dallo stato civile (sposata, nubile, vedova) e dalla posizione all’interno della famiglia, sottoposta al controllo sia dello Stato che della comunità (Ortaggi, 1999). Superando le difficoltà sopra citate, studiosi e studiose sono riusciti a rintracciare documenti e fonti sul lavoro delle donne, riconoscendo quanto le donne di ieri fossero attive nel mercato del lavoro.

Nel Medioevo, ad esempio, come scrive Maria Paola Zanoboni,

“dagli studi più recenti sul lavoro femminile medievale emerge un quadro completamente diverso rispetto agli stereotipi tradizionali: non donne chiuse in casa a svolgere mansioni domestiche, o filatura, tessitura e cucito, ma attivissime in tutti i settori (compresi i più pesanti, come l’edilizia o il lavoro in miniera), e a tutti i livelli, dalla manovalanza all’imprenditoria, riuscendo spesso a mantenersi da sole e persino ad aiutare familiari in difficoltà”. (Zanoboni, 2023, p.159).

Secondo Alessandra Pescarolo (Conferenza Firenze, 2020, intervento di Alessandra Pescarolo: “Lavoro ed emancipazione”) l’idea di completa *“domesticità”* della donna si è diffusa lentamente, infatti, molti esperti e studiosi concordano che nei periodi antecedenti alle rivoluzioni industriali, il lavoro produttivo femminile, affiancato al lavoro riproduttivo, venisse considerato un semplice “dato per scontato”. Alessandra Pescarolo in particolare, si sofferma sull’articolo 37 del 1946 della Costituzione italiana,

tramite il quale è possibile comprendere quanto la donna, del secondo dopoguerra, venisse considerata come unica figura in dovere di occuparsi della sfera domestica e familiare. L'articolo menzionato riporta le seguenti frasi:

“La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione”.
(Articolo 37, Costituzione Italiana)

Occorre in particolare fare attenzione ai riferimenti alla “*funzione familiare*” femminile e al suo “*carattere essenziale*”. Infatti, riprendendo le parole di Eloisa Betti, imprenditori, economisti e politici consideravano il lavoro femminile come “intrinsecamente instabile”. Questa “intrinseca instabilità” era dovuta alla convinzione - oggi ancora attuale - che le donne avessero una presunta attitudine: dare sempre priorità alle responsabilità familiari rispetto al lavoro produttivo (E. Betti, 2014). Nel contesto italiano, il mondo del lavoro nel corso del XX secolo è stato dominato prevalentemente dagli uomini. Questa condizione non ha subito cambiamenti significativi né nella prima metà del secolo, né nel secondo dopoguerra, confermando il ruolo tradizionale dell'uomo come principale sostenitore economico all'interno della famiglia. In Italia, la marcata distinzione dei ruoli di genere ha caratterizzato profondamente la struttura delle famiglie, influenzando e consolidando comportamenti culturali e atteggiamenti mentali (M.R. Pellizzari, 2016).

1.2 Industrializzazione, Fordismo e modello “*male breadwinner*”

È senso comune credere che la storia del lavoro femminile sia caratterizzata da un percorso che ha portato le donne da secoli di restrizioni domestiche, in cui dovevano occuparsi esclusivamente della casa e dei figli, all'*emancipazione*, grazie alla quale hanno trovato il coraggio di battersi per i loro diritti e di uscire dal vincolante ruolo di “angelo del focolare”. Ora sappiamo che non è così: le donne hanno sempre lavorato. Non possiamo considerare “casalinga” una contadina vissuta nei secoli d'Antico Regime che, come gli uomini, si dedicava al lavoro nei campi, senza dimenticarsi dei doveri domestici e di cura (Scott, Tilly, 1975; Scott, 1991). Le donne nella società rurale, con le loro attività e la loro fortissima cultura del lavoro, furono tuttavia il pilastro occulto, oppure come ha scritto Nuto Revelli nel 1985, l'“*anello forte*”. Non possiamo neppure considerare una “casalinga” una donna d'aristocrazia, immersa nella vita sociale e con i figli accuditi, per il primo anno di vita, da balie, governanti o precettori. Non erano madri dure o crudeli, erano soltanto indifferenti e si interessavano di rado ai bambini (Stone, 1977). Secondo

Maria Rosaria Pelizzari (2016), numerosi studi storici si sono concentrati per molto tempo sull'analisi delle continuità e delle discontinuità dei processi lavorativi che hanno coinvolto le donne. Riprendendo le sue parole,

“l'avvento del sistema fabbrica e del capitalismo industriale è stato individuato come momento di eventuale cesura tra una situazione di relativo potere e di forte presenza delle donne nella fase preindustriale e la successiva e progressiva marginalizzazione dalla sfera economica” (M.R.Pelizzari, 2016, pp. 5-6).

Al contempo, Sara Horrel e Jane Humphries (1995), nel loro studio intitolato *"Women's labour force participation and the transition to the malebreadwinner family, 1790-1865"*, analizzarono alcune prospettive sulla storia del lavoro femminile durante il passaggio da una società tradizionale ad una industriale. Le autrici individuarono una varietà di opinioni tra gli esperti. Secondo i *classic tests*, la rivoluzione industriale avrebbe generato nuove opportunità di lavoro per le donne, comportando una maggiore indipendenza ed emancipazione dalla struttura patriarcale pre-capitalista. Tuttavia, questa visione trascura il fatto che l'industrializzazione, pur creando nuove opportunità, ne abbia limitato altre, infatti alcuni autori *"feminist pessimist"* conclusero che nel complesso, le donne uscirono svantaggiate da questo processo. (Horrel, Humphries, 1995). La visione pessimista dunque, continuano le due autrici, potrebbe correlarsi all'approccio che lega l'oppressione delle donne alle strutture del capitalismo e del patriarcato. Infatti, secondo loro:

“The most compelling historically specific version of the capitalist patriarchy model identifies the deterioration in women's position with protective labour legislation, the growing influence of chauvinist trade unions, and campaigns for 'a family wage' which are depicted as excluding women from jobs which paid well enough for them to support themselves and their children, and crowded them into badly paid and insecure sectors of the labour market, thereby promoting their dependence on husbands and fathers”. (Horrel, Humphries, 1995, p.94).

La domanda che le due autrici si pongono è se sia possibile conciliare queste opinioni e che forse il processo di industrializzazione abbia inizialmente aumentato le opportunità femminili, per poi progressivamente limitarle. Nel dibattito sullo status sociale ed economico delle donne nelle società preindustriali, alcuni studiosi sostengono che prima del XIX secolo uomini e donne fossero coinvolti in matrimoni egualitari, in cui entrambi i membri condividevano il lavoro produttivo e il lavoro che oggi conosciamo come “domestico”. Alice Clark (2016) invece sostiene che le donne abbiano perso il loro

importante ruolo economico nel corso del XVIII secolo, in conseguenza dell'avanzamento di metodi di produzione capitalistici caratterizzati dal lavoro salariato individuale e dalla separazione tra privato e luogo di lavoro. La divisione tra sfera privata e sfera lavorativa durante i processi di industrializzazione ha comportato, secondo alcuni autori, un'ulteriore cambiamento: la nuclearizzazione della famiglia. Quest'ultima affermazione, come evidenzia Franco Ramella in una conferenza all'Università di Quilmes nel settembre del 2000, è da attribuire ai grandi pensatori dell'Ottocento, i quali avevano concentrato la loro attenzione sull'evoluzione della composizione del gruppo domestico co-residente delle famiglie europee. Questi studiosi, dunque, sostenevano che la famiglia europea aveva percorso un lungo cammino da una struttura allargata, ad una struttura nucleare.

“La traiettoria che, secondo queste ipotesi, la famiglia occidentale avrebbe seguito nel corso dei secoli in modo lineare, l'aveva in sostanza semplificata nella sua struttura. Durkheim, ad esempio, a questo proposito faceva cenno specificamente all'esistenza di una "legge della contrazione", che appunto avrebbe assottigliato la famiglia, restringendone la struttura a una struttura nucleare con il passaggio alla società industriale” (Conferenza tenuta all'Università di Quilmes il 26 settembre 2000 Franco Ramella, 2000).

Ramella continua la sua tesi riferendosi al lavoro di Peter Laslett, un esperto della storia della famiglia europea, il quale è giunto all'ipotesi che in diverse comunità ed aree dell'Europa centro-settentrionale, la famiglia a struttura allargata non aveva mai prevalso nell'età preindustriale e che al contrario era stata la famiglia a struttura nucleare ad aver largamente dominato. Al contempo, continua Ramella, Peter Laslett (1977) ha individuato tre tipi familiari dominanti nell'Europa preindustriale: quello *occidentale-centrale*, con prevalenza della struttura nucleare, quello *orientale* e infine quello *mediterraneo*: questi ultimi due tipi familiari vedevano la prevalenza della struttura allargata, in diverse versioni.

Esistono numerosi studi sull'evoluzione del sistema famiglia e sulla creazione - che in questa sede risulta un passaggio fondamentale - della cosiddetta famiglia nucleare, trainata economicamente dal “male breadwinner” e, in aggiunta, dal lavoro riproduttivo della donna. Anche Alessandra Pescarolo (2019), nella prefazione del suo libro “*Il lavoro delle donne nell'Italia contemporanea*”, si riferisce alla vastità di letture sociologiche che si sono concentrate su fenomeni quali il modello del “*maschio che guadagna il pane*” e il lavoro delle donne fuori e dentro la famiglia. Alessandra Pescarolo, riferendosi ai vari

approcci, ci dice che secondo alcune prospettive

“(..) la figura della casalinga, mantenuta dal marito o da un altro uomo della famiglia, sarebbe un risultato tardivo della Rivoluzione industriale, secondo altre, al contrario, essa avrebbe origine nell’età preindustriale e sarebbe destinata a divenire più rara con la modernità economica e l’universale ingresso delle donne nell’attività extradomestica, motore dei processi di emancipazione sociale e politica dell’ultimo dopoguerra.” (A. Pescarolo, 2019)

Dunque, riuscire a delineare un percorso storico di nascita del modello del “male breadwinner” non risulta un compito semplice, data la presenza di opinioni differenti, ma in questa sede è utile spostare il focus verso approcci concentrati nello studio diretto a questo tipo di modello, cercando di comprenderne le dinamiche interne. Sonya Rose (1993), ad esempio, sviluppa un approccio tramite il quale definisce gli interessi del “male breadwinner” come strettamente legati alla conservazione della propria identità maschile. Mantenere le posizioni qualificate e di supervisore nell’industria e rivendicare i privilegi di unico sostenitore economico della famiglia sono diventati i concetti chiave dell’identità maschile nel primo capitalismo industriale. Pertanto, identificare con precisione il momento storico dell’“ascesa” del modello del "male breadwinner" non è affatto semplice. Tuttavia, l'immagine stereotipata della donna casalinga continua a persistere ancora oggi nelle menti delle persone.

In determinati periodi storici, il lavoro produttivo femminile è diventato un supplemento al salario maschile e in particolare - secondo alcune teorie – la Rivoluzione industriale ha contribuito a disincentivare la presenza delle donne nel mercato del lavoro, favorendo l’occupazione maschile e l’espansione delle famiglie nucleari con un unico reddito proveniente soltanto dal lavoro degli uomini. Come già evidenziato in precedenza, diverse sono le prospettive riguardo l’evolversi dei ruoli di genere all’interno della famiglia nel corso della storia, soprattutto durante le Rivoluzioni industriali. Perciò, è importante non parlare in termini assoluti: non tutte le donne erano confinate esclusivamente alle mansioni domestiche. Infatti, dagli anni Cinquanta si possono iniziare ad individuare le prime tracce di miglioramento. Laura Balbo scriverà nel 1978 l’articolo *“La doppia presenza”* in cui affermerà sin dalle prime righe:

“Nel secondo dopoguerra in tutti i paesi occidentali il numero delle donne presenti nel mercato del lavoro è fortemente aumentato. [...] Oggi, cioè, la maggioranza delle donne adulte, le quali sono responsabili della gestione domestica e hanno compiti di moglie e madre – *poiché questo dato dell’organizzazione sociale non si è modificato* – hanno anche un lavoro extra-domestico; o

usando termini diversi, in questa fase storica *la condizione della donna adulta è caratterizzata da una doppia presenza, nel lavoro della famiglia e nel lavoro extrafamiliare*” (Balbo, 1978, p. 3).

Facendo sempre riferimento alle riflessioni di Laura Balbo, tutti i paesi hanno vissuto un’“espansione” propria nel secondo dopoguerra del settore terziario. Un’espansione di quella che è stata definita la “società dei servizi”. La peculiarità di questo nuovo tipo di società che si andava creando, continua Balbo, è la ricerca di una manodopera relativamente meno cara, e che si “adatti” alla domanda “flessibile”: i servizi, infatti, hanno aggiunto molti tipi di contratti differenti, quali i contratti a tempo parziale o tempo flessibile. (Balbo, 1978). Anche Eloisa Betti nel 2010, scriverà sul lavoro femminile e sugli anni del boom economico italiano, riportando dati certi che dimostrano come, negli anni Cinquanta, le donne italiane non fossero ben posizionate in termini di occupazione, neppure considerando l’ascesa del settore terziario. Riprendendo le parole di Betti:

“In primo luogo, gran parte delle lavoratrici espulse dal settore agricolo tra il 1959 e il 1971 (1.200.000 circa) non trovarono un nuovo impiego nel settore industriale o nel settore terziario, poiché l’occupazione femminile nel settore industriale nel corso degli anni Sessanta diminuì, mentre nel terziario crebbe limitatamente.” (E.Betti, 2010, p.3).

Quindi, come afferma Betti, il settore terziario, a partire dagli anni Cinquanta, è stato un settore che ha attirato numerose donne, ma al contempo è stato un inserimento lento e, soprattutto è bene ricordare che se nel terziario l’occupazione femminile italiana aumentava (come del resto anche in tutta Europa), in altri settori diminuiva, come ad esempio nel settore agricolo. È utile citare pertanto un’altra importante affermazione di Betti:

“In termini generali, è possibile affermare che le donne nel mercato del lavoro degli anni Sessanta rivestirono un ruolo secondario. Infatti, si ridusse significativamente non solo l’occupazione femminile, ma anche il numero delle donne in cerca di lavoro: come conseguenza un numero rilevante di donne uscì dal mercato del lavoro. Il fenomeno è storicamente molto significativo perché indica una sostanziale rinuncia all’attività extradomestica sia delle donne prima impiegate nel lavoro agricolo che di quelle dell’industria, determinando un generale calo dell’occupazione femminile.” (E.Betti, 2010, pp. 8-9).

Dunque, anche in un momento di “boom economico” il lavoro femminile non prese lo slancio dovuto, infatti le donne rinunciarono all’attività extradomestica, determinando un calo dell’occupazione femminile. Il lavoro della donna italiana, fuori dagli aggregati

domestici-rurali, sembrava essere considerato meramente aggiuntivo rispetto a quello dell'uomo, in particolare per le donne che all'interno dei nuclei familiari ricoprivano il ruolo di moglie e madre. Sia Balbo nel 1978 che Eloisa Betti nel 2010, concordano, anche se con toni diversi, che la presenza femminile nel mercato del lavoro in Italia sia aumentata anche grazie alla crescita di domanda all'interno del settore dei servizi. In "Inchiesta", Balbo ha evidenziato la stretta correlazione tra il concetto di flessibilità e il settore terziario. Infatti:

"i servizi (..) hanno modalità peculiari di prestazione, tali che tempo parziale o tempo flessibile o orari insoliti sono desiderabili dal punto di vista della loro gestione (con corrispondente più basso salario, o grado di stabilità, o vantaggi collaterali: tutto questo è proprio dei servizi in generale). Ci sono periodi della giornata, della settimana, o dell'anno, in cui il bisogno di personale è alto, mentre in altri si contrae drasticamente." (L.Balbo, 1978, p.4).

Secondo Laura Balbo, la situazione femminile di moglie e madre può essere descritta come un "tempo pieno familiare", un'attività che coinvolge completamente le donne. Tuttavia, con la femminilizzazione del mercato del lavoro, si osserva che "la cosa nuova è che lo si rende adeguabile ad un orario parziale" (L.Balbo, 1978, p.5). Non è più essenziale per le donne rimanere a casa costantemente, ma è sufficiente che siano in grado di conciliare gli impegni familiari con le prestazioni lavorative "ristrette" in un orario di lavoro part-time. (L.Balbo, 1978).

1.3 Flessibilità, precarietà e disuguaglianza di genere

Nell'articolo "*Dentro, ma in basso. Le donne nel mercato del lavoro post-fordista*" Luca Salmieri (2008) spiega il concetto di post-fordismo come una particolare forma di produzione che sostituisce il precedente modello fordista. Esistono diverse interpretazioni, a volte anche in contrasto tra loro, che cercano di spiegare la complessa realtà del post-fordismo, nettamente distinta dalla precedente. Secondo Salmieri (2008), la flessibilità e la crescente presenza delle donne nel mercato del lavoro sono due fenomeni cruciali che accompagnano l'ascesa del post-fordismo. Il ricercatore sostiene che:

"nell'ampio dibattito sul lavoro delle donne nella società contemporanea, l'esame dell'intreccio tra flessibilità, precarietà e femminilizzazione della forza lavoro si è spesso allineato acriticamente alla visione del post-fordismo come di un sistema basato sulla totale apertura alle donne e sul graduale annullamento delle disuguaglianze di genere." (L.Salmieri, 2008, p. 63).

La prospettiva descritta dall'autore si basa su un impianto teorico che sintetizza i principi del fordismo stesso: un sistema in cui gli uomini erano gli unici "procacciatori di reddito" full-time, impiegati per tutta la vita in una sola azienda, mentre le donne, di converso, erano specializzate nel lavoro non retribuito. Questo sistema, seguendo il discorso dell'autore, si ipotizza venga superato dall'ascesa del post-fordismo, il quale ha consentito la crescita dell'occupazione femminile e, quindi, la prospettiva di una società maggiormente egualitaria, in cui donne e uomini, a pari merito, lavorano a tempo pieno. In questo modo è andata creandosi una visione positiva del post-fordismo: un sistema che avrebbe comportato l'erosione delle differenze di genere. Continuando a citare il lavoro di Salmieri:

"Una serie di cambiamenti negli assetti dell'economia globale, nell'organizzazione dei processi di lavoro e nei sistemi di welfare e protezione sociale hanno guidato un'accelerazione nella richiesta di forza lavoro più disponibile, temporanea e meno costosa per le imprese. L'identikit del lavoratore post-fordista effettivamente presenta molti tratti che si suppone e si vuole siano femminili, al punto che la crescita dell'occupazione delle donne viene letta da diversi commentatori come il risultato di una domanda di lavoro che si orienterebbe sempre più verso prerogative femminili." (L.Salmieri, 2008, p. 64).

L'autore sostiene che il binomio "occupazione femminile-lavori flessibili" potrebbe essere utilizzato per spiegare l'ascesa delle donne nel mercato del lavoro, ma sottolinea che questa prospettiva potrebbe risultare eccessivamente riduttiva e semplicistica. Questa visione infatti, concentrandosi esclusivamente sull'espansione dei servizi e sulla flessibilità del lavoro, trascura due importanti fenomeni avviati dagli anni Settanta: l'enorme passo avanti delle donne nell'istruzione, nella qualificazione professionale e il cambiamento di rotta degli orientamenti femminili dalle mura domestiche alla cultura dell'indipendenza e del lavoro retribuito. (L.Salmieri, 2008).

Nonostante i notevoli progressi, le donne hanno dovuto comunque fronteggiare gli ostacoli dell'instabile realtà del mercato del lavoro a loro contemporanea. Si trovano dunque di fronte ad una situazione di doppia disuguaglianza: non solo svolgono lavori precari che un tempo erano appannaggio degli uomini, ma anche il loro maggior impegno nello studio non si traduce in una riduzione dei gap di genere nel contesto lavorativo. (L.Salmieri, 2008). Pertanto, gli elementi che distinguono l'era post fordista sono la diffusione generale di instabilità occupazionale e di precarietà che coinvolgono sia gli uomini che le donne, anche se queste ultime in particolar modo.

Nel 2003 si tenne un convegno a Torino introdotto da Chiara Saraceno (Presidente CIRSDe, Centro Interdisciplinare di Ricerche e Studi delle Donne e di Genere), con il titolo: “*Che “genere” di conciliazione? Famiglia, Lavoro e Genere: equilibri e squilibri*”. Durante il convegno si affrontarono argomenti relativi alla questione di genere nel mondo del lavoro e sulla divisione dei compiti familiari tra coniugi, sia a livello nazionale che europeo. In questo contesto è utile riportare il contributo di Maria Luisa Bianco (2003), la quale si occupò di studiare “*I risvolti di genere della flessibilità*”. L’autrice analizza il concetto di “paradigma della flessibilità”, propagatosi nell’era post-fordista. Con il termine *lavoro flessibile* ci si riferisce principalmente a forme contrattuali diverse dal tradizionale modello di occupazione fordista. L’autrice sottolinea che in passato il modello tradizionale prevedeva un impiego dipendente a tempo pieno ed indeterminato, svolto per tutta la vita lavorativa all’interno della stessa azienda, con garanzie complete. Tuttavia, a causa delle nuove tendenze occupazionali, si assiste sempre più alla diffusione di lavori *a-tipici*. Infatti, come riporta Maria Luisa Bianco nell’atto del 2003,

“(..) nell’ultimo decennio il mercato del lavoro dei paesi industrializzati è stato caratterizzato dalla progressiva distruzione di posti di lavoro full time, pienamente garantiti e occupati da uomini, in favore della creazione di posti di lavoro che prevedono contratti atipici, occupati tendenzialmente da giovani uomini e da donne.” (M.L.Bianco, 2003, p.2).

In Italia, così come in altri paesi, sempre più donne si inseriscono nel mercato del lavoro. Tuttavia, l’autrice ci spinge a riflettere sull’impatto che la de-standardizzazione del lavoro ha avuto nei confronti dell’esperienza lavorativa femminile e se i meccanismi di de-regolazione del lavoro agiscano in modo insensibile al genere, o presentino delle specificità femminili. Maria Luisa Bianco analizza attentamente il lavoro part-time, sottolineando che esso “notoriamente rappresenta un fenomeno tipicamente femminile”. Questa situazione può comportare effetti negativi, come la limitazione delle prospettive di carriera e la ghettizzazione delle donne. In tal senso, il part time, pur potendo essere una “scelta” consapevole, una volta intrapresa, porta le lavoratrici a trovarsi improvvisamente vincolate nelle opportunità professionali. Ad esempio, le donne con una bassa istruzione e poca qualifica sono spesso coinvolte in contratti a orario ridotto, mentre le donne qualificate sono poco propense a optare per questa soluzione, sapendo che potrebbe limitare ulteriormente le loro possibilità di crescita professionale. (M.L.Bianco, 2003).

Lo studio del lavoro flessibile rimane rilevante ancora oggi, poiché è strettamente legato

alla condizione delle donne. Nonostante siano trascorsi più di due decenni dal convegno tenutosi a Torino, la situazione lavorativa delle donne in Italia, così come all'estero, non sembra aver registrato significativi miglioramenti. Persiste ancora lo stereotipo della donna legata fermamente al ruolo di moglie e madre a tempo pieno. Nel 2018, infatti, Heejung Chung e Tanja van der Lippe hanno rilevato che il lavoro flessibile ha continuato ad aumentare in gran parte dei paesi industrializzati. Nel loro studio: *“Flexible Working, Work–Life Balance, and Gender Equality: Introduction”*, i due ricercatori si propongono di esaminare le discrepanze di genere in occupazioni “flessibili” per quanto riguarda l’equilibrio tra lavoro e vita personale dei lavoratori, con particolare attenzione alla situazione femminile.

Alcuni studi hanno dimostrato che il lavoro flessibile può aiutare ad alleviare il conflitto tra lavoro e famiglia, soprattutto durante la transizione alla genitorialità. Ricerche precedenti hanno evidenziato che il lavoro flessibile permette alle madri di mantenere il proprio impiego anche dopo il parto e, dunque, di rimanere delle lavoratrici anche in momenti di forte domanda familiare. (H. Chung, T. van der Lippe, 2018). In questo senso il lavoro flessibile potrebbe venire inteso come uno strumento utile per rafforzare ulteriormente la parità di genere nelle nostre società. Tuttavia, questa visione non considera che questa femminilizzazione del lavoro flessibile potrebbe potenzialmente consolidare i tradizionali ruoli di genere nel mercato del lavoro e nelle famiglie. (H. Chung, T. van der Lippe, 2018).

1.4 Il divario di genere nei contratti di lavoro atipici: il part-time e la legge Biagi

In Unione Europea, secondo i dati Eurostat del terzo trimestre del 2023, la percentuale di donne occupate a tempo parziale in età compresa tra i 15 e i 64 anni risulta del 28%, mentre per gli uomini risulta un misero 8%, una percentuale significativamente più bassa. Le donne hanno registrato una quota più elevata di occupazioni part-time in tutte le categorie definite dalla International Standard Classification of Occupations (ISCO, è uno strumento per organizzare i lavori in un insieme di gruppi chiaramente definiti in base ai compiti e ai doveri svolti nel lavoro. I suoi scopi principali sono quelli di fornire una base per la rendicontazione, il confronto e lo scambio internazionale di dati statistici e amministrativi sulle occupazioni; un modello per lo sviluppo di classificazioni nazionali e regionali delle occupazioni e un sistema che può essere utilizzato direttamente nei paesi che non hanno sviluppato proprie classificazioni nazionali). Per quanto riguarda la

situazione italiana, seguendo i dati Istat 2022 (Audizione Istat, <https://www.youtube.com/watch?v=bRZNFikl8o>), le donne rimangono anche in questo caso le figure maggiormente coinvolte in modalità lavorative atipiche, come contratti a termine e part-time. Il 27,7% delle occupate sono lavoratrici non-standard contro il 16,2% degli uomini. Considerate le notevoli differenze evidenziate dalle percentuali indicate, è opportuno in questo contesto cercare di spiegare cosa si intenda quando si parla di lavoro a tempo parziale, con particolare attenzione al contesto legislativo italiano. Nell'ambito di un contratto di lavoro dipendente a tempo determinato o indeterminato, la prestazione lavorativa può essere espletata a tempo pieno o a tempo ridotto, a seconda delle modalità contrattuali conosciute rispettivamente come full-time e part-time. All'interno dell'elaborato il focus sarà indirizzato verso il contratto a tempo parziale, descritto all'interno della pagina ufficiale del *Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali* italiano come:

“una forma di occupazione flessibile con un particolare regime dell’orario di lavoro, inferiore rispetto a quello ordinario a tempo pieno (c.d. full-time) pari, di regola, a 40 ore settimanali o a quello comunque determinato dalla contrattazione collettiva.”

Il contratto di lavoro part-time viene definito di tipo *orizzontale*, *verticale* e di tipo *misto*. Nel primo caso il dipendente lavora tutti i giorni per un orario inferiore rispetto all’orario normale giornaliero; nel secondo caso il dipendente lavora a tempo pieno soltanto alcuni giorni della settimana, del mese o dell’anno; infine il contratto part-time di tipo misto contempla una combinazione delle due forme descritte in precedenza.

In Italia, il lavoro part-time è stato introdotto solo negli anni Settanta, limitato alla modalità orizzontale e su decisione discrezionale dell'azienda in casi di comprovata gravità. Questo istituto, all'epoca, era considerato un beneficio eccezionale, una concessione che il datore di lavoro poteva concedere al dipendente in momenti di particolare difficoltà (Quintano, Castellano, Rocca, 2007). La tipologia di contratto in questione, anche se scarsamente proposta dalle aziende, aveva fin dalla sua introduzione destato l’interesse di vari gruppi sociali di lavoratori, in particolare le donne con figli piccoli o con genitori anziani da gestire, professionisti con un doppio lavoro (dichiarato o meno) e studenti intenti a conciliare lavoro e studio (Merlini, 2004).

L’istituto del lavoro a tempo parziale è stato introdotto nella legislazione italiana dalla legge n. 863/1984, regolamentato nel 2000 in attuazione di una direttiva europea e quindi

incentivato con la «legge Biagi» del 2003. Il progetto di riforma Biagi, ancora in vigore oggi, si propose di

“(..) disciplinare il mercato del lavoro attraverso una sua maggiore flessibilizzazione e deregolamentazione, con lo scopo dichiarato di rendere più agevole l’incontro fra la domanda e l’offerta di lavoro e favorire l’inserimento dei lavoratori nel mercato.” (Checcoli, 2006, p. 239).

L’obiettivo della riforma Biagi era di porre le basi per una moltiplicazione delle forme contrattuali cosiddette *flessibili*, contrapponendole alla “rigidità” delle forme contrattuali tipiche (Checcoli, 2006). Alcune correnti di pensiero guardarono con ottimismo la scelta di promulgare la riforma Biagi, basandosi sull’importanza della flessibilizzazione del mercato del lavoro e attribuendole la capacità di agevolare l’incontro tra domanda e offerta lavorativa, superando dunque i tradizionali ostacoli propri delle forme contrattuali tradizionali. Altri punti di vista, profetizzando il futuro, si rivolsero alla scelta di promulgare tale riforma con concreto scetticismo: l’incremento della flessibilizzazione del mercato del lavoro avrebbe comportato una maggiore instabilità occupazionale.

Prima della riforma, come scrive Checcoli, erano presenti varie forme flessibili, quali il lavoro interinale, contratti a finalità formative e con essi anche il suddetto contratto a tempo parziale. Quest’ultimo, continua Checcoli, oltre ad offrire al lavoratore uno strumento flessibile per gestire il proprio tempo, era legato al decreto legislativo n.61/2001, il quale impediva al datore di lavoro di sfruttare i propri dipendenti part-time per le proprie esigenze produttive, ponendo ai margini quelle di certezza e retribuzione minima di questi ultimi. La riforma Biagi ha comportato numerosi mutamenti, eliminando molte limitazioni che salvaguardavano la posizione del lavoratore part-time dipendente.

“In generale si individua, oltre a una maggiore liberalizzazione della forma contrattuale in questione, una progressiva limitazione del ruolo delle organizzazioni sindacali, che lasciano lo spazio a una normale trattativa fra lavoratore e datore di lavoro che, ancora una volta, sembra andare nel senso di una negazione della specialità del diritto del lavoro come strumento di garanzia e tendenzialmente di “attenuazione” della consistente differenza di potere contrattuale esistente fra le due parti in gioco.” (Checcoli, 2006, p. 243).

Per quanto riguarda il lavoro a tempo parziale, la legge Biagi si poneva l’obiettivo di contrastare ogni disposizione che in qualche modo tentava di disincentivare l’utilizzo del contratto in questione. L’introduzione della legge mirava a favorire l’espansione della flessibilità lavorativa, incrementando così la domanda di lavoro da parte delle aziende,

promuovendo in particolare l'accesso delle donne al mercato del lavoro. Nel 2017 Eryk Wdowiak pubblica un'analisi critica della riforma "Biagi" e dei risultati ottenuti dopo 15 anni dalla sua approvazione. In questa sede, è bene concentrare l'attenzione sulle affermazioni di Eryk Wdowiak inerenti al lavoro a tempo parziale e a coloro che ne sono tradizionalmente le maggiori fruitrici: le donne. Secondo quanto affermato da Eryk Wdowiak, l'implementazione della flessibilità prevista dalla legge Biagi ha provocato un aumento dell'adozione di contratti a tempo parziale o temporanei. Inoltre, ha osservato che c'è stato un aumento del tasso di occupazione femminile a discapito di quello maschile, mentre nel Mezzogiorno gli effetti sono stati quasi inesistenti (Wdowiak, 2017).

Capitolo secondo

Il sistema famiglia

In questo capitolo si esaminano le varie teorie che hanno cercato di comprendere e spiegare le dinamiche di potere, le differenze e i ruoli di genere all'interno del sistema familiare. Particolare attenzione è rivolta alla teoria del "doing gender" (fare il genere), che tenta di analizzare la dimensione di genere come una costruzione sociale, che incorpora delle caratteristiche derivanti dalle interazioni sociali stesse. Inoltre, vengono presentati dati ISTAT, Eurostat e OCSE che evidenziano il divario tra uomini e donne nel contesto lavorativo, in termini di ore lavorate, tipo di contratto (con particolare riferimento ai contratti part-time) e il numero di ore che ciascun partner dedica alla famiglia e alle faccende domestiche. Infine, si dedica uno spazio alla transizione alla genitorialità, un momento cruciale che comporta sfide e cambiamenti nelle famiglie, influenzando le strategie adottate e i ruoli di genere assunti dai partner.

2.1 Il sistema famiglia-lavoro e il modello *dual-earner*

Nel testo "*Conciliare famiglia e lavoro, Vecchi e nuovi patti tra sessi e generazioni*" Chiara Saraceno e Manuela Naldini (2011), due studiose che da tempo si occupano di analizzare fenomeni che interessano l'istituzione familiare, utilizzano l'espressione "*sistema famiglia-lavoro*", un'interessante concetto coniato da Pleck nel 1977. Il concetto in questione indica l'esistenza di una forte interdipendenza tra l'organizzazione del lavoro remunerato e l'organizzazione della famiglia. Le due autrici riassumono la definizione di sistema famiglia-lavoro scrivendo che:

"i sistemi famiglia-lavoro sono sistemi organizzativi complessi tramite i quali gli individui, per mediazione sia dell'appartenenza familiare sia di quella di genere e generazionale, fanno fronte ai bisogni di reddito, di manutenzione (lavoro domestico) e di cura dei singoli componenti e della famiglia nel suo complesso." (Saraceno e Naldini, 2011, p. 39).

Numerose prospettive che concordano sul fatto che nelle città industrializzate l'elemento fondamentale dell'organizzazione famiglia-lavoro sia stata una divisione di genere del lavoro che prevedeva l'occupazione regolare e con orari di lavoro standardizzati per i maschi capofamiglia e l'allocazione del lavoro domestico e di cura alle donne, specie se mogli e madri (Lewis, 1992; Crouch, 1999). Quindi, per alcuni esperti, le radici del problema della conciliazione del lavoro domestico e di cura in base al genere sono da

rintracciare all'interno di questo cosiddetto sistema famiglia-lavoro che, appunto, si è organizzato (secondo alcune prospettive) nelle società industrializzate occidentali, attorno alla divisione del lavoro e delle responsabilità in base al genere da un lato, alla domanda di lavoro dall'altro. Pertanto, citando il lavoro di Crouch (1999), la separazione tra famiglia e mercato del lavoro remunerato e non remunerato in base al genere è stato il grande meccanismo di conciliazione delle società industriali democratiche, sia a livello micro – degli individui e delle famiglie – sia a livello macro. Esso consentiva di tenere insieme bisogni di cura e bisogni di reddito e allo stesso tempo di mantenere separate aree di esperienza, bisogni, relazioni, valori, ritmi del tempo, potenzialmente conflittuali.

Secondo alcune prospettive sono state individuate alcune dimensioni che hanno comportato una lenta trasformazione del sistema famiglia-lavoro dei tempi dell'industrializzazione, tre di queste sono: l'instabilità coniugale, che ha reso economicamente più rischiosa di un tempo questa organizzazione soprattutto per donne e bambini; l'aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro che l'ha resa meno praticabile e infine la de-standardizzazione dei rapporti di lavoro che l'ha resa più problematica. (Naldini e Saraceno, 2011). Uno degli elementi che ha avuto una forte responsabilità è anche la progressiva entrata delle donne nel mercato del lavoro: questo è un elemento che ha fatto in modo che le famiglie iniziassero a capire come poter ridistribuire le responsabilità famigliari in modo differente. La donna quindi esce di casa e occupa molto del suo tempo nel mondo del lavoro, diminuendo le ore passate a prendersi cura della sfera domestica.

Come affermò Nancy Fraser (1994) negli anni '90 il sistema famiglia-lavoro in cui esisteva *l'universal caregiver model* viene sostituito da un modello differente in cui entrambi i membri della coppia diventano effettivamente dei lavoratori. Questo nuovo modello viene nominato da Janet Gornick e Marcia Meyers (2005) come *dual earner o dual carer model*. Questo modello prevede, infatti, il riequilibrio del tempo di lavoro retribuito e non retribuito all'interno della coppia. Le autrici tentano quindi di far emergere quanto la conciliazione sia diventata una questione che non riguarda solo le donne, ma anche gli uomini, i quali devono essere anch'essi coinvolti nelle attività domestiche e di cura. Quello che ricercano queste autrici è di decostruire i ruoli tradizionali di genere, trovando una nuova forma di *gender arrangement* (Crompton, 1999) all'interno della coppia che sia differente da quel modello che l'ha preceduta.

Interessanti sono i quattro diversi modelli di famiglia inseriti all'interno del continuum "traditional/less-traditional" (Figura 1) che Rosemary Crompton (1999) individua, ovvero quattro differenti forme di "gender arrangement". La prima forma è costituita dal modello *male breadwinner-female caregiver* in cui l'uomo risulta essere l'unico percettore di un "family wage" (Fraser, 1994), la seconda è costituita dal modello *male breadwinner-female part-time earner* in cui l'uomo è impiegato a tempo pieno e la donna a tempo parziale, segue infine il modello *dual earner*, che costituisce una coppia in cui entrambi i componenti sono impiegati full-time.

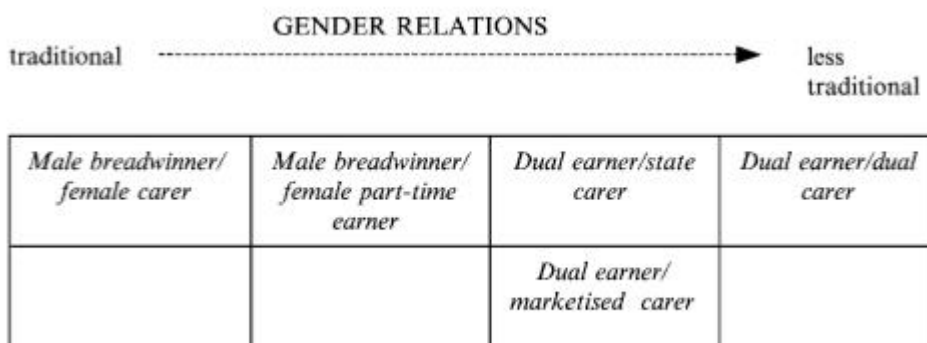


Figura 1 — Il continuum delle relazioni di genere di Rosemary Crompton (1999). Fonte: Crompton 1999.

Questo studio di Crompton può essere legato ad un'altra schematizzazione, seppure controversa (vedi Naldini e Saraceno, 2011), di Hakim (2000), secondo la quale si possono distinguere tra le donne tre tipi di preferenze/atteggiamenti: quello tradizionale-conservatore, che vede le donne prevalentemente orientate alla famiglia, quello moderno, che vede le donne orientate alla carriera, e quello adattivo il quale riguarda le donne che cercano di bilanciare entrambe le sfere di interesse, cercando di adattarle l'una all'altra, eventualmente anche usufruendo dello strumento del part-time lavorativo. (Naldini e Saraceno, 2011). Anche se con le corrispettive criticità analizzate da Naldini e Saraceno (2001), lo schema tripartito delle "scelte" lavorative femminili di Hakim non è privo di rilevanza. L'esistenza di modelli di preferenza diversamente distribuiti denota come, anche nell'organizzazione sistema famiglia-lavoro e soprattutto della divisione di genere del lavoro che lo sottende, le persone effettuino valutazioni dei costi e dei benefici e delle alternative possibili in base a quanto ritengono giusto e opportuno non solo secondo circostanze "oggettive", ma anche, o soprattutto, in base a quanto ritengono più appropriato alla propria, e del proprio partner, identità di genere e a ciò che ritengono il bene dei figli. (Naldini e Saraceno, 2011).

Quindi, in altre parole, con la contemporaneità si iniziano a mettere sempre più in discussione i ruoli all'interno delle coppie. Non è possibile parlare di un completo superamento del modello tradizionale di distinzione dei ruoli di genere, ma all'interno delle coppie si iniziano a cercare soluzioni che prevedano la partecipazione di entrambi i partner per poter portare avanti e fare funzionare una famiglia. I componenti della famiglia, dunque, ricercano delle proprie strategie di conciliazione per riuscire a gestire la famiglia e gli impegni lavorativi. Pertanto è innegabile che i cambiamenti all'interno delle famiglie siano effettivamente avvenuti, ma non esiste ancora una completa divisione equa dei compiti riguardanti la sfera domestica e, soprattutto, la costruzione sociale del ruolo di *caregiver* che gravita attorno alla figura femminile rimane ancora presente.

2.2 Le donne e il part-time: differenze di genere?

L'occupazione femminile sin dagli anni '70 ha iniziato a crescere progressivamente: sempre più donne entrano nel mercato del lavoro e hanno la possibilità di avviare una prospettiva di carriera nel mondo del lavoro. Già nel 1978 Laura Balbo in *Inchiesta* scriveva, infatti:

“Anche le donne sono dunque, per gran parte della loro vita, lavoratrici nel mercato; le sempre casalinghe sono una minoranza; l'interruzione dell'esperienza di lavoro non essendo definitiva, anche il periodo in cui le donne stanno a casa con i figli piccoli assume nella loro esperienza carattere temporaneo.” (Balbo, 1978, p. 4).

Quindi, sì, la donna entra nel mercato del lavoro, ma non senza difficoltà, infatti nel 2008 Alessandro Rosina e Chiara Saraceno ci ricordano, focalizzando l'attenzione nel contesto italiano:

“(..) l'Italia, in cui sia l'organizzazione del mercato del lavoro che il sistema di welfare sono ancora largamente fondati su una forte aspettativa di divisione del lavoro specializzata in base al genere: orari di lavoro e modelli di carriera rigidi, con forti penalità, sul piano della protezione sociale, per chi non riesce a realizzarli, servizi sociali ed educativi scarsi (i primi) e (i secondi) spesso a metà tempo, forti disuguaglianze regionali. Tali aspettative, e l'insieme di opzioni e costrizioni strutturate che offrono, a loro volta accentuano il vantaggio competitivo degli uomini sul mercato del lavoro. Perciò, quando le coppie devono decidere come far fronte ai bisogni sia di reddito che di cura trovano sia nel repertorio dei modelli di genere che negli assetti organizzativi forti incentivi alla specializzazione sulla base del genere.” (Rosina, Saraceno, 2008, p. 150).

Abbiamo già precedentemente menzionato l'uso del part-time come strumento efficace

per le famiglie, al fine di favorire un equilibrio tra vita lavorativa e personale. Il concetto di *work-life balance* è emerso in risposta ai recenti cambiamenti socio-demografici che hanno trasformato profondamente la società e il mercato del lavoro. Questi fenomeni sottolineano un bisogno comune di conciliare la vita lavorativa con quella privata.

Nell'attuale contesto storico, caratterizzato dal motto 'tutti al lavoro, tutti occupati', in cui sia uomini che donne sono impegnati professionalmente, all'interno delle famiglie si avverte la necessità di gestire efficacemente sia il lavoro produttivo che le mansioni domestiche e di cura. Come scrivono Roberto Rizza e Mila Sansivini (2010),

“Negli ultimi decenni il ruolo sociale ed economico della donna ha subito rilevanti mutamenti, tanto che il lavoro remunerato è progressivamente divenuto parte integrante dell'esistenza e della costruzione identitaria. È aumentata, infatti, la presenza delle donne nel mercato del lavoro, così come la loro permanenza: se fino alla metà degli anni '70, la partecipazione femminile al mondo della produzione era temporalmente limitata, accessoria e residuale, oggi rappresenta un elemento essenziale dell'assetto occupazionale delle società postindustriali.” (Rizza e Sansivini, 2010, p. 24).

L'aumento delle donne nel mercato del lavoro è un fenomeno di estrema rilevanza, ma ciò che si vuole evidenziare in questo contesto è la femminilizzazione del mercato del lavoro part-time, confrontando le percentuali nazionali italiane con percentuali a livello europeo. Interessante è l'analisi di alcuni dati ISTAT 2007 da parte di Maria Letizia Bosoni (2011), la quale evidenzia che il ricorso al part-time in Italia in quell'anno risultava prevalentemente di tipo femminile, ed è legato alla presenza dei figli: il 92,6% dei maschi ha un orario di lavoro a tempo pieno e solo il restante 7,4% è occupato part-time, contro il 69,9% delle donne a tempo pieno e il 30,1% part-time. (Bosoni, 2011). Come scrive Bosoni (2011),

“Il ricorso al tempo *part-time* aumenta con l'aumento del numero di figli ma solo per le donne, per gli uomini invece l'arrivo di un secondo o terzo figlio produce un incremento della percentuale di lavoro a tempo pieno”. (Bosoni, 2011, p. 78).

Il lavoro part-time, che può essere interpretato come una riduzione dell'orario di lavoro in conformità ai principi di equità sociale e distributiva, o come una tipologia di contratto non convenzionale, ha l'obiettivo di promuovere la flessibilità sia dell'offerta che della domanda (Samek Lodovici; Semenza, 2004) e, al contempo, viene ampiamente riconosciuto anche come uno degli strumenti principali, anche a livello comunitario, per

incoraggiare una maggiore partecipazione al mercato del lavoro da parte di gruppi storicamente emarginati. (Signorelli; De Vita e Santomieri, 2010). Il part-time, come affermato da Manuela Naldini e Chiara Saraceno (2011), risulta “il prevalente strumento di conciliazione”, utilizzato principalmente dalle donne e configura un “ammodernamento”, piuttosto che un forte cambiamento, dei modelli di genere tradizionali (Naldini e Saraceno, 2011).

Come riportato in precedenza i numeri parlano: esistono ancora dei gap importanti tra uomo e donna in merito alla variabile occupazione. Per quanto riguarda il lavoro part-time, facendo riferimento al sito ufficiale OECD, la percentuale totale in Europa nel 2022 di occupati a tempo parziale risulta di 14,5%. La differenza interessante è rintracciabile tra le percentuali di occupati uomini e donne, infatti i lavoratori part-time a livello europeo risultano il 7,5%, mentre le lavoratrici a tempo parziale si aggiudicano una percentuale che supera il doppio di quella maschile: il 22,6%. La differenza è innegabilmente presente. Al contempo è importante anche fare riferimento al nostro paese, al contesto italiano. La percentuale totale di lavoratori a tempo parziale in Italia, sempre facendo riferimento al 2022, è del 16,5%. Gli uomini italiani a svolgere un lavoro a tempo ridotto sono il 7,3%, mentre le lavoratrici part-time sono il 29,1% delle donne italiane occupate. (OECD (2024), Part-time employment rate (indicator). doi: 10.1787/f2ad596c-en (Accessed on 08 April 2024). Il divario di genere emerge anche in questo caso, non solo a livello di quantità di occupati, ma anche a livello di quante ore si lavora. Il part-time quindi non è prerogativa solo delle donne, ma sono però le donne che maggiormente lavorano a tempo ridotto.

Importante è anche il Rapporto sul Benessere equo e sostenibile in Italia (Bes), un progetto Istat uscito nel 2013. Nel rapporto Bes 2022, nel capitolo ‘Lavoro e conciliazione dei tempi di vita’, emergono dati interessanti che indicano una flessione, tra il 2021 e il 2022, nel numero di lavoratori part-time che dichiarano di esserlo perché non hanno trovato un impiego a tempo pieno (part-time involontario). La quota di lavoratori in part-time involontario continua tuttavia ad essere molto alta tra le donne (16,5% rispetto al 5,6% degli uomini). Nel confronto europeo, continua il rapporto Bes,

“appare chiaro come il fenomeno sia tipico del mercato del lavoro italiano e caratterizzi in particolare l’occupazione femminile. Se per le donne la quota di occupate a tempo parziale, nel 2021, è simile a quella europea, l’incidenza delle occupate in part time involontario sul totale delle donne in part-time supera abbondantemente il 50%, quando nella media dei paesi Ue si

ferma intorno al 20%”. (Bes, 2013)

Nel 2022, tuttavia, si osserva un leggero miglioramento: la quota delle occupate in part time involontario diminuisce di -1,4 punti (-0,9 punti tra gli uomini), a fronte di un aumento delle lavoratrici part time per scelta e, in misura minore, delle lavoratrici a tempo pieno. Tra gli uomini la riduzione (più contenuta) è tutta compensata dall'aumento della quota di occupati a tempo pieno. Un altro punto importante affrontato dal rapporto è l'indice di asimmetria nel lavoro familiare. Questo indice misura, per le donne in coppie di età compresa tra i 25 e i 44 anni, la percentuale del tempo dedicato al lavoro domestico svolto dalle stesse rispetto ai loro partner. I dati mostrano che questa percentuale è rimasta sostanzialmente stabile (61,8% in media nel 2021/2022 e 61,6% in media nel 2020/2021), rallentando la tendenza al miglioramento osservata negli anni precedenti.

2.3 Il problema della conciliazione tra famiglia e lavoro: una questione femminile

Il concetto di lavoro familiare è un concetto ampio che comprende tutte le attività, svolte sia in casa, sia fuori dalle mura domestiche, necessarie per far “funzionare” una famiglia a livello quotidiano. Il lavoro familiare comprende dunque non solo le faccende domestiche, ma tutto il lavoro di interfacciamento con le diverse agenzie a cui quotidianamente si ricorre. Un esempio può essere il contatto con i servizi sanitari, i rapporti con le istituzioni scolastiche e tutti i contatti e servizi che necessitano alla famiglia. Quindi il lavoro familiare comprende non soltanto le faccende domestiche, ma un insieme di mansioni che vanno dalla “semplice” pulizia della casa, la cura dei figli e degli anziani, al pagamento della rata scolastica o di una bolletta.

Nel momento in cui la partecipazione al mercato del lavoro da parte delle donne aumenta e viene auspicata positivamente diventando oggetto di politiche internazionali, emerge una questione che le riguarda in prima persona: la conciliazione tra impiego professionale e mansioni domestiche. Nonostante il continuo aumento dell'occupazione femminile, il contributo degli uomini ai lavori domestici è in fase di stallo (Bianchi e Milkie, 2010) e la divisione dei lavori domestici rimane fortemente basata sul genere. Una varietà di quadri teorici sono stati utilizzati per spiegare la persistenza di divisioni di genere ineguali nella suddivisione delle attività domestiche. Secondo la “*time-availability hypothesis*”, il componente della famiglia con più tempo a disposizione dovrebbe essere la persona che svolgerà più lavoro domestico (Davis & Greenstein, 2004). Poiché le donne in genere

lavorano meno ore rispetto agli uomini, sono generalmente loro ad occuparsi maggiormente della sfera domestica, diventando delle “funambole”, che tentano di giostrarsi tra lavoro e famiglia. (Bianchi & Milkie, 2010).

Un'altra teoria, nominata “*relative economic resource model*” suggerisce che il partner con meno risorse economiche, in termini di reddito, istruzione e status professionale più bassi, dovrebbe essere colui o colei che svolge una quantità maggiore di lavoro riproduttivo (Bittman, England, Folbre, Sayer e Matheson, 2003). Ancora una volta, poiché le donne tendono a guadagnare meno degli uomini (Cohen & Huffman, 2003) e ad essere impiegate in occupazioni meno prestigiose (Magnusson, 2009), tendono a svolgere più lavori domestici rispetto ai loro partners. Eppure alcune ricerche hanno scoperto che anche quando l'orario di lavoro di mogli e mariti è relativamente uguale, le mogli continuano a svolgere una percentuale maggiore di mansioni domestiche (Bartley, Blanton e Gilliard, 2005). Inoltre, sebbene alcuni studi abbiano rilevato che il contributo da parte delle donne in ambito familiare diminuisca in risposta all'aumento dei loro guadagni (Gupta, 2006), comunque tendono a mantenere la responsabilità primaria per i lavori domestici e di cura indipendentemente dal loro contributo economico al sostentamento familiare (Gupta, 2006; Kroska, 2004). Infatti, alcuni studi hanno scoperto che quando le mogli guadagnano più soldi dei loro mariti, i partner maschi limitano i loro contributi ai lavori domestici (Bittman et al., 2003; Brines, 1994).

Continuando a citare il lavoro di Naldini e Saraceno (2011),

“è stato il mutamento nei comportamenti femminili, e in particolare delle donne con carichi familiari, infatti, a mettere in crisi l'equilibrio su cui si era basato il sistema famiglia-lavoro nei paesi occidentali sviluppati dal dopoguerra fino a tutti gli anni '70 e a mostrarne gli assunti impliciti”. (Saraceno, Naldini, 2011, p. 11).

È innegabile che la presenza della figura femminile nel mercato del lavoro sia aumentata, sempre con tutte le difficoltà che hanno potuto riscontrare, ma comunque è un traguardo molto importante e al contempo è stato un cambiamento che lentamente ha comportato una sempre maggiore indipendenza ed autonomia femminile. Occuparsi del lavoro familiare significa avere meno tempo per sé, questo significa non solo meno tempo per il riposo e per le attività ludiche, ma anche meno tempo per la partecipazione sociale e politica e per la vita di relazione al di fuori della famiglia. Per questo, è utile parlare di equilibrio tra lavoro remunerato e vita, non solo di famiglia. (Naldini e Saraceno, 2011).

Nel sito ufficiale OECD, sono presenti molti grafici interattivi utili che dimostrano la percentuale di occupazione di tutti i paesi dell'Unione Europea e non solo. Nel 2022 nell'Unione la percentuale di occupati tra uomini e donne in età lavorativa che dichiarano di aver svolto un'attività retribuitiva, sono una percentuale totale del 69,8%. (OECD (2024), Employment rate (indicator). doi: 10.1787/1de68a9b-en). Se confrontiamo le percentuali di occupazione tra uomini e donne, la differenza emerge. Nel 2022 le donne occupate erano il 64,9% delle donne europee, a differenza del 74,7% degli uomini europei (OECD (2024), Employment rate (indicator). doi: 10.1787/1de68a9b-en). Il tasso di occupazione quindi rileva delle differenze di genere di una certa rilevanza. È utile, come è già stato fatto nel primo capitolo, tentare di comprendere quando, come e perché la donna sia diventata l'unica figura con il “dovere” di occuparsi del lavoro di cura.

È difficile determinare il momento esatto in cui lo stereotipo dell’“angelo del focolare” sia entrato nella visione generale delle persone, ma ciò che risulta innegabile è che purtroppo esista e che sia rimasto vivo nella società, anche se l'occupazione femminile è aumentata e, di conseguenza, il tempo da dedicare alla famiglia si è ristretto. Ed è proprio qui che il problema della conciliazione si presenta. Le donne quindi diventano un segno di contraddizione del mercato del lavoro, perché se moltissime sono effettivamente riuscite ad entrare nel mercato, rimangono comunque le principali figure accomunate agli obblighi riguardanti la sfera domestica e familiare. “Si potrebbe dire che le donne con responsabilità familiari che intendono partecipare al mercato del lavoro hanno problemi di conciliazione perché sono esse stesse lo strumento principale di conciliazione a disposizione degli uomini con (ma anche senza) responsabilità familiari.” (Saraceno, Naldini, 2011). Viceversa gli uomini con responsabilità familiari non percepiscono problemi pratici di conciliazione nella misura in cui possono contare su questo “strumento”. È lecito e doveroso ammettere che nella contemporaneità i padri e i mariti sono molto più presenti nell'ambito domestico e familiare. Oggi esistono uomini che si occupano della famiglia non solo limitandosi ad ottenere uno stipendio, ma partecipando attivamente alla cura dei figli e della casa. Ma questo è un argomento che verrà affrontato ampiamente nel capitolo 2.6 di questo elaborato.

2.4 Il concetto di genere e l'approccio “Doing Gender”

“Da parte nostra crediamo che la spiegazione fondamentale dell'allocazione dei ruoli tra i sessi, biologicamente intesi, stia nel fatto che il dare alla luce dei figli, e il prestare loro le prime cure, stabilisce, in via presuntiva, un netto primato del rapporto della madre verso il bambino piccolo,

e ciò, a sua volta, fonda la presunzione che l'uomo, esente da queste funzioni biologiche, debba specializzarsi nella direzione alternativa, cioè quella strumentale". (Parsons, Bales, 1955).

Queste sono alcune delle riflessioni degli autori Parsons e Bales, i quali si inseriscono all'interno del paradigma struttural-funzionalista. Secondo l'ottica funzionalista, l'istituzione familiare riveste un ruolo, appunto, *funzionale* all'interno delle società. Nella citazione trascritta poc'anzi, i due autori descrivono un modello di famiglia nucleare in cui i ruoli dei componenti sono estremamente rigidi e fissati: la donna si occupa esclusivamente delle mansioni familiari, mentre l'uomo si occupa del sostentamento economico della famiglia. Il modello in questione, il *male-breadwinner model*, diviene dunque per i due autori un'organizzazione familiare che nasce come risposta alle esigenze della società occidentale industriale. Questa visione assegna a uomini e a donne dei ruoli ben precisi e delineati sulla base della dimensione di genere. Le funzioni che donna e uomo sono chiamati a svolgere all'interno della famiglia, sono funzioni che vengono accomunate al genere femminile e maschile secondo quello che viene chiamato determinismo biologico. Dare alla luce i figli, ad esempio, per una donna, secondo la visione appena citata, rappresenta una caratteristica che naturalmente lega la madre al bambino e, di conseguenza, è la donna che principalmente si deve occupare dei figli. Il concetto di genere e le caratteristiche ad esso accomunate vengono considerate come biologiche/naturali nell'uomo e nella donna.

Nel 1975 Gayle Rubin elaborò una concezione che si divide nettamente dalle affermazioni funzionaliste. Secondo l'antropologa, in ogni contesto sociale è sempre presente la coppia *sex/gender system*, ovvero la distinzione fra dimensione biologica, quindi il sesso e la dimensione culturale a cui fa riferimento il concetto di genere, altresì detto utilizzando il termine inglese "*gender*". Il *gender* diviene un insieme di caratteristiche socialmente costruite che vengono essenzialmente imposte ad un corpo sessuato. Il genere ha un impatto sull'esistenza quotidiana degli individui: determina i modi di essere di donne e uomini, i rapporti umani e gli approcci ai diversi ambiti sociali, spesso segnati da una dicotomia gerarchizzata.

Ogni teoria, inclusa quella degli studi di genere, parte dal presupposto che l'essere uomo o donna serva come pretesto per creare una dicotomia nei comportamenti, nelle caratteristiche psicologiche, nei tratti, nelle aspettative e nelle predisposizioni; tutto ciò mirato a mantenere disuguaglianze, stratificazioni di potere e gerarchie di ruoli (Piccone

Stella & Saraceno, 1996; Butler, 2014). Nel 1987 Candance West e Don Zimmerman, due sociologi americani, pubblicano sulla rivista scientifica “Gender & Society” un articolo dal titolo “*Doing Gender*”. La rivista e l’articolo in questione sono diventate due pietre miliari per gli studi di genere. L’articolo, in particolare, diventa lo spunto per un nuovo modo di interpretare la dimensione di genere. West e Zimmerman affermano che “il genere non è un tratto distintivo, non una variabile e nemmeno un ruolo, piuttosto è il prodotto di attività sociali di qualche tipo”. (West, Zimmerman, 1987). I due autori spostano così l’attenzione dal piano culturale a quello delle dinamiche sociali e delle pratiche quotidiane e istituzionali, arrivando ad affermare che: “il genere non è frutto di ciò che si è, quanto il risultato di ciò che si *fa* nelle diverse circostanze e contesti sociali”. (Leccardi, 2018). *Doing gender*, appunto, “il genere si fa”, è una routine incorporata nelle interazioni quotidiane (West, Zimmerman, 1987) e diviene quindi una pratica, una dimensione che si costruisce attraverso le interazioni tra individui e istituzioni. Il concetto di genere, interpretato dalla lente di questi due autori, si discosta dalle prospettive che legano il genere ad un’istanza interna all’individuo, legata a fattori prettamente biologici. Seguendo le parole di Garfinkel (1967), West e Zimmerman hanno trasformato uno status assegnato in uno status raggiunto, spostando mascolinità e femminilità da proprietà naturali, essenziali degli individui, a proprietà interazionali, cioè, sociali, di un sistema di relazioni.

Gli esempi presentati dai due autori per dare corpo al loro approccio, sono legati ad una dimensione in particolare: l’ambito familiare. Attraverso l’organizzazione del lavoro domestico e di cura è possibile fornire i servizi necessari alle famiglie per riprodursi (e quindi i pasti, la pulizia la cura) da un lato, e definire la riproduzione di genere dall’altro. (Satta, Magaraggia e Camozzi, 2020). All’interno delle mura domestiche, mentre si svolge il lavoro riproduttivo, si “*fa il genere*”, lavorando simbolicamente alla costruzione di ruoli accomunati rispettivamente e divisi appunto, tra generi. In conformità con tale prospettiva, la donna, per esempio, può assumere più spesso il ruolo principale nei lavori domestici, poiché gli individui con cui interagisce tendono a considerarla la responsabile principale di tali mansioni. Questo tipo di approccio si lega alla visione goffmaniana, secondo la quale, riassunta in termini generali e semplicistici, le donne e gli uomini “recitano” o “rappresentano” il loro genere in accordo con le aspettative degli altri (Goffman, 1977). Pertanto, uomini e donne adattano il loro comportamento in conformità alle aspettative degli altri e, in questo modo, le loro azioni diventano comprensibili e

coerenti con le norme culturali condivise che emergono dalle interazioni sociali stesse (West e Zimmerman, 1987). L'ambiente domestico è una circostanza della vita quotidiana in cui gli individui costruiscono continuamente il genere, per cui se i contributi economici di moglie e marito sono simili, le donne possono svolgere lavori domestici in quantità maggiore, poiché svolgere più lavori domestici diviene un modo per esprimere la loro femminilità, mentre per l'uomo svolgere meno mansioni domestiche diviene un modo per ristabilire la propria mascolinità.

Alcuni ricercatori hanno scoperto che le mogli con un ruolo economicamente predominante all'interno della famiglia si impegnano nella "*gender deviance neutralization*", per cui svolgono alti livelli di lavoro domestico, al fine di neutralizzare o compensare i loro guadagni più elevati rispetto ai guadagni del marito. (Bittman et al., 2003). Allo stesso modo, quanto più i mariti dipendono economicamente dalle mogli, tanto meno lavoro domestico tendono a svolgere, al fine di compensare a livello simbolico il comportamento non conforme alle norme di genere, il cosiddetto "*gender display*". (Brines, 1994; Bittman et al. 2003). Tuttavia, questo tipo di spiegazioni è stato criticato per non prestare sufficiente attenzione alle variazioni nei comportamenti e nelle pratiche che aiutano a ridurre le disuguaglianze di genere, ovvero il cosiddetto "*undoing gender*" (Deutch, 2007). Un'altra critica rivolta a questo approccio è l'insistenza sulle interazioni quotidiane tra individui, in particolare tra uomini e donne, senza considerare il contesto sociale. In altre parole, scrive Naldini (2015), "ciò che connette l'organizzazione sociale, i sistemi di significato e i comportamenti individuali è una relazione sociale, così come questa prende forma in un contesto sociale." (Naldini, 2015). Pertanto, il *doing gender approach* non si occupa di esaminare come le persone gestiscono le loro attività quotidiane all'interno e attraverso le relazioni specifiche che formano i modelli di genere, né di come queste relazioni si sviluppano nel contesto sociale. (Naldini, 2015).

Attraverso l'approccio *doing gender* il genere viene definito come una produzione umana, in quanto frutto di una costruzione sociale ricreata costantemente attraverso l'interazione tra gli individui (West e Zimmerman, 1987). I gruppi sociali come la famiglia, il lavoro, i gruppi amicali, sono ambienti nominati *gender regimes*, in cui la collocazione dell'individuo al loro interno è strettamente connessa al genere. (Vinci, 1999). Il genere, detto con altre parole, diventa una struttura socio-culturale, storica e dinamica, risultato di un apprendimento sociale che differenzia la maschilità e la femminilità rispetto alla cultura e all'epoca storica di appartenenza (Scott, 1986; De Laurentis, 1996). Secondo

West e Zimmerman, il genere è una costruzione sociale che viene continuamente rinegoziata dagli esseri umani attraverso le interazioni con gli altri. Questo significa che le persone non sono solamente in grado di costruire le norme sociali, ma sono al contempo in grado di modificarle. Il genere è sempre stato inteso come un insieme di caratteristiche che, a seconda del sesso biologico di appartenenza, è parte di noi, ma se consideriamo il genere come un effettivo prodotto sociale, allora sarà esposto inevitabilmente a dei cambiamenti, anche se, come tengono a precisare i due autori, saranno dei cambiamenti impegnativi e lenti. In conclusione, da questa prospettiva, il genere emerge come il risultato di continue rinegoziazioni nelle interazioni tra individui all'interno della società. Pertanto, seguendo questa linea di pensiero, potrebbe essere auspicabile una crescente uguaglianza di genere nel tempo.

2.5 Occupazione lavorativa e transizione alla genitorialità

L'ambiente familiare è un contesto sociale in cui i ruoli di genere emergono chiaramente. Come già menzionato in precedenza, esistono numerose teorie che cercano di comprendere le dinamiche interne all'istituzione familiare, evidenziando la divisione dei ruoli e le strategie utilizzate per garantire il funzionamento della famiglia. Le strategie che i componenti della famiglia mettono in atto per riuscire a gestire impegni lavorativi e responsabilità familiari sono numerose e dipendono da cambiamenti che si verificano nel "*corso di vita*" di ciascuno. Pertanto, la prospettiva del *corso di vita* è un approccio che si riferisce ad i vari cambiamenti che avvengono nella vita di una persona e, in seguito al cambiamento, il processo di ridefinizione dell'identità personale che ne deriva.

Esistono delle "carriere" quindi che l'individuo persegue: diviene partner, figlio/a, lavoratore, lavoratrice, collega, amico, e così via. Vi sono momenti particolari della propria vita in cui si acquisisce un nuovo status, oppure un nuovo ruolo che appare come un cambiamento impattante nella vita di ognuno. Un esempio utile in questo contesto è la transizione alla genitorialità:

"è in questa fase del corso di vita (segnata appunto dall'arrivo del primo figlio) che uomini e donne si trovano a dover ridefinire, non solo le proprie identità come donne che stanno per diventare madri e come uomini che stanno per diventare padri, ma anche le loro priorità tra lavoro e famiglia, all'interno di un contesto istituzionale e culturale, che attribuisce a madri e padri ruoli diversificati." (Naldini, 2015).

Oggi diventare genitori non è più un dato per scontato, perché oggi, si diventa genitori

tardi e, cresce la quota di donne che alla fine del periodo riproduttivo non hanno avuto un figlio. La cultura della maternità, come afferma Hays (1996), alla fine del '900 aveva come tratto saliente la “maternità intensiva” o “mistica della maternità”, vale a dire che da una madre ci si attende che investa un enorme ammontare di tempo ed energie per il figlio e che dia priorità ai bisogni di questo ultimo. Al giorno d'oggi, nel periodo storico attuale, questa “maternità intensiva” diviene un paradosso: oggi ci si aspetta che le ragazze investano tempo ed energie nello studio e nella carriera, per cui come è possibile ancora pretendere che solo la madre si occupi totalmente dei figli, quando ormai si parla sempre di più di coppie a doppio reddito in cui entrambi i genitori sono occupati a tempo pieno? La percentuale di donne che oggi lavora è notevolmente aumentata ed oggi più che mai è necessaria la capacità di trovare delle strategie di conciliazione tra partner per riuscire a gestire famiglia e impegni lavorativi.

Chi si è occupato di studi di genere, parla di “*incomplete revolution*”, “rivoluzione incompiuta”, (G.E. Andersen, 2009), una rivoluzione che si è fermata sulla soglia della porta di casa, “dato che la gran parte delle trasformazioni hanno riguardato la partecipazione femminile del lavoro (remunerato), ma non la maschilizzazione del lavoro familiare (non remunerato).” (Naldini, 2015). Pertanto, la rivoluzione del ruolo delle donne, come tiene a precisare Esping-Andersen, è ancora per alcuni versi incompiuta. In primo luogo perché la maschilizzazione delle biografie femminili è molto più marcata nel mercato del lavoro che nella vita familiare. Questa visione è in linea con la prospettiva di Gershuny, Goodwin e Jones (1994) secondo cui le tendenze di adattamento alla vita familiare sembrano essere in ritardo rispetto alle trasformazioni del mondo del lavoro.

Il carico di lavoro familiare aumenta con la nascita dei figli, ma non solo: la transizione alla genitorialità rappresenta un avvenimento cruciale nella vita delle persone perché è una fase del corso di vita in cui le aspettative di genere mostrano tutta la loro forza e si innescano alcuni dei più significativi processi di riproduzione sociale delle disuguaglianze di genere. In questa fase le coppie sperimentano nuove strategie di gestione della vita familiare e possono “disfare il genere” e aprire spazi di cambiamento: modificando l'assetto che si era creato prima della gravidanza. (Naldini, 2015) È importante, quindi, prosegue Naldini (2015), indirizzare l'attenzione al momento della transizione alla genitorialità, perché è un momento cruciale nella vita della coppia. Alcuni studi, infatti, mettono in luce il fatto che durante la transizione alla genitorialità, entrino in gioco processi di produzione e riproduzione delle differenze di genere che conducono

verso una “ri-tradizionalizzazione” dei ruoli di genere in famiglia, nel mercato del lavoro e in altri ambienti di vita (Grunow, 2007; Fox, 2009). In “*Changes in the Italian work-family system and the role of social policies in the last forty years*” (2022) Chiara Saraceno e Manuela Naldini hanno utilizzato dati ISTAT per esaminare l’evoluzione delle tendenze occupazionali nelle regioni del nord, centro e sud Italia, considerando le coppie con e senza figli, nel periodo compreso tra il 2004 e il 2020.

Oltre ad altre importanti riflessioni delle studiose, è utile evidenziare in questo contesto i cambiamenti che emergono chiaramente tra il numero di coppie *dual earner* senza figli e quelle con figli nel periodo considerato. Con la presenza dei figli la quota di coppie a doppio reddito precipita considerevolmente in tutte e tre le fasce geografiche e in tutte le annate prese in considerazione, lasciando terreno all’aumento del *male breadwinner*. Nel report ISTAT del 6 giugno 2019 riferito all’anno 2018 viene analizzata e approfondita la questione riguardante le famiglie e il mercato del lavoro, cercando di comprendere quali siano gli assetti lavorativi in cui si inseriscono le coppie eterosessuali italiane. Lo studio prende in esame, dunque, la situazione lavorativa delle coppie con e senza figli nel 2018. Le differenze emergono per quanto riguarda la distribuzione del lavoro produttivo tra i partner. Nelle coppie più giovani (in cui la donna ha un’età compresa tra i 25 e i 49 anni) con figli la quota di quelle con entrambi i partner occupati a tempo pieno è più bassa, pari al 28,6% (17,1% nel Mezzogiorno) contro il 45,9% delle coppie più giovani senza figli. In questo contesto è utile evidenziare il fatto che nelle coppie più giovani con figli, nel 19,2% dei casi, l’uomo lavora con un regime orario a tempo pieno e la donna con un orario ridotto, contro il 14,8% di quelle senza figli. (ISTAT, 2019).

È utile in questo contesto, mettere in luce altri dati riferiti al report ISTAT, cioè la quantità di coppie in cui entrambi sono occupati, uno full-time e uno part-time, solo che in questo caso il partner che lavora a tempo parziale è l’uomo. Nelle coppie con figli l’uomo lavoratore part-time e la donna lavoratrice full-time sono il 2,7% (contro il 19,2% trascritto precedentemente) e nelle coppie senza figli è il 3,8% (contro il 14,8%). (ISTAT, 2019). Nell’indagine ISTAT “Famiglie, reti familiari, percorsi lavorativi e di vita” pubblicata nel 2022, viene riportato uno studio riguardante le relazioni tra determinati eventi familiari e carriere lavorative, osservando come si sia modificata l’occupazione di uomini e donne di diverse generazioni in corrispondenza di alcune fasi cruciali del ciclo di vita. Le generazioni prese in esame raggruppano uomini e donne nate negli intervalli dal 1926 al 1945, dal 1946 al 1955, dal 1956 al 1965, dal 1966 al 1975 e dal 1976 al 1985.

Gli eventi che è utile riportare in questo elaborato è la nascita del primo e del secondo figlio. Al contrario degli uomini, la quota di donne occupate al momento della nascita del primo e del secondo figlio diminuisce in tutte le generazioni. Come ritroviamo trascritto nell'indagine ISTAT citata poc'anzi, “mentre nelle generazioni più anziane le donne entravano sin da giovanissime nel mercato del lavoro per poi uscirne al momento del matrimonio (Pugliese e Rebeggiani 1997; Reyneri 1998), con il passare delle generazioni diventa più evidente l'impatto della nascita del figlio sul lavoro. L'effetto è particolarmente evidente per l'ultima generazione in cui le donne hanno tra i 30 e i 40 anni al momento dell'osservazione; tale generazione è infatti quella che ha vissuto più delle altre l'aumento della precarietà del lavoro e la riduzione delle garanzie propria dei contratti atipici.” (Indagine ISTAT, “Famiglie, reti familiari, percorsi lavorativi e di vita”, 2022).

Nel capitolo 5.3 dell'Indagine, “Le caratteristiche del lavoro, in particolare instabilità e part-time”, il lavoro a tempo parziale viene definito come “una determinante fondamentale non soltanto per la crescita dei tassi di partecipazione femminili ma anche per l'aumento della natalità; tuttavia, non sempre è accessibile e addirittura, in alcuni casi, può essere una condizione subita invece che una scelta.” e “il ricorso al part-time è considerato uno dei principali strumenti di conciliazione tra lavoro e famiglia ed è fortemente caratterizzato per genere”. (ISTAT, 2022). Nell'indagine vengono esaminati anche i lavoratori part-time, in relazione agli stessi eventi e agli stessi intervalli generazionali del precedente studio. Attraverso la lettura dello studio in questione, l'indagine riscontra che per le donne il ricorso al part-time aumenta con la nascita del primo e, ancor più, con la nascita del secondo figlio, in particolare nelle ultime due generazioni. Il contratto di lavoro part-time all'interno dell'indagine in questione viene definito come “una determinante fondamentale non soltanto per la crescita dei tassi di partecipazione femminili ma anche per l'aumento della natalità; tuttavia, non sempre è accessibile e addirittura, in alcuni casi, può essere una condizione subita invece che una scelta”. (ISTAT, 2022).

2.6 Il lento declino del male breadwinner model ed i “nuovi padri”

Nel contesto odierno si osservano elementi strutturali che evidenziano un processo di trasformazione delle forme familiari dovuto, ad esempio, come trascritto in precedenza, a una molteplicità di fenomeni tra cui: il massiccio ingresso delle donne nel mercato del lavoro, il ritardo nella formazione di una nuova famiglia, la diminuzione del matrimonio,

la riduzione delle nascite, l'aumento del divorzio. Questi fenomeni hanno un forte impatto sulla società e sulle identità delle persone. Nei paesi di lingua inglese tra la fine del 1980 e l'inizio degli anni '90, nasce un corpus di studi sul genere maschile: i cosiddetti *men's studies*. Questi studi hanno esaminano i cambiamenti in atto nella società e le trasformazioni che hanno e che interessano le identità maschili e femminili. Il primo pensiero femminista aveva sostanzialmente l'obiettivo di rivendicare i diritti femminili contro l'opposizione maschile, mentre il movimento femminista più maturo, da cui derivano i *men's studies*, desidera uscire da una riflessione sulla differenza di genere basata sui concetti di potere, virilità e patriarcato che da sempre hanno connotato la figura maschile, a favore di uno studio più consapevole della complessità che soggiace alle relazioni tra uomini e donne (Piccone, Stella e Saraceno 1996).

Esistono numerosi approcci e teorie all'interno dei *men's studies*, ma in questo contesto, è utile riportare la cosiddetta *posizione post strutturalista*, secondo la quale "l'identità maschile è di per sé un concetto multidimensionale, aperto alla novità e in continua evoluzione. Col tempo, quindi, emerge l'idea che il maschile non sia una categoria univoca, ma che vi siano modi differenti di esprimere la maschilità e si comincia quindi a parlare di varie forme di maschilità" (Bosoni, 2011). L'identità maschile viene considerata come una dimensione fluida e in costante mutamento e, ai nostri giorni, questo è visibile. I cambiamenti che la nostra società sta vivendo ne sono la prova e sono gli individui stessi che danno vita ai cambiamenti e che, al contempo, li "subiscono", trasformando le proprie azioni e il loro vivere in società. Al giorno d'oggi non possiamo dire superata la visione tradizionalista che assegna rispettivamente al genere maschile e al genere femminile determinate attività e doveri in ambito familiare e lavorativo, ma i cambiamenti sono visibili, lenti, ma ci sono. Infatti:

"(..) È in atto un lento mutamento, (..) dei modelli ideali di genere maschile e in particolare su che cosa significhi, per un uomo, avere responsabilità familiari: non solo procacciare reddito, ma anche disponibilità alla presenza, alla cura. È vero che gli uomini continuano a privilegiare l'impegno nel lavoro remunerato rispetto al lavoro e presenza familiari, (..) tuttavia percepiscono che la loro assenza dalla quotidianità familiare è problematica, per loro e per la famiglia." (Naldini e Saraceno, 2011, p. 41).

Nell'edizione 2013-2014 pubblicata nel 2019 del report ISTAT "*I tempi della vita quotidiana, lavoro, conciliazione, parità di genere e benessere soggettivo*", vengono riportate alcune statistiche riguardanti il tempo dedicato da uomini e donne alla famiglia.

Il report esaminato scrive:

“Nel 2014 le donne di 15 anni e più hanno lavorato 1h09’ al giorno in più rispetto agli uomini: 6h20’ contro 5h11’ al giorno dedicate al lavoro retribuito e/o al lavoro non retribuito. La differenza di genere nel lavoro totale è trasversale a tutte le caratteristiche individuali e familiari considerate e queste marcate differenze collocano l’Italia al terzo posto in Europa nella graduatoria dei Paesi per differenza di genere nei tempi di lavoro, dopo la Grecia e la Romania, con valori molti vicini alla Spagna, la Serbia e i paesi dell’Est, ben distante dalla parità raggiunta nei paesi del Nord Europa.” (ISTAT, 2019).

Interessante è analizzare il grafico tratto dall’indagine sull’uso del tempo ISTAT 2014 che riporta le differenze tra generi per quanto riguarda il carico di lavoro retribuito e familiare in termini di ore. Nello stesso grafico vengono distinte le tipologie di coppie: coppie *dual earner*, coppie *male breadwinner/female part-time earner*, coppie *male breadwinner/female caregiver* e coppie *female breadwinner*. Un altro confronto che il grafico mostra è tra l’anno 2002 e il 2014. Tra il 2002 e il 2014, nonostante alcune variazioni, è rimasto evidente un netto divario tra i generi. Le donne in tutte le tipologie di coppie sono coloro che dedicano maggior tempo alla sfera domestica. All’interno delle coppie *dual earner* nel 2002 l’uomo dedica 1 ora e 32 minuti alle esigenze familiari, mentre le donne 4 ore e 28 minuti; per quanto riguarda il 2014 gli uomini dedicano 1 ora e 51 minuti, mentre le donne 4 ore e 7 minuti. In questo caso è importante evidenziare anche il confronto tra le ore di lavoro riproduttivo all’interno di coppie *male breadwinner e female part-time earner*: gli uomini nel 2002 dedicano 1 ora e 36 minuti al lavoro familiare, mentre le donne 5 ore e 44 minuti, mentre nel 2014 gli uomini passano 1 ora e 40 ad occuparsi delle esigenze familiari, mentre le donne 5 ore e 16 minuti. In riferimento alle tipologie di coppia precedentemente illustrati, ISTAT nel report 2014 indica un ulteriore grafico che espone le variazioni nel tempo (2002 e 2014 a confronto) dedicato al lavoro familiare delle persone in coppia per genere e tipologia di attività, affermando che

“in generale per tutte le tipologie si assiste ad un lento ma graduale aumento della partecipazione maschile nelle attività domestiche, così come per le donne si assiste da anni ad un progressivo taglio del tempo da dedicare alle attività domestiche, che negli ultimi 11 anni è stato reinvestito prevalentemente in un aumento del tempo libero. Tra il 2002 e il 2014 i maggiori cambiamenti per gli uomini sono intervenuti nei tempi dedicati alla preparazione dei pasti, cresciuti di 8’ al giorno, prosegue la crescita del tempo dedicato alla cura, sia di bambini che di adulti della famiglia

(+3' al giorno ciascuno). Per le donne il taglio è stato operato in tutte le tipologie di lavoro domestico ma in special modo nelle attività di cura del vestiario (-11' al giorno dedicati a lavare, stirare, rammendare, ecc.) e di pulizia della casa (-6' al giorno), mentre è in leggero aumento il tempo dedicato alle attività di cura (+3' complessivi tra cura di bambini e di adulti)." (ISTAT, 2014).

Gli uomini, dunque, divengono più partecipi in famiglia, ma non solo: in vari contesti è ormai diffusa l'espressione "nuovi padri" per indicare il dibattito circa il coinvolgimento dei padri nella cura dei bambini. A livello europeo è possibile infatti rintracciare azioni che spingono gli uomini a riappropriarsi della dimensione paterna (Bosoni, 2011). Secondo Hobson (2002), è in atto il tentativo di creare un legame più saldo tra la maschilità e la paternità (legame che secondo l'autore è sempre stato debole o implicito); a livello Europeo, sotto vari punti di vista (politico, sociale, mediatico) è possibile infatti rintracciare azioni che spingono gli uomini a riappropriarsi della dimensione paterna ("*Making men into fathers*" è infatti il titolo del suo libro).

In Europa, sottolinea Featherstone (2009), la paternità appare meno associata al matrimonio e al legame biologico, tuttavia, secondo Dermott (2008), la paternità non ha perso la sua rilevanza, anzi, si sta verificando un crescente interesse per le pratiche genitoriali maschili, in relazione con l'esperienza materna. Morgan (2002), infatti, suggerisce a tal proposito di affiancare ai termini "*Fathers*" e "*Fatherhood*" la parola "*Fathering*", proprio per esprimere la crescente pluralità nelle pratiche a essa associata. A fronte di tali trasformazioni una delle sfide che appare tanto complessa quanto rilevante è proprio quella che riguarda il rapporto tra la sfera familiare e il lavoro. Tale rapporto può essere considerato da diversi punti di vista: l'articolazione dei *tempi* da dedicare all'uno e all'altro ambito, la ripartizione dei *compiti* all'interno della coppia, la *scelte* di autorealizzazione professionale e familiare. Il tema della conciliazione, che per molto tempo è stato considerato soltanto relativamente alla condizione femminile, comincia oggi a essere considerato anche dal punto di vista del marito/padre: occorre infatti una ridefinizione concettuale che implichi il superamento della femminilizzazione del problema a favore di una maggiore equità tra uomini e donne all'esterno e all'interno del contesto domestico (Rossi 2008). Bisogna quindi evitare il rischio di intendere la trasformazione del ruolo paterno come superamento del *breadwinner model*, in quanto le due cose non sono l'una in antitesi con l'altra, come suggerisce Dermott «la distinzione (dei due elementi come opposti) è in

realtà il prodotto del nostro istinto a dicotomizzare e associare gli elementi a categorie distinte, come avviene per la categoria pubblica e privata». (Dermott 2008, 30). Questo significa che una caratteristica fondamentale del buon padre è anche quella di provvedere economicamente per il proprio figlio e la propria famiglia grazie al lavoro, e che il processo di trasformazione della paternità non implica il fatto che una maggiore sensibilità da parte dei padri sia necessariamente in contrapposizione con il ruolo di provider. (Bosoni, 2011).

Capitolo terzo

La ricerca

In questo ultimo capitolo, viene presentata la ricerca condotta dalla tesista, descrivendo in dettaglio la tipologia di ricerca, la metodologia adottata, il campione selezionato e gli obiettivi prefissati. A differenza dei capitoli precedenti, qui vengono esposte e analizzate alcune delle risposte e argomenti più significativi emersi durante le interviste. Infine, il capitolo si conclude con una serie di argomentazioni finali, che sintetizzano le principali conclusioni tratte dall'indagine.

3.1 Domande e obiettivi di ricerca

La ricerca si propone di approfondire le strategie di conciliazione tra lavoro riproduttivo e lavoro produttivo all'interno di coppie eterosessuali con figli, in cui la donna è impiegata a tempo parziale e l'uomo a tempo pieno. Un'analisi approfondita della distribuzione dei compiti domestici e di cura all'interno delle coppie rivela dinamiche di genere significative. L'obiettivo principale di questo studio è esplorare e identificare i ruoli e le dinamiche di genere che emergono all'interno delle coppie analizzate, focalizzandosi sulla figura della donna come moglie, madre e lavoratrice, la quale deve affrontare il delicato equilibrio tra le responsabilità professionali e familiari. Questo difficile equilibrio rappresenta una sfida continua, che richiede una gestione attenta e consapevole da parte di entrambi i partner. L'obiettivo non è solo valutare quanto sia ancora diffuso lo stereotipo della 'donna casalinga', ma anche analizzare le opinioni delle donne sulla loro condizione attuale, su come la vivono e la raccontano. Inoltre, è fondamentale esaminare quanto le donne siano concordi con la visione che le considera, ancora oggi, coloro in grado di occuparsi quasi interamente della famiglia. Tale visione può essere sintetizzata nell'affermazione di una delle intervistate in questa ricerca: "(...) Sì, se mio marito lavora il doppio di me, allora è ovvio che mi devo occupare io dei figli e della casa... (...)".

Come riportato in precedenza i numeri parlano: la maggioranza di lavoratori part-time sono donne sia a livello europeo, sia a livello nazionale. Il lavoro a tempo parziale è un "escamotage" che permette alle persone di avere più tempo libero, dato che le ore lavorate sono minori. Le domande in questo contesto risultano ovvie: le donne lavoratrici part-time con famiglia come occupano questo tempo libero? E le stesse donne come vivono la rinuncia ad una possibile carriera e ad uno stipendio più alto?

Come precedentemente indicato, la nascita del primo figlio è un evento del corso di vita

di una coppia che altera le dinamiche di genere all'interno della stessa. Inoltre, la presenza di un bambino comporta la riconsiderazione delle strategie di conciliazione messe in atto dai partner fino a quel momento. La nascita di un figlio, dunque, rappresenta un momento che provoca uno squilibrio dei rapporti di genere all'interno della coppia e il tempo da dedicare all'ambiente familiare, inevitabilmente, aumenta. Pertanto, in relazione alla presenza di figli, il part-time diverrebbe anche in questo caso, una "scelta" che offre alle coppie la possibilità di combinare il lavoro retribuito con i compiti e responsabilità familiari. Il punto è che questo strumento viene usufruito maggiormente dalla donna, la quale deve rinunciare a tanto altro per potersi occupare della famiglia. La ricerca si propone di analizzare la costruzione sociale che associa principalmente alle donne l'impiego a tempo parziale e il modo in cui le stesse vivono tale situazione. Molte di loro, infatti, entrano nel mercato del lavoro rinunciando a un precedente impiego a tempo pieno, spesso appassionante e meglio retribuito. Questo le porta a dover gestire due lavori e a vivere una doppia presenza, sia sul lavoro che in casa. Il part-time, dunque, è uno strumento che si lega alla figura femminile e diventa una delle prove che lo stereotipo della donna "casalinga" non è svanito. Il tempo ridotto offre la possibilità alle donne, "di mantenersi attive nel mercato del lavoro, conservando però ampi ritagli di tempo da poter dedicare ad altre attività, prima tra tutte la cura" (A. Signorelli, L. De Vita e K. Santomieri, 2010, p. 44). La ricerca tenta di esaminare e analizzare, avvalendosi di interviste semi-strutturate, la vita di 6 lavoratrici part-time che destreggiano il loro tempo tra responsabilità familiari e lavorative.

3.2 Campionamento, intervista e metodologia

Il campione per dare vita alle interviste è stato selezionato all'interno di un'azienda del nord Italia operante nel settore della Grande Distribuzione Organizzata (GDO). Le lavoratrici che hanno accettato di partecipare all'indagine sono 6 donne impiegate a tempo parziale: tutte e 6 hanno un contratto a 25 ore settimanali, che include un giorno di riposo settimanale e la domenica libera. Dalle interviste è emerso che la decisione di effettuare o meno straordinari è a discrezione della lavoratrice, la quale può accettare o rifiutare di superare le 25 ore contrattuali. Per partecipare all'intervista, le lavoratrici dovevano soddisfare alcuni requisiti fondamentali: essere impiegate a tempo parziale, avere un compagno o marito che svolge un lavoro con un contratto full-time e avere figli minorenni. Le donne intervistate hanno un'età compresa tra i 30 e i 40 anni e tutte hanno figli di età variabile tra i 2 e i 13 anni. Il campione scelto si identifica con il modello *male*

breadwinner-female part-time earner: uno dei modelli che derivano dal continuum *traditional/less-traditional* di Rosemary Crompton (1999), (vedi p. 21 di questo elaborato).

La metodologia utilizzata per sviluppare questa tesi è una ricerca di tipo qualitativo. Questo approccio è stato scelto per la sua capacità di approfondire le esperienze personali e le percezioni dei partecipanti, permettendo di ottenere una comprensione più ricca e dettagliata del fenomeno studiato. Le interviste condotte sono di tipo semi-strutturato, poiché hanno permesso alle intervistate di esplorare più liberamente i temi trattati nelle loro risposte. Le risposte che derivano da un'intervista semi-strutturata sono ricche di sfumature e dettagli, i quali potrebbero venire trascurati da un'intervista completamente strutturata che utilizza domande troppo rigide e predefinite. La scelta di utilizzare questa tipologia di intervista ha fatto in modo di evitare che l'intervistatrice venisse ridotta ad "una mera raccoglitrice di risposte" (Addeo, Montespirelli, 2007). Di converso, l'intervista strutturata, è una situazione molto rigida e l'interazione tra gli attori è limitata, poiché i loro ruoli sono predeterminati e non c'è possibilità di scambio (Addeo, Montespirelli, 2007). Nell'intervista semi-strutturata, i livelli di strutturazione, standardizzazione e direttività sono più bassi.

La ricercatrice si è servita di una serie di argomenti e spunti fondamentali che, in momenti e modi diversi, venivano affrontati in ogni intervista. Pertanto, l'unico strumento a disposizione dell'intervistatrice era una lista di argomenti, organizzati in una serie di domande predefinite. Le interviste semi-strutturate permettono di adattare le domande in base alle risposte ricevute, dando vita da un dialogo più naturale e dinamico. Le domande "traccia" sono le seguenti:

- Da quanto tempo lavori part-time?
- Hai sempre lavorato a tempo parziale? (se la risposta dovesse essere negativa: il lavoro che svolgevi prima di passare al part time era un impiego gratificante? Perché hai dovuto lasciare il lavoro?)
- Il part-time è stato una scelta? Se lo è stato, quali motivazioni hanno spinto verso questa decisione?
- Se ora ti venisse offerto un avanzamento di carriera con conseguente aumento delle ore lavorative, accetteresti? (Se la risposta dovesse essere negativa: e in

futuro?)

- Il tuo partner/marito è un lavoratore part-time? Quante ore al giorno lavora indicativamente?
- Per quanto riguarda il lavoro familiare, il quale prevede tutte le mansioni di cura dei figli, della casa, pagamenti delle bollette, cambiare i pannolini o tagliare il prato, come è diviso all'interno della vostra coppia? Secondo il tuo personale punto di vista il lavoro familiare all'interno della vostra coppia viene suddiviso equamente fra di voi?

3.3 Analisi delle interviste

La scelta di utilizzare un metodo qualitativo con interviste semi strutturate ha consentito di approfondire e ampliare i temi precedentemente identificati come fondamentali. Ogni intervista si è rivelata unica, con tempi, toni e significati diversi. Le domande non hanno seguito uno schema rigido, ma sono state presentate seguendo la logica di un discorso vero e proprio, fungendo da legame tra un argomento e l'altro. Di seguito verranno presentate una serie di risposte che trattano i temi scelti e precedentemente illustrati, cercando di analizzarne alcune delle più rilevanti. Tutte le interviste sono iniziate con la presentazione della ricerca e, dopo aver chiarito gli scopi della stessa e il principio del rispetto della privacy che comprende l'utilizzo di nomi fittizi nel rispetto dell'anonimato, iniziavano le vere e proprie domande. Le prime concentravano in tutti i casi l'attenzione sul tema del lavoro part-time, da quanto tempo le intervistate lavoravano a tempo parziale, se lo fossero sempre state e se ci fosse stato un ipotetico altro tipo di contratto lavorativo prima del passaggio all'orario ridotto.

Una risposta molto significativa è stata data da Anna, 38 anni, madre di tre figli, la quale inizia chiarendo da quanto tempo è lavoratrice a tempo parziale:

“Dal 2016 praticamente... Ma questo attuale lavoro è il secondo lavoro che faccio part-time... Nel senso che prima lavoravo part-time in una cantina di vini, era un bel lavoro... Tutto l'anno era part-time, tranne il periodo della vendemmia, durante il quale facevo 10-12 ore al giorno... Qui dove lavoro adesso è un part-time, ma è una scelta pensata. (...) Prima lavoravo 4 ore alla mattina, proprio per gestirmi la famiglia, mentre soltanto nel periodo della vendemmia, quindi da metà agosto fino a fine novembre, facevo 10-12 ore al giorno 7 giorni alla settimana. (...) Il lavoro era bello... gratificante, piacevole... Andavo volentieri tutti i giorni, anche se era lunghissimo come orario... ed era impegnativo perché dovevi veramente stare con la testa a mille! Ma era solo

per un periodo.” (Anna, 38 anni)

In questo caso, l’intervistata, prima di ottenere il lavoro part-time attuale, lavorava per un’altra azienda, una cantina. Per una parte dell’anno le era concesso un orario ridotto, mentre nel resto del tempo lavorava più di 10 ore al giorno. Successivamente, Anna aggiunge, riferendosi al lavoro part-time misto:

“Durante il periodo in cui lavoravo tantissimo, era un problema per la famiglia. Non la vivevo più... non ero quasi mai a casa e infatti (ridacchiando) questo un po’ ha un peso sulla coppia... Infatti il mio compagno ha detto “mò, basta! Così non si può vivere.” Poi l’ho capito anche io da sola perché in quel momento i più piccoli (due gemelli) avevano 2 anni e mezzo, il più grande ne aveva 7 e mezzo... però con la babysitter poi io non li vedevo più... ecco perché la mia scelta è stata di trovarmi un lavoro vicino casa, dove io facevo solo part-time e riuscivo a gestirmi la famiglia.” (Anna, 38 anni)

Attraverso le parole di Anna, si capisce che, prima del suo attuale lavoro part-time di 25 ore settimanali, era comunque una lavoratrice a tempo parziale, anche se non per tutto l’anno. Ha deciso di lasciare il lavoro in cantina perché lavorava anche 10-12 ore al giorno, il che le impediva di “vivere la sua famiglia”. È interessante notare che, nonostante l’elevato numero di ore, Anna abbia descritto quel lavoro come “gratificante e piacevole”. Per approfondire ulteriormente le tipologie di lavoro che Anna aveva svolto prima dell’attuale e del precedente, le è stata rivolta una domanda mirata che si slega da quelle precedentemente selezionate. Le è stato chiesto: “Lavoravi già in cantina prima della nascita dei tuoi figli?”. Attraverso la risposta di Anna emerge un dato molto interessante, che differenzia nettamente il suo percorso da quello delle altre intervistate. Anna quando lavorava in cantina svolgeva un part-time misto, ma aveva già una famiglia, mentre prima dei figli afferma di aver svolto un impiego a tempo pieno, infatti:

“No, prima dei bambini ho fatto sempre l’impiegata, però la facevo full-time in un’azienda di trasporti all’inizio, poi in un’altra azienda che faceva motori. Però era un lavoro di 8 ore, dal lunedì al venerdì, proprio per necessità andavo il sabato mattina. In quel caso non avevo i bambini per cui potevo gestire tranquillamente 8 ore di lavoro. Dopo di questo ho avuto il primo figlio, poi mi sono licenziata, anche se avevo un indeterminato e successivamente, dopo il primo figlio, ho fatto dei lavori saltuari e nel 2016 ho trovato lavoro in cantina (part-time) dove mi venivano incontro... perché avevo già i gemelli... facevo part-time, tranne il periodo di vendemmia.” (Anna, 38 anni)

Anna quando lavorava in cantina svolgeva un part-time misto, ma aveva già una famiglia, mentre prima dei figli afferma di aver svolto un impiego a tempo pieno. Anna, dunque,

ha dovuto abbandonare non solo il lavoro part-time in cantina, ma anche un lavoro antecedente allo stesso, in cui svolgeva la mansione di segretaria a tempo pieno. Pertanto, in entrambi i casi, ha dovuto rinunciare al posto di lavoro per potersi occupare dei doveri familiari. Rilevante è anche la risposta che l'intervistata ha dato alla domanda "se ora ti venisse offerto un avanzamento di carriera con conseguente aumento delle ore lavorative, accetteresti?":

"Adesso sì, lo farei. E non mi sentirei nemmeno in colpa nel fare qualcosa per me... Fare un lavoro che mi gratifichi di più... e non devo togliere nulla alla famiglia perché ormai i bambini sono grandi... Finché erano piccoli mi costava un po' rinunciare perché i lavori erano bellissimi, gratificanti a livello mentale, non si trattava di un lavoro meccanico come quello che faccio ora... Ma al tempo mi rendevo conto che mi sfuggiva il discorso della famiglia... Per cui ho deciso: finché i bambini sono piccoli, lascio stare me, le mie aspirazioni, i miei desideri e mi dedico alla famiglia, proprio, ai bambini... perché a vederli così, spostati da una parte all'altra, da una babysitter ad un'altra, per carità affidabili quanto vuoi... ma non era giusto per i bambini, ecco... Ora però che sono cresciuti potrei di nuovo mettermi in gioco, capito? Devo darmi da fare, ecco!"
(Anna, 38 anni)

Nel caso di Anna, i figli sono ormai cresciuti e più autonomi, il che le potrebbe dare il "via libera" per rimettersi in gioco e cercare, come dice lei stessa, "un lavoro che mi gratifichi di più". Pertanto, dato che i figli sono grandi, Anna ha la possibilità di trovare una mansione più motivante e soddisfacente, senza "togliere niente alla mia famiglia". Quest'ultima dichiarazione rivela quanto le decisioni prese in passato di abbandonare i posti di lavoro precedenti fossero dettate dal "senso del dovere" di accudire i figli e gestire la famiglia.

Per quanto riguarda la gestione dei lavori domestici invece, Anna risponde:

"Io 60 lui 40. Quello è. Però premetto anche che mio marito ha due lavori. Ha meno tempo rispetto a me, che ho un part-time... questo incide... Quando ha tempo, è un dividersi equamente... nel senso, anche oggi, che sono tornata tardi, dovevo fare delle cose, ma c'erano i bambini da accompagnare a calcio... lui li ha portati a calcio... senza neanche parlare... ci si divide un po' ad intuizione: tu fai quello io faccio altro. Siccome lui ha due lavori, per quello che partecipa è come se fosse un 50-50. Però non puoi chiedere a uno che fa due lavori... e tu fai part-time... dividiamo a metà tutto, non mi pare nemmeno giusto... capito? Direi che, come divisione di tutto, ci siamo trovati. Non serve dire "fai tu, fai tu", perché lo vede e capisce da solo. Quindi in questo non ci sono problemi, assolutamente. Anzi, oggi sono tornata e i compiti erano già fatti e

controllati da mio marito. Di solito lo faccio io perché torno a casa prima. Ci siamo amalgamati insieme su quelli che sono i doveri, il tempo e quant'altro. Si cerca di dividere i compiti, senza però caricare troppo... senza voler dividere 50-50 quando uno ha più tempo e l'altro ne ha meno. È l'unica... per far coincidere tutto e stare bene.”

Nel caso di Anna dunque, la divisione dei lavori domestici con il marito è definita una divisione “60/40”. Anna sottolinea il fatto che il marito sia un lavoratore a tempo pieno, ma non solo: ha due lavori. Questa divisione iniqua del lavoro domestico e di cura tra moglie e marito viene giustificata da Anna con la presa di coscienza che il marito stia fuori casa a lungo. In questo primo caso, come negli altri 5 avvenire, Anna non si pone mai la domanda: “perché nella coppia IO ho dovuto rinunciare alla carriera lavorativa?”

Al contrario di Anna, Francesca, lavoratrice part-time di 35 anni con due figli, afferma di aver avuto il part-time prima della nascita dei figli, ma di aver comunque lavorato per un periodo, sempre antecedente la nascita dei figli, a tempo pieno, infatti:

“Ero una lavoratrice full-time, poi non mi hanno rinnovato il contratto, però poi mi hanno assunto in *nome dell'azienda* nel 2010 a tempo parziale e nel 2012 sono rimasta incinta... Nel 2013 è nata mia figlia, quindi mi è andata di lusso avere part-time... Ma non lo avevo cercato direttamente, è stata una fatalità (...).” (Francesca, 35 anni)

Interessante in questo caso la scelta delle parole di Francesca, la quale definisce pura fortuna aver avuto il part-time quando è rimasta incinta. Questa scelta di parole denota il fatto che lei fosse sollevata ad essere una lavoratrice part-time in previsione della nascita del primo figlio. Francesca prosegue, differenziandosi ancora da Anna, riferendosi ad un possibile avanzamento di carriera:

“Preferisco fare un part-time e stare a casa con i bambini e passare del tempo con loro, piuttosto di lavorare 8 ore e pagare “una” (Francesca si riferisce alla babysitter) che passa del tempo con loro... Preferisco starci io... Sono scelte... Ci sono donne che vogliono fare carriera e lo fanno, io non metto al primo posto il lavoro o la carriera.” (Francesca, 35 anni)

Di notevole importanza è la dichiarazione di Francesca, nella quale ammette di non essere come le donne che “mettono al primo posto il lavoro o la carriera”, ma di voler concentrarsi sulla gestione dei propri figli. Questo suo discostarsi dalle donne che invece hanno scelto una carriera lavorativa riflette le aspettative tradizionali legate al genere, secondo cui le donne sono viste e considerate, anche da loro stesse, come le principali responsabili della cura della famiglia. In questo contesto, viene menzionata la possibilità

di avvalersi di una babysitter per la cura dei figli, ma per Francesca questa opzione non è contemplata. Sebbene Francesca sembri fare una scelta personale, è importante considerare le pressioni sociali che possono influenzare tali decisioni. Le norme culturali e le aspettative familiari giocano un ruolo significativo nel determinare le priorità delle donne, le quali si sentono ancora legate ai doveri familiari.

Alla domanda sulla suddivisione del lavoro familiare Francesca risponde:

“La parte “burocratica” come pagare bollette, bollo auto, 730... Si arrangia mio marito. Mentre lavori domestici, pulizia della casa, faccio io... Per quanto riguarda i bambini facciamo metà e metà. Se devo portarlo a catechismo o a scuola se finisce prima mio marito, oppure lo porta al parco... Non è che mio marito non fa niente con i bambini... Anche se fa 12 ore al giorno, tipo ieri era a casa e li ha portati a mangiare il gelato... Per quanto riguarda i bambini intendo... Ieri ha avuto la riunione a scuola ed è andato lui... La casa invece se mi dici, lavare stirare pulire... Ci penso io, mentre esterno, fa mio marito e anche le cose burocratiche perché io non so niente... Faccio da mangiare, lavo, preparo, lavo i bambini... Se dovessi pensare anche a quello...”.

(Francesca, 35 anni)

Attraverso questa risposta si comprende che la maggioranza del lavoro domestico e di cura è responsabilità di Francesca, mentre il marito il quale arriva a lavorare anche 12 ore al giorno si occupa della parte definita “burocratica”. Quando Francesca ha parlato del lavoro del marito, ho voluto approfondire, chiedendole: “... Quindi tuo marito lavora anche più di 8 ore?”

“Lui fa anche più di 8 ore. 10-12 al giorno... Quindi io faccio un part-time, come posso chiedergli di lavare per terra? Con tutte le ore che fa... Mi vergogno anche a chiedere... È stanco... Mi sembra brutto... Dopo 12 ore di lavoro è stanco. Il periodo più bello dell’anno sono le ferie. Sembra un altro papà... Ha più voglia di stare con i bambini, è molto più rilassato... A casa è stanco... “Papà giochi?” gli risponde che è stanco.” (Francesca, 35 anni)

Attraverso questa testimonianza, emerge chiaramente che Francesca è la principale caregiver della famiglia. Il marito lavora tra le 10 e le 12 ore al giorno, il che fa sì che tutte le responsabilità domestiche ricadano su di lei. Le strategie di coppia per gestire la famiglia spesso si basano su una divisione tradizionale dei ruoli: l’uomo lavora molte ore fuori casa, mentre la donna, anche se lavora part-time, si occupa delle faccende domestiche e della cura dei figli. Questa divisione può portare a un sovraccarico per le donne, che devono bilanciare il lavoro retribuito con le responsabilità domestiche, spesso

senza il supporto necessario. Inoltre, la testimonianza di Francesca evidenzia l'importanza del tempo di qualità con la famiglia e il bisogno di riposo per il benessere complessivo. Le ferie rappresentano un momento in cui il marito può finalmente rilassarsi e dedicarsi ai figli, mostrando quanto sia cruciale un equilibrio tra lavoro e vita privata per la salute e la felicità familiare.

Il caso di Giulia, 30 anni, due figli di 2 e 6 anni, si differenzia dalle due casistiche precedenti perché Giulia è sempre stata una lavoratrice a tempo parziale. E alla domanda su un possibile avanzamento di carriera, risponde:

“Dobbiamo capire di che tipo di lavoro stiamo parlando. Se dovessi fare la mansione che svolgo attualmente per più ore, allora direi di no. Se dovesse essere in ufficio, potrei anche farlo. Con aumento stipendio... Il gioco deve valere la candela. Se dovessero propormi dalle 6-7 ore... Però deve essere un orario che riesco a gestire con i figli. Io devo avere una sicurezza per riuscire a gestire i figli.” (Giulia, 30 anni)

Giulia, seguendo le sue dichiarazioni, potrebbe considerare un lavoro diverso da quello attuale, ma questa nuova mansione deve “valerne la candela”. L'intervistata, dunque, di fronte ad un possibile cambiamento lavorativo, accetterebbe, ma manterrebbe comunque il suo status di part-timer. La ragione che spinge Giulia a limitare le ore di un eventuale nuovo impiego è il timore di non riuscire a “gestire i figli”. Lei non rifiuterebbe la possibilità di cambiare lavoro, tuttavia resta comunque una necessità per lei quella di mettere i figli al primo posto.

Per quanto riguarda la suddivisione dei lavori famigliari Giulia risponde riferendosi al lavoro del marito e al tempo che il marito ha a disposizione dopo il lavoro:

“Mio marito lavora molto... oggi per esempio è venuto a casa prima, però è partito stamattina alle 6 e 30! Per quello ti dico che sono da sola tra virgolette... Non per volere suo perché non vuole aiutarmi, ma perché proprio non c'è... Ma quando alla sera torna... Quando c'è, c'è! Non è che pettina le bambole!” (Giulia, 30 anni)

La frase “sono da sola tra virgolette” mette in luce il carico mentale e lo stress che Giulia affronta. Sebbene il marito non sia fisicamente presente per aiutare, la sua assenza è dovuta a necessità lavorative e non a una mancanza di volontà. Giulia, quindi, deve gestire la situazione domestica fino al ritorno del marito. Quando lui torna, come lei stessa afferma, “non pettina le bambole!”, lasciando intendere che il carico familiare venga equamente suddiviso tra i due partner. La risposta di Giulia è diversa da quella di

Francesca, la quale non si sarebbe mai permessa di chiedere aiuto al marito appena rientrato dal lavoro.

Anche nel caso Laura il compagno lavora tutto il giorno e la suddivisione dei lavori domestici e di cura non è suddivisa equamente. Laura giustifica questa condizione, affermando:

“... L'unica cosa che fa è portare fuori la spazzatura, quando arriva a casa la sera... Mi aiuta a fare la lavastoviglie ogni tanto e si occupa del giardino... In casa mi arrangio io... Beh ma tutte le donne sono così! Quando ti sposerai e andrai fuori casa, anche per te sarà così... Se il tuo compagno o la tua compagna andrà a lavorare più di te sarà così eh... Io non posso chiedere a uno che lavora dalle 7 della mattina alle 11 della sera di venire a casa e farmi la lavatrice o stirare, capisci bene che... È anche stanco, come sono stanca io... ma così è...” (Laura, 32 anni)

È interessante notare come Laura cerchi di giustificare il fatto che la maggior parte del lavoro domestico e di cura ricada su di lei, mentre al marito spettino soltanto alcuni compiti occasionali. Laura aggiunge una frase significativa: “Beh, ma tutte le donne sono così!”. Dalla frase di Laura emerge chiaramente lo stereotipo della donna costretta a sacrificare una potenziale carriera lavorativa per dedicarsi alla casa e ai figli. Questo concetto è molto evidente nella sua risposta. Pertanto, l'uomo lavora a tempo pieno e la donna, pur essendo una lavoratrice part-time e vivendo la *doppia presenza* al lavoro e a casa, rimane colei che si deve occupare quasi in toto del lavoro domestico e di cura. Laura non si sente nella posizione di chiedere aiuto al marito, il quale lavora molto e, seguendo le sue parole, “(..) È anche stanco, come sono stanca io... ma così è...”.

Un tratto condiviso da tutte e sei le intervistate è che nessuna ha mai considerato rilevante essere stata l'unica nella coppia a dover rinunciare al lavoro a tempo pieno e ad una carriera. Questa mancata sottolineatura, probabilmente evidenzia che le donne intervistate vivono anch'esse all'interno di una costruzione sociale che in qualche modo le limita. In alcuni casi, il passaggio al part-time non viene nemmeno percepito come una 'scelta', ma come un cambiamento ovvio, implicito, quasi un dovere.

Nel caso di Laura invece, per quanto riguarda il suo lavoro, non è stata una scelta, ma:

“Non è stata una scelta... È capitato... Ho mandato il curriculum, ma non sapevo fosse un'occupazione part-time.” (Laura, 32 anni)

La situazione di Laura si distingue dalle altre precedentemente descritte, poiché il lavoro

part-time che svolge attualmente non è stato cercato attivamente da lei, ma le è ‘capitato’. Quando le viene chiesto se accetterebbe un incarico diverso, con un conseguente aumento delle ore lavorative, risponde:

“Bella domanda, ci dovrei pensare... Sarebbero soldi in più in entrata, ma dall’altra parte... c’è sempre il discorso del bambino... Non ho mai pensato realmente a questa cosa qua... non saprei darti una risposta, ci dovrei pensare... Ma non credo che accetterei...” (Laura, 32 anni)

Laura esprime un conflitto tra l’opportunità di guadagnare di più e le responsabilità legate alla cura del bambino. Anche in questo caso, l’intervistata sembra dare molta importanza al “discorso del bambino”, suggerendo che i valori familiari e il benessere del figlio sono prioritari rispetto ai benefici economici. Laura si trova in difficoltà nel fornire una risposta chiara, ammettendo di non aver mai realmente considerato l’idea di cambiare la sua attuale situazione lavorativa.

Un’altra risposta per quanto riguarda la “scelta” del part-time viene da Angela, 39 anni madre di due bambini, una di 10, l’altro di 6 anni. Angela afferma dunque:

“Io cercavo part-time, però mi veniva sempre proposto full-time...poi è saltato fuori il lavoro part-time e ho detto: “proviamo qua”. Lo cercavo perché non è facile gestire tutti... appena nato il secondo bambino ho cercato part-time perché con la prima sono riuscita a gestire il tutto, nel senso che: “santa nonna”. Si è proposta lei... mi fa: “ti tengo la bambina e tu vai a lavorare”. Lei sapeva che avevamo bisogno di lavorare entrambi (l’intervistata e il marito) per pagare il mutuo... eravamo senza soldi perché avevamo appena comprato casa, quindi... grazie alle nonne sono riuscita a lavorare full-time per 4 anni insomma... sono stata fortunata e sono tutt’ora fortunata perché alle spalle ho le nonne che mi danno una mano, però un conto era quando c’era solo mia figlia e allora dico, vabbeh... era una cosa fattibile... mentre quando cominciano ad esserci più nipoti le nonne ti dicono 1 sì, 2 va bene, ma quando iniziano ad essere 3-4 anche no vero... quindi subentra mio marito che, per fortuna, lui riesce a prendersi magari... cioè fa andare a lavorare me la mattina e lui sta a casa la mattina e va al pomeriggio e così dopo il pomeriggio ci sono io a casa.” (Angela, 39 anni)

Nel caso di Angela, quando non riesce a conciliare lavoro e obblighi domestici, riceve aiuto dal marito, che cerca di organizzare i suoi turni di lavoro per compensare l’assenza della moglie. Inoltre, Angela beneficia dell’assistenza essenziale delle nonne. Le sue affermazioni sottolineano l’importanza dei legami sociali, che si rivelano estremamente utili nella gestione delle responsabilità di cura. Angela e suo marito cercano di trovare, quando necessario, un modo per compensare l’assenza dell’altro. Tuttavia, non si può

parlare di una divisione equa degli obblighi familiari. Infatti, solo quando Angela non è in grado di gestire i suoi turni, il marito interviene per sopperire alla sua assenza. Pertanto, anche in questo caso, è sempre la donna a trovarsi in prima linea, assumendosi il peso della conciliazione delle responsabilità lavorative e domestiche.

Un altro esempio è quello di Sara, la quale, alla domanda se la sua decisione di diventare una lavoratrice a tempo parziale fosse stata volontaria, risponde:

“Sì lo cercavo, me lo hanno proposto, ma ne avevo effettivamente bisogno. Non avrei accettato un full-time. Prima lo facevo, poi ho avuto la bambina e dovevo fare un part-time. È stata una scelta.” (Sara, 31 anni)

In questo caso, dunque, Sara dichiara che dopo aver avuto la figlia aveva bisogno di un lavoro a tempo parziale e rafforza questa affermazione dicendo che “doveva” fare un part-time. Il senso del dovere anche in questo caso emerge. Sara ha dovuto lasciare il suo precedente lavoro a tempo pieno per cambiare tipo di contratto e ridurre le ore lavorative, così da potersi dedicare alla famiglia. Pertanto, anche in questo caso, la nascita di un figlio ha comportato l’abbandono del lavoro precedente per un’occupazione che preveda l’orario ridotto.

Sara parla anche della situazione lavorativa del marito, il quale:

“(…) prima faceva anche lui un part-time... Lavorava di notte, aveva un contratto part-time, ma gli orari che faceva erano da full-time, lavorava tanto. Per 7 anni, è entrato quando io ero incinta. Dopo ha cambiato perché faceva sempre notti, ora fa un full-time. Gli orari che faceva erano da full-time. Anche se da contratto risultava part-time. Ha mollato perché durante il giorno dormiva, la bambina non la vedeva mai. Ha mollato e ora lavora effettivamente a tempo pieno. Ora lui ha i turni. Le cagatine a casa le fa lui, andare a prendere i bambini quando io ho i turni la mattina. Ci dividiamo bene le cose da fare in casa. Principalmente me ne occupo io della casa però, lavori domestici e figli... Lui magari li veste e li porta a scuola, poi sono io che lavo, stiro, cucino... Il grosso lo faccio io.” (Sara, 31 anni)

Nel caso di Sara è interessante notare che anche il marito lavorava a tempo parziale, sebbene “gli orari che faceva erano da full-time”. Come la moglie, ha dovuto abbandonare l’impiego perché “la bambina non la vedeva mai”. Pertanto, il marito di Sara ha dovuto scendere a compromessi e lasciare un lavoro che, oltre a non permettergli di vedere la figlia, si svolgeva esclusivamente di notte. Sara afferma: “Ci dividiamo bene le cose da fare in casa.”. Tuttavia, questa dichiarazione perde valore, poiché poco prima Sara aveva

sminuito il lavoro svolto dal marito. Le parole di Sara suggeriscono che esista una collaborazione tra lei e il partner, sebbene il contributo di quest'ultimo sembri limitato alla cura dei figli. Sara conclude dicendo: "il grosso lo faccio io", riferendosi alle faccende che riguardano la gestione della casa. Pertanto, in questo caso, sembra ci sia una collaborazione tra i coniugi, ma solamente per quanto riguarda la sfera di cura dei figli. Il caso di Sara è simile a quelli di Giulia e Angela, dove il marito è presente e aiuta, anche se in modo limitato.

3.4 Conclusioni

Le sei intervistate presentano caratteristiche comuni: tutte sono sposate o convivono con un compagno, tutte lavorano part-time mentre i loro partner hanno impieghi a tempo pieno e tutte sono madri di almeno un figlio. Queste donne condividono quindi una situazione familiare e lavorativa simile, sebbene vissuta e percepita in modi diversi. Ad esempio, Anna ha dovuto lasciare un lavoro che amava molto, ma spera di cambiarlo in futuro, quando i suoi figli saranno cresciuti. Al contrario, Francesca non desidera una carriera, affermando: "(...) Ci sono donne che vogliono fare carriera e lo fanno, io non metto al primo posto il lavoro o la carriera." Anna e Francesca, quindi, hanno visioni diverse: Anna guarda al futuro con l'intenzione di trovare un lavoro più soddisfacente, mentre Francesca preferisce concentrarsi sulla famiglia e sui figli. Queste differenze riflettono come, pur condividendo una situazione lavorativa e familiare simile, le loro prospettive sul futuro e sulla carriera siano diverse. Entrambe sembrano immerse in una costruzione sociale che vede la donna come principale responsabile della famiglia, ma Anna, a differenza di Francesca, non esclude la possibilità di cambiare la sua situazione lavorativa una volta che i figli saranno cresciuti.

Un altro fattore che differenzia le vite di queste donne è il modo in cui gestiscono la conciliazione tra lavoro e famiglia con i loro partner. È quasi ovvio dire che "il partner che lavora meno, lavorerà di più a casa". Quindi, se la donna lavora meno ore, passerà più tempo a casa. Per alcune, chiedere aiuto al marito sembra quasi un dispetto. Laura, ad esempio, afferma: "(...) Io non posso chiedere a uno che lavora dalle 7 del mattino alle 11 di sera di venire a casa e fare la lavatrice o stirare. È anche stanco, come sono stanca io... ma così è." Pertanto, secondo Laura, se il suo compagno ha un carico di lavoro elevato, non è "giusto" che debba anche contribuire alle faccende di casa.

Il caso di Giulia è diverso: il marito, quando torna dal lavoro, è disponibile ad aiutarla.

Lei stessa dice che quando il marito torna a casa “(...) non pettina le bambole!” Questo è molto diverso da come Laura e Francesca descrivono la loro situazione di lavoratrici part-time, le quali non si sentono in diritto di chiedere aiuto. Anche Angela ha una situazione diversa: lavora meno del marito, ma lui cerca di compensare l’assenza della moglie cambiando turno per “sostituirla”.

In tutte le circostanze esaminate, la presenza dei figli esercita un’influenza determinante sulle scelte delle madri. Un’osservazione significativa di Francesca è: “Preferisco lavorare part-time e stare a casa con i bambini, trascorrendo del tempo con loro, piuttosto che lavorare otto ore e pagare una babysitter che stia con loro al posto mio...”. Queste parole potrebbero far emergere il concetto del “mito della buona madre”, il cui valore percepito sembra strettamente connesso alla decisione personale di non dedicare eccessive energie e tempo al lavoro fuori casa, distogliendo l’attenzione da quello che per lungo tempo è stato considerato il compito prioritario, se non esclusivo, dell’universo femminile. Diventare madre rappresenta un evento di notevole importanza, che ha un impatto significativo sulla vita lavorativa. La maggior parte delle intervistate ha infatti dichiarato di aver dovuto abbandonare il proprio impiego dopo la nascita dei figli. Ad esempio, Anna ha dovuto lasciare il suo primo lavoro alla nascita del primogenito e, con l’arrivo del secondo figlio, ha dovuto rinunciare anche al secondo impiego. Anna ha trovato estremamente difficile conciliare le responsabilità lavorative con quelle familiari, il che ha reso inevitabile la sua decisione di lasciare non uno, ma ben due lavori antecedenti all’attuale. Nel suo celebre articolo “La doppia presenza” del 1978, ancora oggi attuale, Laura Balbo evidenzia come i corsi di vita di molte donne passino da una partecipazione a tempo pieno nel mercato del lavoro, prima del matrimonio o della nascita del primo figlio, a un impiego full-time nelle attività domestiche durante il periodo in cui i figli sono in età prescolare e, infine, questo è seguito da una fase di *doppia presenza*, la quale rappresenta una buona parte della vita della donna adulta. Pertanto, la figura della donna, citando nuovamente le parole di Laura Balbo: “(...) che è diventata possibile (...) non è la casalinga a vita, non è neppure la donna forzata ad una pesantissima presenza a tempo pieno sul mercato del lavoro, è una figura storicamente nuova caratterizzata dal sommarsi di due presenze parziali.” (Balbo, 1978, p.5)

Parallelamente, la cura dei figli coinvolge anche gli uomini, segnando un cambiamento significativo nei ruoli tradizionali. Ad esempio, Sara racconta che suo marito si occupa dei figli e partecipa alle attività domestiche, mentre Francesca evidenzia come suo marito

gestisca gli impegni dei figli e trascorra del tempo con loro dopo il lavoro. Questo indica un cambiamento nei ruoli tradizionali, con i “nuovi padri” che assumono un ruolo più attivo nella cura dei figli, lasciando, tuttavia, in secondo piano l’aiuto alla moglie o compagna nei compiti domestici. Nel contesto italiano, come sottolineano Ruspini e Zajczyk: “il fenomeno della paternità si colloca, in Italia, all’interno di una importante tensione che contrappone tradizione e modernità” (Zajczyk e Ruspini, 2008, p. 13). Secondo le due autrici, in Italia gli uomini diventano padri per la prima volta intorno ai 35 anni, circa due o tre anni più tardi rispetto alla media europea. Inoltre, il peso della cura dei figli grava ancora quasi esclusivamente sulle madri. Tuttavia, si notano segnali di un lento ma costante adattamento dei padri al modello familiare a doppio reddito. Sebbene l’impegno dei padri sia ancora principalmente legato ad attività meno impegnative, come il gioco, e a situazioni di necessità, i padri italiani stanno diventando sempre più presenti nella crescita dei figli. Questo porta all’emergere di una figura paterna meno autoritaria rispetto al passato e più emotivamente coinvolta nella relazione genitoriale (Zajczyk e Ruspini, 2008).

Un altro elemento emerso dall’analisi delle risposte è che nessuna delle intervistate ha espresso rimpianti per le scelte fatte. Nessuna delle intervistate ha mai descritto la propria situazione come un sacrificio rispetto a quella del coniuge. Questa mancata sottolineatura potrebbe indicare quanto le donne intervistate siano immerse nella convinzione di essere loro le principali responsabili della cura familiare. I ruoli di genere non sono solo perpetuati dalla società, ma anche interiorizzati dagli individui stessi. Questa situazione riguarda le sei donne intervistate, ma è importante notare che oggi si stanno verificando cambiamenti significativi. Nelle famiglie, infatti, si sta assistendo a una crescente collaborazione tra i partner. Tuttavia, non siamo ancora vicini a una completa divisione equa dei compiti familiari e di cura tra donne e uomini, tra mogli e mariti, tra madri e padri.

In conclusione, è utile riportare una risposta particolarmente significativa data da una delle donne intervistate, che racchiude molte delle tematiche affrontate nell’elaborato e offre una preziosa testimonianza su come queste donne vivano e descrivano la loro situazione:

“Io ti dico: una donna e una mamma devono lavorare. Perché fare la mamma, stare a casa... tante volte io dico a quelle che sono a casa: mi complimento. Perché io non sarei in grado di fare la mamma a tempo pieno. Solo la mamma o la casalinga: io non sarei in grado. Io ho bisogno

comunque di avere un'entrata ed essere indipendente e non continuare a chiedere a mio marito: comprami questo, comprami quest'altro... cioè: no. Mi compro quello che voglio, se voglio. E poi ragazzi...è vero... il lavoro è un modo per perdersi... non pensare solo alla casa e ai figli... è proprio vero sto discorso... staccare: è la parola giusta. Il lavoro è un momento anche per rilassarsi. Staccare la spina dalla solita routine; perché non sembra ma avere una famiglia, avere dei figli significa avere sempre la testa piena... sempre loro, loro, loro..." (Angela, 39 anni)

Bibliografia

Altimari M., (2015), *“Il tempo parziale tra contratto e mercato del lavoro”*, in *Lavoro e Diritto*, n.2, pp. 355-374.

Balbo L., (1978), *“doppia presenza e mercato del lavoro femminile”*, *Inchiesta*, No. 32, edizioni Dedalo, pp. 3-6.

Bertolini S., (2020), *“Differenze di genere nel lavoro atipico: considerazioni a partire dal caso della provincia astigiana”*, in *Rivista Italiana di Sociologia del Lavoro*, pp. 45-67.

Betti E., (2020), *“Le ombre del fordismo. Sviluppo industriale, occupazione femminile e precarietà del lavoro nel trentennio glorioso (Bologna, Emilia-Romagna, Italia)”*, Bononia University Press srl, Bologna.

Betti E. (2016), *“Gender and Precarious Labor in a Historical Perspective: Italian Women and Precarious Work Between Fordism and Post-Fordism”*, in Sara Mosoetsa, Charles Tilly, Joel Stillermann (eds.), *Precarious Labor in Global Perspective*, special Issue of *“International Labor and Working-Class History”*, 89, pp. 62-83.

Betti. E., (2014), *La precarietà del lavoro come fenomeno storico: un approccio di genere. Prime riflessioni metodologico-storiografiche*, in *“Memoria e Ricerca”*, maggio-agosto 2014, pp. 51-71.

Bianco M.L., (2003), *“I risvolti di genere della flessibilità”*, *Che “genere” di conciliazione?*

Famiglia, Lavoro e Genere: equilibri e squilibri, Convegno Nazionale ed Europeo, *Università del Piemonte Orientale “Amedeo Avogadro” Dipartimento di Ricerca Sociale*.

Bosoni M.L., (2011), *“Uomini, paternità e lavoro: la questione della conciliazione dal punto di vista maschile”*, in *Sociologia e Politiche Sociali*, vol. 14, 3/2011, pp. 63-86.

Brollo M., (2013), *“Occupazione femminile e flessibilità dei tempi di lavoro: il part-time”*, in Silvana Serafin e Marina Brollo (a cura di), in *“Donne, politica e istituzioni: il*

tempo delle donne”, Udine, Forum, 2013, pp. 131-142.

Checconi T., (2006), “*La legge Biagi di riforma del mercato del lavoro*”, in *L'attuazione della Costituzione: recenti riforme e ipotesi di revisione*, Edizioni Universitarie Pisane.

Chung H., Van der Lippe T., (2018), *Flexible Working, Work–Life Balance, and Gender Equality: Introduction*, Social Indicators Research, <https://doi.org/10.1007/s11205-018-2025-x>.

Crompton R., (1999), “*Restructuring Gender Relations and Employment : The Decline of the Male Breadwinner: The Decline of the Male Breadwinner*”, OUP Oxford.

Gaiaschi C., (2014), “*Oltre il modello dual earner-dual carer: dalla conciliazione condivisa per tutt* alla conciliazione condivisa fra tutt**”, in *International journal of gender studies*, Vol.3, n. 6, pp. 1-24, Università degli studi di Milano.

Gallo S., (2019), “*Ripensare la storia del lavoro: donne e precarietà nell’Italia contemporanea*”, in *Italia contemporanea*, pp. 145-165, Franco Angeli, Milano.

Honeyman K., Goodman J., (1991), “*Women's work, gender conflict, and labour markets in Europe, 1500-1900*”, in *Economic History Review*, XLIV, 4(1991), pp. 608-628.

Horrel S., Humphries J., (1995), “*Women's labour force participation and the transition to the malebreadwinner family, 1790-1865*”, *The Economic History Review*, New Series, Vol. 48, No. 1, pp. 89-117.

Istat, (2022), “*Famiglie, reti familiari, percorsi lavorativi e di vita*”, indagine Istat, Roma: Istituto Nazionale di Statistica.

Janssens A., (1997), “*The Rise and Decline of the Male Breadwinner Family? An Overview of the Debate*”, *International Review of Social History*, pp. 1-23.

Migliavacca M., Naldini M., (2018), “*Tra famiglia e lavoro, quattro sistemi a confronto. I casi di Australia, Stati Uniti, Italia e Giappone*”, in *Rivista delle Politiche Sociali / Italian Journal of Social Policy*, 1/2018, pp. 23-47.

Naldini M., (2014), “*Politiche e pratiche: I confini di genere della cura*”, *Rassegna Italiana di Sociologia*, n.3, pp. 440-463.

Naldini M., (2015), “*La transizione alla genitorialità. Da Coppie Moderne a Famiglie*

Tradizionali?”, il Mulino, Bologna.

Naldini M., (2021), “*Gli insegnamenti dell’emergenza. Ripensare i tempi del lavoro e della cura, fuori e dentro la famiglia*”, in *Rivista trimestrale di cultura e di politica* 1/2021, pp. 88-96, il Mulino.

Naldini M., Saraceno C., (2011), “*Conciliare famiglia e lavoro. Vecchi e nuovi patti tra sessi e generazioni*”, il Mulino, Bologna.

Naldini M., Saraceno C., (2011), “*Conciliare famiglia e lavoro. Vecchi e nuovi patti tra sessi e generazioni*”, il Mulino, Bologna.

Naldini M., Saraceno C., (2022), “*Changes in the Italian work-family system and the role of social policies in the last forty years*”, *Stato e Mercato* / n. 124, il Mulino.

Ortaggi S., (2009), “*Donne, lavoro, grande guerra*”, Unicopoli, Milano.

Pappadà G., (2019), “*La condizione femminile in Italia: un confronto europeo sulla conciliazione famiglia-lavoro*”, in *Quaderni di Economia del Lavoro*, pp. 52-72, Franco Angeli.

Pellizzari M.R., (2016), “*Acrobate: la storia delle italiane tra conciliazione e tempi politiche di welfare lungo il Secolo Breve*”, in Garofalo M.R., Marra M., Pelizzari M.R. (a cura di), “*Quale genere di conciliazione? Intersezioni tra lavoro, famiglia e welfare*”, Giappichelli, Torino, pp. 2-23.

Pescarolo A., (2019), “*il lavoro delle donne nell’Italia contemporanea*”, Viella, Roma.

Quintano C., Castellano R., Rocca A., (2007), “*L’evoluzione del part-time in Italia negli anni della flessibilità del lavoro: le differenze tra occupazione maschile e femminile e tra le diverse regioni del paese*”, Quintano C. (a cura di), *Scritti di Statistica Economica* 14, *Quaderni di discussione*, Dipartimento di Statistica e Matematica per la Ricerca Economica, Università degli Studi di Napoli “Parthenope”, n. 30, Napoli.

Revelli N., (2018), “*L’anello forte. La donna: storie di vita contadina*”, Einaudi, Torino.

Ricerche, sondaggi, studi di caso, (2006), “*Il part-time femminile: scelta o necessità?*”, in *il Mulino, Rivista trimestrale di cultura e di politica* 6/2006, pp. 1093-1098.

Rinaldi A., (2022), “*Le donne italiane e il mercato del lavoro*”, in *Rivista trimestrale di*

cultura e di politica" 4/2022, pp. 131-139, il Mulino.

Rizza R., Sansavini M., (2010), *“Donne e lavoro: rappresentazioni del femminile e conseguenze in termini di politiche di work-life balance.”*, Rassegna Italiana di Sociologia, No 51(1).

Rosina A., Saraceno C., (2008), *“Interferenze asimmetriche. Uno studio della discontinuità lavorativa femminile”*, Economia & lavoro (ISSN 0012-978X) Fascicolo 2, maggio-agosto 2008.

Rosina A., Saraceno C., (2008), *“Interferenze asimmetriche. Uno studio della discontinuità lavorativa femminile”*, in Economia e lavoro, pp. 149-166.

Rubio-Marin R., (2015), *“The (dis)establishment of gender: Care and gender roles in the family as a constitutional matter”*, in International Journal of Constitutional Law, No. 4, p. 787–818.

Salmieri L., (2008), *“Dentro, ma in basso. Le donne nel mercato del lavoro post-fordista”*, Genesis, VII / 1-2, Viella, Roma.

Saraceno C., (2020), *“Politiche per le famiglie e disuguaglianze”*, in “Politiche Sociali, Social Policies” 1/2020, pp. 103-124.

Saraceno C., W. Keck, (2011), *“Towards an integrated approach for the analysis of gender equity in policies supporting paid work and care responsibilities”*, in “Intergenerational family ties in Europe: Multiple linkages between individuals, families and social contexts”, pp. 372-404.

Solera C., (2012), *“Corsi di vita femminili tra maternità e lavoro”*, in “Corsi di vita e generazioni”, il Mulino, pp. 87-107.

Sullerot E., (1968), *“Histoire Et Sociologie Du Travail Feminin”*, Editions Gonthier, Parigi.

Tiraboschi M., (2004), *“La riforma Biagi del mercato del lavoro”*, Giuffrè Editore, Milano.

Torelli F., (2010), *“La difficile condivisione del lavoro di cura. Spunti sui congedi*

parentali”, in “Lavoro e diritto, Rivista trimestrale” 3/2010, pp. 455-472.

Troilo S., (2023), “*Donne e storia d’Italia: all’incrocio di nuove prospettive*”, in “Italia contemporanea”, n.302, Università degli studi dell’Aquila, Franco Angeli.

Vezzosi E., (2001), “*La mistica della femminilità: un modello americano per le donne italiane?*”, Italia Contemporanea, 224, pp. 400-420.

Villa P., (2005), “*Lavoro a tempo parziale e modelli di partecipazione femminile al mercato del lavoro nei paesi europei*”, in Lavoro e diritto, pp. 201-222.

Wdowiak E., (2017), “*An Analysis of the Biagi Law*”, wdowiak.me.

Zajczyk F, Borlini B., (2010), “*Donne e uomini tra lavoro e vita familiare: un cambiamento che va aiutato*”, in Sociologia del lavoro, Università di Milano Bicocca, Dipartimento di Sociologia n. 119/20210, pp. 97-113.

Zanoboni M.P., (2023), “*donne al lavoro nel medioevo: la situazione italiana*”, Cuadernos Medievales 35, pp. 158-196.