



# **UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PADOVA**

Dipartimento di Diritto Privato e Critica del Diritto  
Dipartimento di Filosofia, Sociologia, Pedagogia e Psicologia Applicata

Corso di Laurea in  
Consulente del Lavoro

## **L'IMPATTO DELLA FLESSIBILITÀ LAVORATIVA SULLE CARRIERE PROFESSIONALI DELLE DONNE**

Relatrice: Prof.ssa Francesca Alice Vianello

Laureanda: Veronica Cattapan Colliva

Matricola:2003067

Anno Accademico 2022/2023



A Brenno, il mio papà.  
Abbiamo appena cominciato.



# INDICE

<b>INTRODUZIONE .....</b>	<b>1</b>
<b>CAPITOLO PRIMO .....</b>	<b>3</b>
1.1 <i>IL CONCETTO DI FLESSIBILITÀ: DEFINIZIONE E CLASSIFICAZIONE</i> .....	3
1.2 <i>FLESSIBILITÀ E FORME DI LAVORO ATIPICHE</i> .....	5
1.3 <i>FLEXICURITY, PRECARIETÀ E DISEGUAGLIANZE</i> .....	8
<b>CAPITOLO SECONDO.....</b>	<b>13</b>
2.1 <i>CONSIDERAZIONI PRELIMINARI</i> .....	13
2.2 <i>IL LAVORO FEMMINILE IN ITALIA: DALL'ETÀ MODERNA A OGGI</i> .....	14
2.3 <i>ITALIA 2023: LA SITUAZIONE DELLE LAVORATRICI OGGI TRA OBIETTIVI E FATTUALITÀ</i> .....	18
2.4 <i>IL LAVORO FEMMINILE: LE CARATTERISTICHE</i> .....	22
2.5 <i>IL GENERE DELLA FLESSIBILITÀ</i> .....	24
2.6 <i>LAVORO PUBBLICO, FLESSIBILITÀ E CONCILIAZIONE</i> .....	27
<b>CAPITOLO TERZO .....</b>	<b>29</b>
3.1 <i>OBIETTIVI DELL'INDAGINE</i> .....	29
3.2 <i>LA METODOLOGIA QUALITATIVA DELL'INDAGINE</i> .....	31
3.2.1 <i>IL CAMPIONE</i> .....	31
3.2.2 <i>LA TECNICA DI RILEVAZIONE</i> .....	34
3.2.2.1 <i>La scelta dell'intervista semi strutturata</i> .....	34
3.2.2.2 <i>Il contatto preliminare all'intervista</i> .....	35
3.2.2.3 <i>Tempi e luoghi delle interviste</i> .....	36
<b>CAPITOLO 4.....</b>	<b>39</b>
4.1 <i>ANALISI DEI RISULTATI</i> .....	39
4.1.1 <i>Conciliazione vita - lavoro: flessibilità, servizi e aiuto dal partner</i> .....	39
4.1.2 <i>Gli impatti della flessibilità sulle carriere femminili</i> .....	43
4.1.3 <i>La flessibilità: una prospettiva personale</i> .....	45
4.1.4 <i>Flessibilità: i risvolti di genere</i> .....	47
4.2 <i>CONCLUSIONI</i> .....	49
<b>CONCLUSIONE .....</b>	<b>51</b>
<b>BIBLIOGRAFIA .....</b>	<b>55</b>
<b>SITOGRAFIA .....</b>	<b>57</b>
<b>APPENDICE -TRASCRIZIONI.....</b>	<b>59</b>





## INTRODUZIONE

La travagliata storia del lavoro femminile narra di un lungo e faticoso percorso verso l'emancipazione. I numerosi ostacoli, all'apparenza insormontabili, sono stati superati grazie alla determinazione e alla volontà delle lavoratrici di vedersi riconosciuto un valore a prescindere dal loro ruolo di madri e mogli. Ad oggi la partecipazione femminile al mondo del lavoro è sicuramente molto più consistente rispetto al passato ma non per questo priva di squilibri e discriminazioni, come dimostrano i dati sul *gender pay gap* che nel 2021 ha sfiorato, a livello europeo, la percentuale del 12,71 (dati *Eurostat 2023*).

Il divario retributivo è una delle misure attuate, più o meno consapevolmente, per discriminare le lavoratrici, le quali, secondo il *Gender Policies Report 2022*, annoverano ancora tra le proprie fila il 43,4% di inattive a fronte del 25,3% registrato dalla controparte maschile.

Le donne in media studiano di più e meglio degli uomini ma la loro attività rimane contraddistinta da una condizione di grande instabilità, conseguenza della combinazione di forme contrattuali flessibili e delle già citate differenze salariali.

A gravare sulla condizione delle lavoratrici è ancora un'iniqua distribuzione delle responsabilità familiari che rende la conciliazione di tempi di lavoro e di vita familiare nel migliore dei casi difficoltosa. Se a ciò aggiungiamo il permanere di una certa reticenza da parte dei datori di lavoro ad assumere forze lavoro che potrebbero, a vari livelli e in vari momenti, affrontare maternità e altre responsabilità familiari, otteniamo una ricostruzione poco incoraggiante della condizione delle donne che lavorano.

Maternità e assistenza ai familiari, infatti, rappresentano due momenti di grande criticità per le lavoratrici che assai frequentemente si trovano ad affrontare le occasioni in cui la loro presenza è richiesta in famiglia, con il pensiero di avere o meno un posto di lavoro a cui fare ritorno.

Le forme di flessibilità, pensate per favorire l'ingresso, il rientro o la permanenza nel mercato del lavoro della componente femminile, finiscono per impattare pesantemente sulle carriere delle donne.

Indagare la portata e la connotazione, positiva o negativa, di tale impatto è precipuamente lo scopo del presente elaborato.



Questo, prende le mosse da una generica riflessione sul concetto di flessibilità lavorativa, affrontata nel Capitolo 1, passa per una declinazione al femminile di tale paradigma, così come esposto nel Capitolo 2, giungendo alla presentazione della ricerca, cuore del lavoro ed esposta nei Capitoli 3 e 4.

I primi due capitoli costituiscono dunque la cornice concettuale e l'inquadramento terminologico al cui interno si muove il lavoro d'indagine, finalizzato a rilevare in quale modo e sotto quali vesti le forme contrattuali atipiche, rappresentino o siano vissute dalle lavoratrici come una possibilità piuttosto che come una dolcissima rinuncia alla propria professionalità.

Un sacrificio che, paradossalmente, arriva molto spesso a valle di tanti e importanti investimenti fatti in giovane età per la costruzione di un futuro lavorativo appagante.

La ragione per cui ho deciso di indagare in maniera approfondita questa tematica va al di là della mia semplice appartenenza al genere oggetto di ricerca. Sono infatti convinta che le donne siano delle inestimabili risorse per il nostro futuro collettivo e che in tutta la competenza, la professionalità e la passione perse per l'incapacità di rispondere concretamente alle loro esigenze, si nasconda un elemento chiave per il progresso della società nel suo complesso.

Non m'illudo di certo di aver risolto alcunché però nutro la speranza che la presente ricerca, o meglio le conclusioni da essa derivate, possano rappresentare quantomeno uno spunto di riflessione.

Colgo l'occasione per ringraziare tutte le lavoratrici che hanno partecipato al progetto, la cui sincerità e trasparenza sono state per me motore nei momenti difficili. Un ulteriore ringraziamento alla Professoressa Francesca Alice Vianello, professoressa di Sociologia del Lavoro presso l'Università di Padova, senza il cui supporto e competente guida, questo elaborato non avrebbe mai visto la luce.

Infine, ma non ultimo, un sentito grazie ai miei genitori che tra mille difficoltà mi hanno insegnato che l'indipendenza economica, l'autonomia di pensiero e il rispetto del proprio io più vero, sono valori per cui battersi quotidianamente. Per tutti, ma per le donne un po' di più.

# CAPITOLO PRIMO

## 1.1 IL CONCETTO DI FLESSIBILITÀ: DEFINIZIONE E CLASSIFICAZIONE

Il concetto di *flessibilità lavorativa* è pivotale nell'odierno mercato del lavoro e proprio per questo è stato, ed è tuttora, al centro di molte ricerche e studi talvolta in merito alla sua definizione e talvolta in merito agli effetti ad esso ricondotti <sup>1</sup>.

Nel dibattito attuale la flessibilità viene presentata come una possibile modifica delle forme di lavoro, da attuare per meglio rispondere alle alterne esigenze produttive delle imprese e per favorire, al contempo, l'occupazione.

Già da queste prime parole si può intuire che sotto il generico nome di *forme di flessibilità* sono in realtà ricomprese molteplici ed eterogenee tipologie lavorative, tutte in qualche modo differenti rispetto allo *standard*, rappresentato dal lavoro indeterminato e a tempo pieno <sup>2</sup>.

Il sociologo Luciano Gallino, nel suo libro *Il costo umano della flessibilità*, introduce una nuova definizione del concetto in oggetto, presentata dal punto di vista del lavoratore. Gallino afferma infatti che sono *flessibili* tutti quei lavori che “*richiedono alla persona di adattare ripetutamente l'organizzazione della propria esistenza alle esigenze mutevoli della o delle organizzazioni produttive che la occupano, private o pubbliche che siano*” (Gallino L., 2001, *Il costo umano della flessibilità*, Edizioni Laterza, Roma, pp. 25).

Le conseguenze associate a questa flessibilizzazione, verranno indagate più avanti nel corso del capitolo, per il momento si consideri anche il punto di vista del datore di lavoro, il quale intravede nella flessibilità uno strumento per produrre beni e servizi in maniera adeguata alla quantità e qualità delle richieste. Poiché la rapidità di risposta alla domanda di mercato rappresenta un importante indicatore dell'efficienza aziendale, la flessibilità ha assunto una rilevanza sempre maggiore anche all'interno delle stesse imprese.

---

<sup>1</sup> Si veda ad esempio il dibattito in merito agli effetti sull'occupazione complessiva di una maggiore flessibilizzazione del mercato del lavoro.

<sup>2</sup> D'ora in avanti l'espressione *lavoro standard* sarà utilizzata come sinonimo di lavoro a tempo pieno e indeterminato. L'articolo 1 del d.lgs. 81/2015 stabilisce il contratto a tempo indeterminato come forma comune (“*Il contratto di lavoro indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro*”).

Alla luce di quanto accennato non stupisce che sia questo il terreno sul quale si incontrano l'offerta e la domanda di lavoro da quando, a partire dagli '80 del secolo scorso, la variabilità dei mercati e la globalizzazione hanno portato alla luce tutte le criticità associate alle rigidità del *modello di produzione fordista*, compromettendone la stessa validità. Come si può intuire si è trattato di un momento fondamentale che ha avuto come conseguenza l'ampia diffusione delle eterogenee forme di lavoro atipico nel panorama internazionale.

Internazionale certo, come dimostra il fatto che si può rinvenire una corrispondenza della parola italiana nelle terminologie lavoristiche di quasi tutti gli stati europei e non solo.

Le flessioni della domanda di lavoro, indissolubilmente legate all'andamento del ciclo economico, hanno avuto come naturale conseguenza la necessità di ridefinire le tradizionali forme lavorative, permettendo alle aziende di variare i costi diretti e indiretti in base alle alterne vicende di mercato. Argomento chiave in questo senso è quello che associa alla diffusione delle forme di flessibilità lavorativa, un aumento dell'occupazione.

Una tesi oggetto di non pochi dibattiti e non sempre sostenuta dai dati.

Come sopra accennato, la flessibilità non rappresenta una categoria monolitica e anzi accoglie al proprio interno una grande eterogeneità di forme, presentandosi sotto molte vesti.

Considerando quanto appena affermato si può comprendere quanto sia difficile compilare una tassonomia di queste forme che possa dirsi esaustiva.

Ad oggi le due tipologie più comuni sono:

- Flessibilità numerica (quantitativa). Indica la capacità della singola impresa (o gruppo di imprese) di variare celermente l'input lavoro, ossia il numero dei lavoratori occupati all'interno dell'impresa stessa. La flessibilità quantitativa viene attuata attraverso il ricorso a contratti a termine (*contratti a tempo determinato*) e all'*outsourcing* di alcune attività (*contratti di somministrazione, concessioni di appalto, distacco di rami di azienda*). Il fattore di maggior attrattiva di questa tipologia è dato dalla possibilità di variare i costi fissi senza dover ricorrere a gravose procedure di licenziamento o ad assunzioni definitive a fronte di esigenze temporanee.
- Flessibilità funzionale (qualitativa). Misura la capacità dell'impresa di affrontare i cambiamenti esterni rimodulando i parametri legati alla forza lavoro interna. Generalmente attuata a seguito di una preliminare fase di negoziazione contrattuale, questa concerne principalmente la riorganizzazione dei lavoratori mediante

assegnazioni a mansioni e luoghi differenti rispetto a quelli usuali. A sua volta può essere ulteriormente classificata in:

- *Flessibilità funzionale temporale*: riguardante l'orario di lavoro;
- *Flessibilità funzionale spaziale*: riferita alle diverse sedi in cui svolgere l'attività lavorativa;
- *Flessibilità salariale*: concernente le misure riguardanti gli elementi variabili della retribuzione (incentivi e premi di produttività).

Le forme numerico-quantitative, maggiormente frequenti nei paesi anglosassoni, vengono anche dette *difensive* giacché la loro principale funzione consiste nel contenimento del costo del lavoro. La flessibilità funzionale, invece, trova una maggiore diffusione a livello europeo e viene altresì detta *innovativa*, in considerazione del fatto che riassegnare un lavoratore a nuove mansioni significa progettare per esso un nuovo percorso formativo al fine di permettergli di sviluppare nuove *skills*, professionali e personali. La ratio che sottende questa tipologia è il mantenimento della forza lavoro all'interno dell'azienda anche a costo di una non sempre semplice riqualificazione.

## 1.2 FLESSIBILITÀ E FORME DI LAVORO ATIPICHE

Le diverse articolazioni della flessibilità trovano concreto riscontro, a livello contrattuale, nelle cosiddette *forme atipiche* dove, è bene ribadirlo, la tipicità è rappresentata dal contratto subordinato a tempo pieno e indeterminato.

Si tratta di un'atipicità difficilmente inquadrabile in una forma univoca poiché non esiste un modello unico di contratto atipico. Ancora una volta, l'elemento che accomuna forme eterogenee e molto diverse tra loro è rappresentato dalla definizione in negativo rispetto allo standard.

Tra le principali manifestazioni, sotto qualche aspetto e in qualche modo divergenti rispetto alla tipicità, troviamo:

- Lavoro dipendente a termine (*tempo determinato*). Questa tipologia prevede l'apposizione di un termine finale al contratto, al cui scadere questo si risolve, salvo rinnovo. La durata prestabilita rende il tempo determinato particolarmente adatto a

rispondere ad una molteplicità di esigenze aziendali: picchi di lavoro e andamenti collegati alla stagionalità nonché la sostituzione di maternità e di dipendenti in generale (con delle limitazioni importanti stabilite a livello legislativo). Inizialmente trattato con diffidenza e fuso nel concetto di precarietà, il contratto a termine ha iniziato a diffondersi a partire dagli anni '90 e sta andando progressivamente sostituendosi al contratto standard, con un numero che ha raggiunto i 2,9 milioni di occupati nel 2019 (*Rapporto Annuale Istat 2022*).

- Lavoro dipendente a tempo parziale (*part time*). Questa forma contrattuale è caratterizzata dall'indicazione di un orario di lavoro inferiore rispetto a quello ordinario (*full time*). Anche a questa tipologia è possibile apporre un termine, infatti può esistere in forma determinata o indeterminata. Soggiace a dei limiti di utilizzo normati in via legislativa e secondo il già citato *Rapporto Annuale 2022 Istat*, risponde sia alle esigenze delle aziende, che tramite esso possono aumentare la propria *flessibilità funzionale*, sia a quelle dei lavoratori che possono in tal modo tentare la *conciliazione* dei tempi di vita con quelli del lavoro. Si può facilmente intuire come e perché il tempo parziale abbia conquistato spazio e rilevanza nel mercato del lavoro, passando da una percentuale di lavoratori coinvolti pari all'11% nei primi anni Novanta al 18,6% nel 2021. Spesso richiesto e anzi ambito nella sua forma *volontaria*, si manifesta anche in una involontaria.
- Lavoro dipendente in somministrazione e intermittente. Comunemente conosciute con il nome di *contratti tramite agenzia interinale* e *contratti a chiamata*, queste due tipologie lavorative sono differenti tra loro ma accomunate da un elevatissimo grado di flessibilità. Il lavoro in somministrazione a differenza delle altre forme esaminate prevede un rapporto trilatero coinvolgente tre soggetti (oltre il datore di lavoro e il lavoratore anche le agenzie autorizzate, iscritte in un apposito Albo Informatico denominato ANPLA) ma al pari delle altre, incontra limiti stabiliti in via legislativa. Il contratto di lavoro intermittente, invece, prevede che il lavoratore sia a disposizione del datore di lavoro il quale, sempre nei limiti delle previsioni di legge, può utilizzare la prestazione lavorativa in modo discontinuo.

Facendo ancora una volta riferimento al *Rapporto Annuale Istat 2022*, sappiamo che negli ultimi 10 anni le posizioni lavorative in somministrazione sono più che raddoppiate, sintomo della crescente richiesta di flessibilità.

Nello stesso intervallo di tempo è stata rilevata una maggiore discontinuità nell'utilizzo del lavoro intermittente, con un drastico taglio delle posizioni a seguito dell'emergenza Covid. Attualmente questa tipologia contrattuale è molto diffusa nel settore dei servizi.

- Lavoro dipendente da remoto, *smart working* o telelavoro. Spesso considerate equivalenti, ad uno sguardo più analitico emergono importanti differenze tra queste due forme contrattuali non standard. Mentre il telelavoro si configura come lo svolgimento di un'attività lavorativa al di fuori del contesto e del luogo di lavoro, il lavoro agile (comunemente detto *smart working*) rappresenta una forma di *subordinazione attenuata* caratterizzata da una maggior responsabilità nella gestione delle risorse al fine di raggiungere l'obiettivo (Michela Bani, *Smart working: un mondo diverso dal telelavoro fra la necessità di un cambio di paradigma, i controlli ed il diritto alla disconnessione*, Modulo 24 Contenzioso Lavoro, 16 settembre 2022, n.6, pp. 103-118). Dopo l'exploit del periodo Covid, i dati Istat relativi al 2023 elaborati dall'*Osservatorio Smart Working* della School of Management del Politecnico di Milano, restituiscono una fotografia in cui questa tipologia contrattuale è presente nel 96% delle grandi imprese, nel 56% delle PMI e nel 61% delle pubbliche amministrazioni. Nel 2023 in Italia ci sono stati 3,585 milioni lavoratori da remoto, ben il 541% in più rispetto al periodo pre-Covid. Sempre l'*Osservatorio Smart Working* approfondisce ulteriormente l'analisi sottolineando che nel 2023 i cosiddetti *lavoratori agili* hanno visto una crescita specialmente nelle grandi imprese dove in media un lavoratore su due ha beneficiato di questa forma di flessibilità.
- Collaborazione coordinata e continuativa. Questa tipologia, senz'altro atipica, è caratterizzata dall'elemento della *para-subordinazione* e si colloca di diritto nell'area in cui il lavoro subordinato interseca quello autonomo. La prestazione resa è prevalentemente personale e in favore del committente con il quale è coordinata. In base al rapporto pubblicato ad Ottobre 2023 dall'*Osservatorio Inps sui lavoratori parasubordinati*, nel 2022 il numero di contribuenti coinvolti in questa forma di

flessibilità (gestione separata) era pari a 1.526.309. I dati pubblicati riguardano tutti i lavoratori in Gestione Separata e quindi non esclusivamente i lavoratori parasubordinati ma sono comunque importanti in quanto segnalano un trend in decrescita tra il 2019 e 2020 (-1,7%), in lieve crescita tra il 2020 e il 2021 (+ 6,8%) e un forte incremento tra il 2021 e il 2022 (+12,6%).

- Lavoro Autonomo. Dopo aver esaminato le forme atipiche relative al lavoro subordinato e a quello parasubordinato, passiamo ora alla trattazione dei lavoratori autonomi, ossia quei lavoratori indipendenti che non sono legati mediante vincolo di subordinazione al datore di lavoro. L'autonomo realizza e organizza il proprio lavoro senza la necessità di confrontarsi con nessuno se non il cliente. Secondo l'ultimo *Rapporto di Confprofessioni* in Italia ci sono 1 milione e 402 milioni di lavoratori autonomi, pari al 28,5% della forza di lavoro indipendente del Paese. Si tratta di cifre in calo e la tesi della perdita di appetibilità delle libere professioni è corroborata anche dagli ultimi dati che riportano tra gli under 40 un ritmo di cancellazione dalle casse previdenziali del 2% nel 2021. Sempre secondo il *Rapporto* si è verificato, rispetto all'anno precedente, un calo percentuale del 7,2 tra i neolaureati propensi a svolgere un lavoro autonomo.

La categoria delle forme di lavoro flessibili annovera anche altre tipologie contrattuali, ulteriori rispetto a quelle elencate. Tuttavia, dal momento che non saranno oggetto di trattazione nel corso dell'elaborato, non sono state inserite nell'elenco.

### 1.3 FLEXICURITY, PRECARIETÀ E DISEGUAGLIANZE

Nell'immaginario collettivo il *lavoratore flessibile* è un *lavoratore precario*. Senz'altro in alcuni casi quanto appena affermato corrisponde a verità, ma non sempre. Molto spesso questa automatica assimilazione produce importanti deviazioni dalla realtà poiché i due paradigmi, quello della flessibilità e quello della precarietà, benché strettamente collegati, richiedono diversi livelli di analisi.

Al di là della molteplicità di fattori da tenere in considerazione nell'uno e nell'altro caso, possiamo affermare già in prima istanza che l'oggetto stesso a cui fanno riferimento i due

termini è differente. Infatti, mentre la flessibilità concerne le caratteristiche proprie del rapporto di lavoro, la precarietà caratterizza il singolo lavoratore.

Possiamo altresì affermare che la *flessibilità* riguarda la capacità, propria della forza lavoro, di adeguarsi alle richieste del mercato modificando le modalità di attuazione della prestazione lavorativa. In tal senso questo concetto è destinato ad assumere una rilevanza sempre maggiore.

La precarietà, invece, consiste in un *rischio*, precipuamente quello di non riuscire a sostentarsi attraverso il proprio lavoro, combinato all'impossibilità di accedere a meccanismi di protezione sociale. A livello del dibattito attuale l'immagine più diffusa della flessibilità è quella del lavoro *de-regolamentato*, alla quale si accompagna, quasi inevitabilmente, una riduzione delle tutele poste a copertura del rapporto di lavoro e un conseguente aumento della precarietà (Berton F., Richiardi M., Sacchi S., 2009, *Flex-Insecurity. Perché in Italia la flessibilità diventa precarietà*, Edizioni Il Mulino, Bologna).

La flessibilità, in tal modo, si connota negativamente e riveste i panni, tutt'altro che positivi, di un'imposizione concepita per erodere gli spazi riservati alle tutele. La portata del concetto della precarietà travalica i più angusti confini apposti alle forme lavorative atipiche e coinvolge tutti i soggetti che rischiano di non riuscire a raggiungere e mantenere un dignitoso livello di benessere attraverso la propria attività lavorativa. In altri termini, il lavoro precario è un lavoro *depotenziato*.

Se intesa unicamente come “*facilità di licenziare, o diffusione di contratti talmente brevi da non richiedere nemmeno il ricorso al licenziamento*”, non si può che essere d'accordo con Luciano Gallino quando afferma che “*i lavori flessibili comportano rilevanti costi personali e sociali a carico dell'individuo, della famiglia e della comunità*” (Luciano Gallino, *Vite rinviate – Lo scandalo del lavoro precario*, Editori Laterza, Roma, pp. 7). I costi personali e sociali a cui fa riferimento il sociologo, rappresentano l'altra faccia della medaglia della flessibilità e sono riconducibili a quanto affermato in merito al fenomeno della precarietà.

Lo studioso, infatti sostiene che quest'ultima “*prende forma e sostanza attraverso l'inserimento in una lunga sequenza di contratti lavorativi a tempo determinato – mediamente di pochi mesi – senza alcuna certezza di riuscire a stipulare un nuovo contratto prima della fine di quello in corso o subito dopo*” (Gallino L., 2014, *Vite Rinviate Lo scandalo del lavoro precario*, Editori Laterza, Roma, pp. 8).

Su questo aspetto vale la pena soffermarsi ulteriormente poiché rappresenta la genesi dell'assimilazione flessibilità-precarietà. A differenza della forma contrattuale standard, la



maggior parte delle forme atipiche (non tutte però, ad esempio questo non vale per smart working e telelavoro) è caratterizzata da una certa *discontinuità occupazionale* spesso accompagnata da insufficienti livelli retributivi e dalla mancanza di protocolli di mantenimento del reddito nei periodi di non-lavoro (Berton F., Richiardi M., Sacchi S., 2009, *Flex-Insecurity. Perché in Italia la flessibilità diventa precarietà*, Edizioni Il Mulino, Bologna).

I lavoratori che risultano occupati in modo tendenzialmente continuativo e a livelli retributivi tali da consentire il superamento degli intervalli di tempo tra un lavoro e un altro, sono certamente *flessibili* ma non possono essere detti *precari*. Gli altri, ossia i lavoratori che non soddisfano i requisiti prima elencati, fanno esperienza del lato oscuro della flessibilizzazione che consiste nel vivere una vita all'insegna dell'incertezza (Gallino L, 2014, *Vite Rinviare Lo scandalo del lavoro precario*, Editori Laterza, Roma).

In altre parole, per rendere la flessibilità uno strumento positivo per tutti, bisogna che sia accompagnata da sicurezze e garanzie. Su questo campo, tutt'altro che semplice, si gioca la partita della *flexicurity*.

Quest'ultimo termine, di derivazione europea, nato dalla crisi tra *flexibility* e *security*, designa una “*strategia integrata finalizzata allo sviluppo contemporaneo della flessibilità e della sicurezza nel mercato del lavoro*”<sup>3</sup>.

Obiettivo della *flexicurity* è la conciliazione delle esigenze di flessibilità delle imprese con quelle di sicurezza dei lavoratori e prevede la contemporanea presenza di una spiccata flessibilità in materia di assunzioni/licenziamenti e di schemi di ammortizzazione sociale a sostegno del reddito.

Per raggiungere un nuovo e agognato equilibrio destinato a tradursi in equità sociale, sembra dunque profilarsi la necessità che la presenza delle forme di lavoro atipiche sia sostenuta da politiche attive nell'ambito di un moderno welfare state.

In questa prospettiva i due termini, flessibilità e sicurezza, inizialmente presentati come antitetici, diventano sempre più complementari.

*Job protection*, *employability* e *workability* sono le tre dimensioni della *flexicurity* e rappresentano l'aspettativa per il lavoratore di rimanere occupato anche se non necessariamente presso lo stesso datore di lavoro (Livraghi R., Aprile 2008, *Flexicurity, I diversi bisogni di flessibilità. Le tutele della sicurezza. La strategia dell'Unione Europea*, Aggiornamenti sociali, Caritas Italiana, Roma)

---

<sup>3</sup> Per questa e gran parte delle definizioni del presente elaborato si è fatto riferimento a <https://www.treccani.it>.

Le politiche ispirate alla flexicurity hanno dato vita, a livello europeo, alla *Strategia di Lisbona 2000*, elaborata dalla Commissione presso la capitale portoghese. Benché il modello preso ad esempio in sede di tale affermazione sia stato quello implementato nei paesi scandinavi e in particolare in Danimarca, la Commissione si è limitata ad indicare gli obiettivi, lasciando ai singoli stati l'elaborazione di strategie che tenessero conto delle differenti specificità.

Come si può ben intuire il paradigma della *flexicurity* richiede un cambiamento collettivo a più livelli e poiché nel nostro sistema non mancano lentezze e inefficienze, la dimensione della flessibilità è ancora connessa alla precarietà.

Entrambe purtroppo, rappresentano il momento genetico di diseguaglianze e discriminazioni con una netta separazione tra i lavoratori tutelati a basso rischio precarietà, e quelli non tutelati, per i quali il lavoro non è garanzia di autosostentamento.

Una modifica nel sistema del welfare assume sempre più i caratteri di un'azione di giustizia sociale nei confronti di quei lavoratori che tra un'occupazione e l'altra possono contare solamente sulle risorse personali precedentemente accumulate e sulle reti di supporto, spesso familiari.



## CAPITOLO SECONDO

### 2.1 CONSIDERAZIONI PRELIMINARI

*“L’Italia è una Repubblica democratica fondata sul lavoro” (Articolo 1)*

*“La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto” (Articolo 4 comma 1)*

*“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 comma 1)*

- Costituzione della Repubblica Italiana -

La legge fondamentale della Repubblica italiana, cardine dell’intero ordinamento, si apre con un enunciato programmatico che pone il lavoro alla base della società stessa, ribadendo la sua duplice dimensione di diritto e di dovere.

Da un punto di vista plurale, l’attività lavorativa rappresenta un importante strumento per far progredire l’intera collettività e conseguire un sempre più elevato livello di progresso, mentre dal punto di vista del singolo, la stessa si presenta come importante mezzo di costruzione dell’identità personale, a cui garantisce indipendenza e riconoscimento sociale.

*Avere un lavoro significa essere un lavoro* e ha sempre più frequentemente a che vedere con l’assegnazione di un ben determinato ruolo all’interno della società, concetto che va ben oltre la sicurezza di percepire lo stipendio a fine mese.

Senza ombra di dubbio quanto affermato vale anche per le forze lavoro femminili che anzi, dopo un tortuoso e faticoso percorso verso l’emancipazione, fanno molta leva sulle posizioni lavorative per concretizzare il proprio status. Per moltissime di queste lavoratrici, il lavoro come attività rappresenta una vera e propria conquista sociale.

Il *secondo paragrafo* di questo capitolo è riservato a ricostruire a grandi linee la strada percorsa dal genere femminile in ambito lavorativo, dall’età moderna ai giorni nostri. Spesso in salita, quasi sempre tortuoso e a tratti impraticabile, il percorso per affrancarsi dal ruolo di

*angelo del focolare*<sup>4</sup> ha visto avvicinarsi donne caparbie, moderne e ribelli rispetto allo status quo. Conquista dopo conquista la condizione delle lavoratrici è sicuramente migliorata anche se la tanto agognata parità con il genere maschile tarda ancora ad arrivare.

Il *terzo paragrafo* introduce una fotografia del lavoro femminile così come si presenta oggi in Italia, con alcuni dati statistici volti a facilitare l'attualizzazione della condizione.

Questo terzo paragrafo, per essere compreso al meglio, va letto alla luce di quanto specificato in quello successivo. Il *quarto paragrafo* è per l'appunto dedicato ai tratti distintivi del lavoro femminile, caratterizzato ancora oggi dal fenomeno della *doppia presenza* e dalla difficoltà di conciliare i tempi di vita e di lavoro.

Il *quinto* paragrafo passa in rassegna le forme lavorative atipiche menzionate nel precedente capitolo declinate al femminile. Spesso si tratta di posizioni in cui le donne si trovano segregate loro malgrado con la giustificazione di favorire la permanenza (o il rientro) nel mercato del lavoro quando le responsabilità familiari diventano più gravose e aumenta il tempo da dedicare ad esse.

A conclusione di capitolo c'è il *sesto paragrafo*, sul lavoro pubblico, generalmente considerato particolarmente adatto a realizzare la conciliazione vita privata e lavoro.

## 2.2 IL LAVORO FEMMINILE IN ITALIA: DALL'ETÀ MODERNA A OGGI

*" Veda, m'interruppe sorridendo la signora Poët, l'usciera, intimandomi di non fare l'avvocata, si ostina a darmi dell'avvocata. In questo caso conviene proprio essere fatalisti e credere che finirò per riuscire ad esserlo, nei modi e nelle forme"*

(da un'intervista a Lidia Poët pubblicata sul Corriere delle Sera in data 4 dicembre 1983)

Lidia Poët, prima donna italiana ad entrare nell'Ordine degli Avvocati, è stata e continua ad essere un personaggio in grado di dar vita a forti polemiche, anche a distanza di quasi un secolo dalla sua morte. Pioniera dell'emancipazione femminile, le sue parole riportate in apertura di paragrafo, testimoniano quanto il dibattito sulla *femminilizzazione* di sostantivi

---

<sup>4</sup> L'espressione *Angel in the house* (Angelo del focolare) è stata coniata dal poeta vittoriano Coventry Patmore a descrizione della posizione della donna nel periodo vittoriano. Secondo Elaine Hartnell, questo termine descrive "a domestic woman, a woman who has no existence outside of the context of her home and whose sole window on the world is her husband".

tradizionalmente designanti cariche e ruoli ad appannaggio maschile, abbia radici profonde e risalenti nel tempo.

Quella che alle orecchie di alcuni contemporanei continua a suonare come una questione puramente nominalistica (d'altronde in questi termini viene frequentemente posta) cela in realtà notevoli risvolti *di sostanza*, facilmente comprensibili se si contestualizza il dibattito all'interno del difficile percorso di emancipazione lavorativa femminile.

Avvocata/avvocato, presidente/presidentessa, ingegnere/ingegnera, il tardivo o assente recepimento del genere femminile è l'ennesima riprova della prospettiva storica in cui s'inquadra il lavoro femminile, da sempre considerato accessorio al lavoro principale del *male breadwinner*<sup>5</sup>.

In età moderna le donne della borghesia erano quasi sempre confinate negli angusti spazi riservati al lavoro casalingo mentre il mantenimento della famiglia (inclusa la sua componente femminile) era completamente affidato al marito. Quand'anche avessero nutrito "ambizioni di carriera", queste donne avrebbero dovuto scontrarsi con un'importante stigmatizzazione riguardante le attività professionali femminili, generalmente qualificate come sconvenienti.

Condizione diametralmente opposta era vissuta dalle lavoratrici della classe operaia, rurale e urbana, le quali facevano esperienza di un lavoro povero e poco tutelato.

Cristallizzata in uno stato di subalternità, l'immagine della donna ha attraversato l'età moderna arrivando sostanzialmente immutata fino al Risorgimento, epoca densa di avvenimenti e caratterizzata dalle lotte per l'unificazione del Paese. In un panorama così descritto hanno trovato collocazione e assunto rilievo figure femminili di rottura rispetto alla tradizione, come ad esempio Anita Garibaldi. Senza altro eccezionali, certamente fuori dagli schemi, queste donne hanno anticipato l'evoluzione che avrebbe investito la condizione femminile di lì a poco.

Il periodo immediatamente successivo all'unificazione (17 marzo 1861) ha visto l'affermarsi degli ideali liberali, incarnati da personaggi quali Gioberti, D'Azeglio e Cavour. Purtroppo, anche in questo frangente permanevano importanti ostacoli all'inserimento nel mercato del lavoro della componente femminile. Le donne che tentavano di esplorare il mondo del lavoro

---

<sup>5</sup> In merito al modello del *male bread winner* si veda il lavoro di Jane Lewis, 1992.

al di là delle tipiche occupazioni a loro riservate, dovevano affrontare e superare difficoltà spesso insormontabili.

Oltre alla già citata Lidia Poët, che subì la cancellazione dall'albo degli avvocati, ricordiamo anche il caso di Anna Kuliscioff, la quale, dopo aver conseguito la laurea in Medicina a Napoli, non si vide mai riconosciuta la possibilità di svolgere la professione in strutture pubbliche.

Il XX secolo è stato, sotto una molteplicità di aspetti, il momento della svolta per la condizione delle lavoratrici. Ciò è vero anche alla luce della permanenza, allora come oggi, di una connotazione di genere, così come affermato da Adriana De Benedittis nell'estratto *I lavori delle donne nella storia del 900 italiano*. La divisione sessuale dei ruoli nella sfera del lavoro familiare era all'epoca ancora molto presente (De Benedittis, 2001, *I lavori delle donne nella storia del '900 italiano*). Sempre la studiosa ha messo in luce come nessun cambiamento, seppur favorevole, sia stato vissuto leggermente dalle donne, le quali hanno continuamente dovuto ridefinire i ruoli loro affidati dalla società. Come lavoratrici e come responsabili della cura familiare.

All'inizio del '900, in corrispondenza dell'emergere di un nuovo concetto di famiglia, nascevano nuove opportunità per le lavoratrici femminili, sempre più impiegate come operaie nelle fabbriche, quelle tessili in particolare. Nel 1907 la forza di lavoro femminile rappresentava il 53,46% degli addetti all'industria con una punta del 78,51% nel comparto tessile (Alberton A.M., *Questione femminile e mondo del lavoro*, [www.pearson.com](http://www.pearson.com)). Meno tutelata, meno retribuita e meno incline allo sciopero, la manodopera femminile presentava un importante elemento attrattivo per il settore industriale impegnato a marginare il più possibile.

Situazione diametralmente opposta era quella vissuta dalle donne delle grandi famiglie proletarie che continuavano ad essere costrette in una rigida distribuzione dei ruoli.

Nello stesso periodo, in alcuni campi del terziario, iniziavano a farsi strada quelle che verranno poi chiamate *professioni neutre*, svolgibili indistintamente da uomini e donne (De Benedittis, 2001, *I lavori delle donne nella storia del '900 italiano*). Maestre, impiegate o infermiere, le lavoratrici cominciavano a ritagliarsi un ruolo nella società.

La condizione lavorativa femminile ha subito una brusca accelerazione in corrispondenza della Prima Guerra Mondiale quando alle donne è stato affidato il gravoso compito di coprire i posti lasciati vacanti dai lavoratori maschili, partiti per il fronte.

Provvisoriamente sospesa la divisione sessuale del lavoro, si profilava per il lavoro femminile la possibilità di acquisire una nuova rilevanza sociale.

Si trattava, tuttavia, di una condizione indotta dalla guerra messa a dura prova dal ritorno degli uomini dal fronte dal diffondersi dell'ideologia fascista. Le donne del primo dopo guerra si sono viste sottrarre il nuovo rilievo produttivo faticosamente acquisito. Bisognerà attendere la Seconda Guerra Mondiale per vedere nuovamente le forze di lavoro femminili al centro delle attività produttive. Ancora una volta la fine delle ostilità ha riproposto la tradizionale divisione dei ruoli ma con una significativa differenza rispetto all'esperienza precedente: il conflitto e l'assenza dell'elemento maschile in una quotidianità sempre più difficile, avevano rappresentato il momento genetico di una nuova coscienza di genere che chiedeva la messa in discussione delle antiche categorie di pensiero e l'implementazione di cambiamenti strutturali nel mondo del lavoro.

Sarà poi la nostra Carta Costituzionale, già citata in apertura di capitolo, ad estendere una tutela globale e rafforzata alle lavoratrici. Il primo comma dell'articolo 37, infatti, sancisce che *“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”*.

Seppur programmatica quest'affermazione conferisce dignità e riconoscimento sociale al lavoro delle donne.

A partire dagli anni '50 il tasso di scolarizzazione femminile è aumentato progressivamente, con un incremento nel numero delle studentesse sia negli istituti superiori che nelle università.

Questi anni, per tanti versi innovativi, rimanevano comunque ancorati al passato come dimostra la quasi onnipresente *clausola di nubilitato*, apposta ai contratti di lavoro subordinato con lo scopo di licenziare le lavoratrici in caso di matrimonio (Alberton A.M., *Questione femminile e mondo del lavoro*, [www.pearson.com](http://www.pearson.com)). Bisognerà attendere la seconda metà del



decennio per vederla dichiarata illecita e assistere alla riaffermazione, o prima affermazione, della libertà delle donne.

Il decennio successivo ha visto l'arrivo del '68, momento di intensi cambiamenti, a livello nazionale e internazionale, che tendevano a scuotere dalle fondamenta i pilastri della tradizione. In questo periodo rifiorivano i *moti femministi*, movimenti di ideologia femminista miranti al superamento del patriarcato e al raggiungimento della parità di diritti.

Dagli anni '70 ha avuto inizio una graduale estensione dei diritti civili e a cavallo tra gli anni '70 e '80, la partecipazione femminile al lavoro è aumentata sensibilmente, specialmente nelle professioni del terziario.

Le donne, ormai entrate a pieno titolo nel mercato del lavoro, si trovavano a fare i conti con la difficile coesistenza di occupazioni molto spesso totalizzanti e di impegni familiari pressanti. Ancora oggi le lavoratrici sono gravate dalle responsabilità familiari, come madri, come mogli, come casalinghe e come caregivers. Una condizione senz'altro difficile per questi soggetti che sono sempre chiamati a scegliere tra le varie dimensioni della propria esistenza.

A testimonianza dell'attenzione che il tema iniziava a suscitare, c'è l'elaborazione, nel 1978, del concetto di *doppia presenza* da parte di un gruppo di studiose guidate da Laura Balbo (Balbo L., Bianchi M, Zanuso L., Wilson E., 1978, *Doppia presenza e mercato femminile - Una ricerca sulla condizione della donna nelle società a capitalismo avanzato*, Inchiesta 32/1978, Edizioni Dedalo, Bari).

L'occupazione femminile tra la fine e l'inizio del secolo è cresciuta in maniera significativa: tra il 1995 e il 2003 sono stati creati oltre due milioni di posti di lavoro, di cui il 71% destinati alle donne. Una tendenza che non accenna ad arrestarsi.

### 2.3 ITALIA 2023: LA SITUAZIONE DELLE LAVORATRICI OGGI TRA OBIETTIVI E FATTUALITÀ

*"L'obiettivo è quello di arrivare ad una parità di genere di tutte le donne e le ragazze, garantendo loro accesso egualitario a sanità, educazione e a un lavoro dignitoso"*  
(obiettivo 5 Agenda ONU 2030)

Oltre mezzo secolo dopo la proclamazione internazionale del principio di uguaglianza nella *Dichiarazione Universale dei diritti Umani* (1948), rimane la necessità di riflettere analiticamente sulla realizzazione dello stesso. A livello preliminare è essenziale fare riferimento al concetto di *gender gap*, ossia al divario tra i generi, variamente rimaneggiato a livello dottrinale. Esso è costituito dal termine *gender*, introdotto nel dibattito dottrinale verso la metà degli anni 70 dalla studiosa Gayle Rubin, e da *gap*, traducibile come *divario*. Esso indica precipuamente le *differenze tra i sessi e la sperequazione sociale e professionale esistente tra di essi*<sup>6</sup>.

L'azzeramento di questo *gap* (o quantomeno la sua riduzione ai minimi termini) è uno degli obiettivi delle varie agende europee e internazionali oramai da molto tempo. Già nella *Strategia di Lisbona 2000*, le cui linee programmatiche erano indirizzate al rafforzamento dell'occupazione e della coesione sociale, l'Unione Europea si è posta l'ambizioso obiettivo di raggiungere, entro il 2010, un tasso di occupazione femminile pari al 60%. Purtroppo, il sopraggiungere di una grave crisi finanziaria ha reso impossibile il raggiungimento di questo *goal* e ha portato alla sua necessaria ridefinizione con la *Strategia Europa 2020*. Questa ha delineato, fin dalle prime battute, il progetto di un'economia sociale basata su una crescita intelligente, sostenibile e soprattutto *inclusiva*.

Anche a livello internazionale sono stati mossi passi importanti per la riduzione del divario di genere. La *Gender Equality Strategy 2022-2025* delle Nazioni Unite si è proposta di predisporre collaborazioni con i vari stati per il raggiungimento della parità tra i sessi. Tra le altre cose questo obiettivo comprendeva l'assistenza ad 80 paesi nell'espansione dei servizi di cura e nella redistribuzione del lavoro di assistenza e il conferimento del *Certificato di parità di Genere* a oltre 500 tra istituzioni pubbliche e società private.

Di grande attualità, inoltre, è l'*Agenda ONU 2030* che riporta come quinto obiettivo l'impegno dei governi dei 193 stati membri a raggiungere, nell'orizzonte temporale dell'agenda, l'uguaglianza di genere.

Il panorama nazionale italiano si è recentemente arricchito della *Certificazione della Parità di Genere* al cui ottenimento è subordinata l'erogazione di una serie di vantaggi fiscali per le

---

<sup>6</sup> Si veda nota 4.

aziende che rispondono a precisi parametri tra cui la parità retributiva, la piena attuazione del congedo di paternità e il pari accesso alle opportunità di carriera e formazione.

Come spesso accade, tuttavia, le buone intenzioni e le linee programmatiche enunciate a livello nazionale, europeo ed internazionale, non sono sufficienti ad affrontare e definitivamente superare gli ostacoli che impediscono l'instaurarsi di una piena parità all'interno delle forze lavoro. Permangono infatti, numerosi ostacoli: differenze retributive dovute unicamente al genere, una difficile conciliazione tra vita privata e professionale (che riguarda ancora prevalentemente le lavoratrici) e una scarsa rappresentanza femminile nelle cariche manageriali, giusto per citare le principali.

Si tratta di tre aspetti che meritano una trattazione più approfondita, da svolgersi dopo aver preso in considerazione alcuni dati.

A partire dal secondo trimestre del 2021 il mercato del lavoro ha subito una generalizzata crescita e nel perimetro di questo trend positivo s'inquadrano i dati Istat relativi al secondo trimestre del 2023: un valore assoluto di occupate femminili pari a 9.941 (rispetto ai 13.649 maschi occupati e in crescita di +1,4% rispetto a giugno 2022), un valore assoluto di lavoratrici disoccupate pari a 919 (rispetto ai 948 maschi e in diminuzione del 9,2% rispetto allo stesso mese dell'anno precedente) e un numero di inattive nella fascia di età 15-64 pari a 7.933 unità (molte di più rispetto alle 4.518 unità dei corrispettivi maschili ma comunque in diminuzione dell'1,7% rispetto all'anno precedente).

La più recente dinamica dell'occupazione ha ampliato i divari per livello di istruzione: nel secondo trimestre 2023 il tasso di occupazione delle laureate è di 2 punti percentuali superiore a quello dello stesso trimestre del 2019, mentre tra le diplomate questa differenza si riduce a 0.8 punti e si annulla tra le donne con al massimo la licenza media.

In altre parole possiamo affermare che la forbice del *gender gap* è massima nel Mezzogiorno tra lavoratori con basso grado di istruzione e minima tra i laureati al Nord.

Fatta questa doverosa introduzione passiamo all'analisi del primo ostacolo che si pone all'instaurarsi di una reale parità di genere: il divario retributivo, altresì detto *gender pay gap*. Questo indicatore fa riferimento alla differenza media di retribuzione lorda oraria tra donne e uomini e, una volta preso in considerazione, ci restituisce una situazione tutt'altro che rosea. In base ai dati Eurostat aggiornati al 2023 sappiamo che una lavoratrice italiana guadagna in media il 5% in meno di un uomo su una media europea del 12,7%. Si potrebbe quasi pensare

che l'Italia sia particolarmente virtuosa se non fosse che un'analisi basata su un altro indicatore, ossia il *divario contributivo complessivo* (la cui maggiore complessità è data dalla combinazione di fattori ulteriori), restituisce una differenza salariale nazionale pari al 43,0% contro una media europea del 36,2%. Le principali cause di questo scostamento sono riconducibili all'elevata percentuale di donne che svolgono lavori part time e nella loro concentrazione in un numero ristretto di professioni. Le lavoratrici, spesso costrette dalle gravose responsabilità familiari a richiedere ed accettare posizioni a tempo parziale o in altro modo flessibili, riducono il tempo dedicato al lavoro retribuito, aumentando il divario salariale a scapito della propria indipendenza economica.

Ulteriore causa del *gender pay gap* è la segregazione delle lavoratrici in settori lavorativi generalmente a bassa retribuzione come l'assistenza, la sanità e l'istruzione. Anche in questi campi, come vedremo, le donne sono sottorappresentate nei ruoli apicali.

Alla seconda criticità prima evidenziata, ossia la difficile conciliazione dei tempi dedicati al lavoro con quelli per la famiglia, è dedicato il paragrafo successivo. Sembrerebbe ridondante trattarla anche qui e per questo si è scelto di passare immediatamente alla trattazione dell'ultima criticità emersa dall'analisi precedente: la sottorappresentazione delle donne nei ruoli manageriali.

Secondo gli ultimi dati elaborati nel *Rapporto Donne Manager* di ManagerItalia, risalente a marzo 2023, su cinque dirigenti, solo uno è donna.

Un recente studio condotto dalle ricercatrici Castellano, Riccioni e Rinaldi e pubblicato sulla rivista *Review of Managerial Science* ha messo in rilievo come per queste lavoratrici siano due le principali fonti di stress: la difficile gestione del *work-life balance* e gli stipendi comunque inferiori ai colleghi di genere maschile. In base ai dati emersi dall'indagine 6 donne ogni 10 hanno fatto esperienza di forme di discriminazione anche nelle posizioni apicali. Differenze e discriminazioni risultano accentuate nelle aziende di piccole dimensioni, attenuate nelle start up e in quelle con titolari più giovani.

Un altro dato importante ci viene restituito dal *Gender Gap Report 2023*, secondo il quale la realtà italiana, caratterizzata da un accentuato divario tra Nord e Sud ha perso in un anno (con riferimento al *Gender Gap Report 2022*) ben 16 posizioni, slittando dal 63esimo al 79esimo posto nel ranking dei paesi in base all'indicatore della parità di genere. Un dato sicuramente poco rassicurante ma facilmente comprensibile in base alle considerazioni sopra svolte.

## 2.4 IL LAVORO FEMMINILE: LE CARATTERISTICHE

*"Le donne portano tutto al mercato. Rifiutano la separazione tra tempo di vita e tempo di lavoro, mettendo una grande affettività anche nel lavoro e nelle scelte che comporta"*  
*"Uno dei problemi su cui si è concentrato l'interesse degli studi sulla doppia presenza è il modo in cui le donne elaborano a partire da essa la propria identità"*  
(Strategie della libertà - Cristina Borderias )

*Il lavoro femminile è differente. Le lavoratrici non possono essere efficienti ai livelli dei lavoratori maschi. Le donne devono occuparsi della famiglia.*

Tutti i giorni è possibile fare, a vari livelli e in diversi contesti, esperienze di conversazioni, letture o approfondimenti che, in un modo o nell'altro, sottolineano quanto le caratteristiche proprie del lavoro femminile lo allontanino da quello maschile.

Il lavoro femminile è in effetti differente o meglio, sono le lavoratrici ad esserlo. Per spiegare questa differenza dobbiamo rifarci nuovamente al concetto della *doppia presenza* teorizzato per la prima volta nel 1978 dalla sociologa Laura Balbo, di formazione patavina. *Doppia presenza*, un aggettivo e un sostantivo per indicare il duplice ruolo svolto dalle donne: l'uno riproduttivo e di cura nei confronti della famiglia e l'altro produttivo verso la società. (Balbo L., Bianchi M, Zanuso L., Wilson E., 1978, *Doppia presenza e mercato femminile - Una ricerca sulla condizione della donna nelle società a capitalismo avanzato*, Inchiesta 32/1978, Edizioni Dedalo, Bari). Come riportato nell'articolo, la maggior parte delle occupate adulte con un lavoro extradomestico non limita la propria attività a quella svolta nel contesto lavorativo e ne svolge al contempo un altro, consistente nella gestione delle responsabilità familiari.

Ciò significa, semplificando al massimo un concetto in realtà estremamente complesso, che il *lavoro* per le donne non indica solamente l'insieme delle mansioni e dei compiti svolti *fuori casa* ma anche, e a volte soprattutto, quello svolto *dentro le mura domestiche*.

D'altronde il già citato articolo 37 della Costituzione esorta a considerare entrambe le dimensioni del lavoro femminile.

Ad oggi la condizione delle lavoratrici soffre ancora moltissimo della duplicità evidenziata dalla *doppia presenza* e uno degli elementi più discriminanti per le donne rimane la difficoltosa conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare.

Vediamo i dati Istat riferiti al secondo trimestre del 2023: il tasso di occupazione delle 25-49enni è pari all'81,3% se la donna vive da sola, scende al 76,2% se vive in coppia senza figli e al 60,2% se ha figli. In altre parole tra le donne che sono sole e senza carichi familiari e quelle che vivono in coppia con figli, c'è uno scarto percentuale del 21,1%.

Questo divario si riduce sensibilmente all'aumentare del titolo di studio e infatti tra le laureate il tasso di occupazione è superiore al 70% indipendentemente dal ruolo ricoperto in famiglia e dalla residenza.

Quest'ultimo elemento è senz'altro da considerare se si pensa che nel complesso il tasso di occupazione delle 25-49enni oscilla da un minimo del 22,9% tra le madri del Mezzogiorno con basso titolo di studio a un massimo del 97,0% tra le donne laureate che vivono da sole al centro.

In altre parole, avere a proprio carico dei figli piccoli rappresenta un problema in ottica di occupazione e occupabilità. Marina Brollo, professoressa di Diritto del Lavoro, afferma per l'appunto che la nascita dei figli rappresenta il principale fattore di intensificazione delle diseguaglianze per le lavoratrici femminili poiché gli imprenditori ritengono che da queste lavoratrici possa derivare un minor investimento di tempo ed energia nell'attività lavorativa (Brollo M., 2013, *Occupazione femminile e flessibilità dei tempi di lavoro: il part time*, Donne, politica e istituzioni: il tempo delle donne, Edizioni Forum, Udine, pp.131-142).

Le donne, oltre che dalla maternità prima e dall'accudimento dei figli poi, continuano ad essere gravate da una distribuzione dei carichi familiari ancora principalmente sulle proprie spalle. Nonostante l'affermarsi di una componente maschile che ritiene giusto collaborare al lavoro domestico, le responsabilità familiari continuano ad avere un peso assai diverso per donne e uomini (Carriera R., Tedesco L., 2016, *Indaffarate e insoddisfatte, donne, uomini e lavoro familiare in Italia*, Carrocci Editore, Roma).

Di notevole interesse e rilevanza in merito alle considerazioni appena svolte, risulta essere il Rapporto Pluss 2002, *Comprendere la complessità del lavoro*, elaborato e pubblicato da INAPP. La ricerca, condotta su un campione di 45.000 individui dai 18 ai 74 anni, restituisce i seguenti dati: dopo la nascita di un figlio quasi 1 donna su 5 (circa il 18%) tra i 18 e i 49 anni non lavora più. Le motivazioni dell'abbandono sono per il 52% la difficoltà nel conciliare lavoro e cura, per il 29% il mancato rinnovo del contratto o licenziamento e per il 19% altre valutazioni di convenienza economica.

Per la maggior parte delle donne che si vedono costrette ad abbandonare il lavoro al sorgere di responsabilità familiari, l'armonizzazione del carico familiare e di quello lavorativo risulta essere eccessivamente difficoltosa.

La mancanza di reti familiari di supporto e l'eccessivo costo o indisponibilità di strutture pubbliche per l'infanzia o l'assistenza, sono altri elementi che incidono sul caso della partecipazione femminile al mondo del lavoro.

Sempre secondo il Rapporto Pluss, infatti, solo il 56% delle occupate ha dichiarato di aver usufruito degli asili nido per i propri figli di età compresa tra 0 e 36 mesi. Tra queste il 40% ha dovuto o ritenuto di rivolgersi a strutture private.

Per tutti coloro che non hanno la possibilità, non riescono ad accedere alle liste o più banalmente hanno degli orari di lavoro non compatibili con quelli delle strutture, le uniche due alternative rimangono i nonni e le baby-sitter. Qualora nemmeno queste due soluzioni siano disponibili, le lavoratrici sono messe nella sgradevole posizione di rinunciare all'occupazione.

Discorso speculare si può fare per le responsabilità familiari che riguardano la cura degli anziani o di persone bisognose di assistenza all'interno dei nuclei familiari. Le strutture non sono sempre presenti e quando lo sono risultano difficilmente accessibili in particolare nelle grandi città e al centro sud.

Il ruolo del *caregiver familiare* è ancora considerato ad appannaggio femminile e come risulta dai dati di un'indagine IPSOS presentata a Roma da Farmindustria, ogni 10 caregivers, 9 sono donne.

Riassumendo possiamo dire che le attività di cura della famiglia sono ancora prevalentemente in capo alle lavoratrici e si aggiungono alle responsabilità lavorative extra-domestiche ad esse affidate. Il tempo da dedicare al lavoro subisce un'inesorabile erosione e ciò risulta essere particolarmente gravoso in presenza di figli piccoli qualora manchino strutture di supporto pubbliche o una rete familiare.

## 2.5 IL GENERE DELLA FLESSIBILITÀ

*“Come osservano Magatti e Fullin non sono i lavoratori ad essere atipici, quanto piuttosto le forme contrattuali che li regolano e le modalità con cui viene erogata l'attività. In questo senso l'atipicità contrattuale può riguardare numerose dimensioni, come vedremo, anche simultanee”*

(Maria Luisa Bianco – Convegno Nazionale ed Europeo – Che genere di conciliazione? I risvolti di genere della flessibilità: equilibri e squilibri)

I dati Istat riferiti all'anno 2022 ci dicono che il 27,7% delle donne è coinvolto in modalità lavorative non standard (in particolare contratti a termine e part time involontario), a fronte di una percentuale maschile del 16,2%. In altre parole, e in via di prima approssimazione, possiamo affermare che 3 donne ogni 10 sono coinvolte in forme lavorative flessibili.

Il principale tra questi meccanismi di flessibilizzazione è sicuramente il *contratto subordinato a tempo parziale*, che può essere volontario (richiesto dalla lavoratrice) o involontario (assegnato dall'azienda) e assumere varie configurazioni (verticale o orizzontale). Il part time sembra essere la scelta prediletta dalle lavoratrici per cercare di realizzare la tanto agognata e assai difficoltosa conciliazione casa-lavoro.

Il rapporto "*Le Equilibriste: la maternità in Italia nel 2023*" elaborato da Save the Children restituisce un dato importante: il 35,6% delle nuove attivazioni contrattuali del 2022 sono state part time e mentre per le donne ciò è vero per il 49%, la percentuale scende al 26,2 per gli uomini. Ancora una volta la vita familiare si costruisce sul sacrificio del lavoro femminile. Sono comunque le donne a bassa scolarità e scarsamente qualificate a prediligere questa forma di conciliazione mentre quelle molto qualificate, consapevoli del sacrificio ad essa associato, preferiscono non avvalersene (Bianco, M.L., 2003, "*I risvolti di genere della flessibilità*", in *Atti del Convegno Nazionale ed Europeo sul tema: Che "genere" di conciliazione? Famiglia, Lavoro e Genere: equilibri e squilibri*, Torino).

Sempre il Rapporto di Save the Children "*Le Equilibriste: la maternità in Italia nel 2023*" mette in luce un altro dato importante sulla flessibilità al femminile, questa volta riguardante i *contratti subordinati a termine*. Secondo l'indagine condotta, infatti, la prima metà del 2022 ha visto l'attivazione del 35% di contratti a tempo determinato. La percentuale aumenta se si passano in rassegna contratti stagionali (48%) e intermittenti (52%) caratterizzati da maggiore precarietà e instabilità.

In merito a questa forma contrattuale è doveroso fare un'ulteriore precisazione. Il contratto a tempo determinato rappresenta per i lavoratori giovani e scolarizzati una possibilità di accesso al mercato del lavoro dal momento che molti datori utilizzano queste forme contrattuali come *periodo di prova* utile a ridurre l'asimmetria informativa rilevata in sede di reclutamento (Bianco, M.L., 2003, "*I risvolti di genere della flessibilità*", in *Atti del*



*Convegno Nazionale ed Europeo sul tema: Che “genere” di conciliazione? Famiglia, Lavoro e Genere: equilibri e squilibri*, Torino). Per il segmento femminile rientrante nel mercato del lavoro invece, la forma contrattuale con apposizione del termine viene principalmente riservata alle lavoratrici poco qualificate e con alle spalle carriere discontinue.

Lo stesso meccanismo differenziale appena visto si applica anche al funzionamento del *contratto di lavoro subordinato in somministrazione*. Per gli uomini e per le donne senza impegni familiari, anche questa forma come la precedente, svolge la funzione di selezione del personale, mentre sono veramente poche le donne gravate dalla *doppia presenza* che a fine missione vedono regolarizzata la loro posizione.

Partendo dal dato riferito agli assicurati netti INAIL in somministrazione per l'anno 2018, si evince che nel periodo indicato il 38,8% delle posizioni in somministrazione sono state coperte da lavoratrici. Le loro missioni, inoltre, erano generalmente più brevi e caratterizzate da maggior *turn over*.

Tra le impiegate con questa forma contrattuale, circa il 34% erano anche a tempo ridotto mentre ciò è risultato vero solo per il 12% dei lavoratori di sesso maschile.

Le lavoratrici in somministrazione erano maggiormente concentrate nel settore del terziario mentre queste forme di flessibilità sono diffuse tra gli uomini prevalentemente nel settore dell'industria.

Dall'analisi dei dati possiamo affermare che nella fascia di età 25-64 anni, il 18% (ossia la maggioranza) di posizioni in somministrazione sono ricoperte da donne con un basso livello di istruzione. Ancora una volta l'investimento educativo sembra rappresentare un'efficace protezione dalla flessibilizzazione del lavoro.

Altro importante segmento dell'occupazione femminile atipica è quello rappresentato dal lavoro *non subordinato* nelle due accezioni del lavoro in *collaborazione coordinata e continuativa* e del *lavoro autonomo*. Su quest'ultimo è bene soffermarsi ulteriormente perché in questo ambito il dato italiano supera la media di quello europeo.

Sulla base dei dati Istat riferiti all'anno 2022, *Confesercenti* ha elaborato quanto segue: nel 2022 le lavoratrici indipendenti sono aumentate del +3% rispetto al 2021, con una crescita tripla rispetto al +0,8 % registrato dagli indipendenti uomini nello stesso periodo.

Ad aumentare sono state soprattutto le lavoratrici in proprio per la maggior parte senza dipendenti (+31 mila) ma anche con (+ 5 mila). Sono cresciute anche le collaboratrici che

hanno fatto registrare un +13 mila. Flessione negativa, invece, per le autonome in libera professione che hanno perso circa 8 mila unità.

## 2.6 LAVORO PUBBLICO, FLESSIBILITÀ E CONCILIAZIONE

Dall'analisi dei dati pubblicati nel *Conto Annuale della Ragioneria dello Stato 2022*, sono emersi alcuni aspetti importanti in merito alla flessibilità lavorativa riservata alle lavoratrici del comparto pubblico.

Da sempre il lavoro alle dipendenze della Pubblica Amministrazione è considerato particolarmente desiderabile soprattutto dalle donne. Generalmente ritenuto più *family friendly*, esso è caratterizzato da una maggiore stabilità, dall'assenza di richieste di straordinari (anche se questa considerazione non vale per alcuni settori del pubblico, come ad esempio la sanità) e dalla maggior facilità con cui vengono concessi permessi e congedi.

Passiamo ai dati. Degli oltre 3 milioni di lavoratori pubblici, la componente femminile rappresenta il 58%, ha un'età media lievemente più elevata di quella maschile ed è generalmente più scolarizzata (tra i laureati il 60% sono donne, 69% se si prendono in considerazione le lauree specialistiche). La flessibilità alle dipendenze della Pubblica Amministrazione è principalmente femminile. Esempificativo è il *contratto subordinato a tempo parziale*: tra coloro che usufruiscono del part time, gli uomini sono 20.000 e le donne 127.000. In quasi tutte le altre posizioni *flessibili* rilevate dalla ricerca, la componente femminile è maggioritaria.

Particolarmente indicativo risulta essere il dato relativo alle assenze di maternità, congedi parentali e malattia dei figli. Il 90% del totale delle ore di assenza delle occupate è relativo a queste voci.

Alla luce dei dati possiamo affermare che l'elevato grado di estensione delle tutele accompagnato dalla reale possibilità di accedere a forme di flessibilizzazione (in particolare la riduzione dell'orario), rendono il lavoro pubblico particolarmente attraente per coloro che sono gravati dal *family burden* (peso delle incombenze genitoriali e familiari).



## CAPITOLO TERZO

In questo capitolo viene presentata la ricerca condotta sul tema dell'impatto della flessibilità lavorativa sulle carriere femminili.

Nel *primo paragrafo* vengono riportati gli obiettivi dell'indagine svolta, ossia gli interrogativi alla cui risposta tende l'intero apparato di ricerca.

La metodologia seguita nel corso dei lavori, invece, occupa il *secondo paragrafo* con particolare riferimento alla scelta del campione, alla tecnica di indagine qualitativa utilizzata e alle domande poste nel corso dell'intervista semi-strutturata a cui è stato sottoposto il campione.

Aggiungo che già da anni la riflessione sulla condizione femminile riveste un ruolo importante nel dibattito scientifico e l'analisi più accurata di un'ulteriore segmentazione della forza di lavoro femminile non può che corroborare l'idea che sia sempre necessario interrogarsi sui sacrifici a cui moltissime donne sono costrette e su quante risorse, quanto talento e quanto progresso si nasconda nei meandri di carriere discontinue, interrotte e aggravate.

Aiutare le lavoratrici a mantenere un corretto equilibrio tra vita familiare e lavorativa è un dovere non solo costituzionalmente sancito (*articolo 37 della Costituzione Italiana*) ma proprio di un Paese che ha in grande considerazione il proprio sviluppo e il benessere dei suoi cittadini.

### 3.1 OBIETTIVI DELL'INDAGINE

Nei paragrafi seguenti verrà presentata la metodologia, mentre nel prossimo capitolo i risultati emersi nel corso dell'indagine condotta. Prima di addentrarci nell'analisi di questi elementi di primaria importanza, sembra giusto profilare gli obiettivi che si è inteso conseguire.

Ancor prima di progettare metodi e tempi della ricerca si è reso necessario comprendere quali aspetti far emergere attraverso essa e fin da subito è stato chiaro che fosse di imprescindibile importanza rispondere alle seguenti domande di ricerca:

- In che modo le lavoratrici vivono le forme di flessibilità di cui fanno esperienza nel corso delle loro carriere lavorative?;
- Quali sono gli impatti di queste forme di flessibilità sulle loro carriere?;
- Le lavoratrici che scelgono (flessibilità volontaria) o che sono costrette (flessibilità involontaria) a far esperienza di queste forme atipiche, sono consapevoli dei possibili impatti negativi?;
- La flessibilità è realmente l'unica soluzione per permettere alle donne gravate da responsabilità familiari di permanere / rientrare nel mondo del lavoro o una miglior distribuzione dei carichi familiari potrebbe proteggerle dal ricorso a queste forme?;
- Gli strumenti messi in campo a livello statale (strutture come asili nido e di assistenza) permettono il raggiungimento della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro?.

L'esigenza di rispondere a questi interrogativi ha trovato una puntuale traduzione dapprima nella selezione del campione di riferimento e successivamente nell'elaborazione delle domande da sottoporre ad esso.

Come si può facilmente intuire questi obiettivi, inoltre, hanno guidato l'analisi dei risultati emersi dalle varie interviste.

L'oggetto della presente indagine risulta particolarmente rilevante se si considera che ad oggi, come si è precedentemente avuto modo di sottolineare, le forme di flessibilità in vari modi e a vari livelli, riguardano oltre il 27,2 % delle donne (dati Istat relativi al 2022) e quindi, in linea di prima approssimazione, possiamo affermare che gli effetti ad esse collegati si riverberano su tre carriere femminili ogni dieci.

A testimonianza del fatto che si tratta di un tema molto sentito da parte delle lavoratrici, si è fatta esperienza fin dai primissimi momenti di una grande volontà di partecipare all'indagine. In base a quanto avvenuto si può affermare che le donne sentono l'esigenza di esprimersi nel merito dell'oggetto di questa ricerca.

L'atteggiamento emerso, a volte di sincera afflizione per carriere lavorative stroncate da ostacoli insormontabili e a volte di pragmatica presa di coscienza della situazione come unico strumento per l'elaborazione di soluzioni, ha testimoniato la percezione da parte di queste lavoratrici di far parte di un gruppo. Un *sentirsi comunità* che a tratti inorgoglisce e a tratti spaventa, come se per le donne, tutte le donne, il destino fosse già stato scritto.

## 3.2 LA METODOLOGIA QUALITATIVA DELL'INDAGINE

### 3.2.1 IL CAMPIONE

Per questa indagine si è scelto un campione che rispondesse ai seguenti requisiti

- età compresa tra i 25 e i 60 anni;
- residenza nella Regione Veneto;
- presenza di responsabilità familiari;
- svolgimento di lavoro extra-domestico.

Il primo parametro è stato definito poiché caratterizzante le donne in età attiva, ossia non più in età scolare e ancora lontane dal momento del pensionamento. Il secondo parametro riferito alla residenza è stato scelto affinché l'analisi dei risultati restituisse una fotografia della diffusione e utilizzazione dei servizi in quest'area circoscritta. La presenza di responsabilità familiari, terzo parametro selezionato, risulta essere un indicatore essenziale per dimostrare in che modo le forme di flessibilità favoriscano/non favoriscano la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Il quarto parametro, ossia quello dello svolgimento di un lavoro extra-domestico, è stato scelto sulla base della considerazione della doppia dimensione del lavoro femminile che solitamente consta di prestazioni svolte nel luogo di lavoro (*lavoro extra-domestico*) e di altre in luogo (*lavoro domestico*). Nel campione sono state inserite anche lavoratrici attualmente impiegate con forme contrattuali standard a patto che avessero precedentemente fatto esperienza, in qualche modo e misura, di forme di flessibilizzazione lavorativa. Ciò al fine di rilevare gli effetti a lungo termine di quest'ultime sulle carriere delle donne. Le lavoratrici ritornate ad "essere standard", inoltre, hanno svolto la funzione di *tertium comparationis* nell'analisi dei risultati.

<b>NOME</b>	<b>ETÀ</b>	<b>REGIONE DI RESIDENZA</b>	<b>STATUS CIVILE</b>	<b>PROFILAZIONE</b>
Pamela	44 anni	Veneto	Sposata	Operaia, full time e indeterminato Laurea quinquennale 1 figlia di 14 anni.

Gioia	53 anni	Veneto	Sposata	Responsabile amministrativa, full time e indeterminato Laurea quinquennale e abilitazione professionale 1 figlia di 15 anni
Ludovica	30 anni	Veneto	Sposata	Infermiera, part time e indeterminato Laurea triennale 1 figlia di quasi 2 anni
Giovanna	57 anni	Veneto	Sposata	Responsabile import export, part time e indeterminato Laurea quinquennale 3 figlie tra i 16 e i 26 anni
Romina	39 anni	Veneto	Convivente	Ostetrica in ospedale, part time indeterminato Libera professionista Laurea triennale e abilitazione professionale 2 figli biologici: 1 figlia di quasi quattro anni e mezzo; 1 figlio di quasi due anni 1 figlio in affido sine die
Lia	42 anni	Veneto	Convivente	Recupero Crediti, full time, smart working, indeterminato Laurea quinquennale 1 figlio di 3 anni
Samantha	35 anni	Veneto	Sposata	Operatrice di telemarketing, part time e indeterminato Diploma professionale 2 figli: di 3 e 8 anni
Marika	52 anni	Veneto	Sposata	Libera professionista Diplomata professionale No figli Si occupa della suocera con l'Alzheimer

Elena	33 anni	Veneto	Sposata	Cassiera di supermercato, part time in somministrazione Laurea triennale 1 figlio di 7 anni
Maria	47 anni	Veneto	Sposata	Responsabile amministrativa, full time e indeterminato Appena rientrata dopo anni in part time Diploma 2 figli: 1 di 21 anni e una di 16 anni
Catherine	37 anni	Veneto	Sposata	Insegnante di <i>Business English</i> , contratto di collaborazione coordinata e continuativa Laurea in Inghilterra 2 figli naturali: 3 anni + 5 anni 2 figli acquisiti dal precedente matrimonio del marito

Come si evince dalla tabella, il campione scelto per la ricerca è composto da 11 donne di età compresa tra i 30 e i 57 anni, tutte residenti nella Regione Veneto e coinvolte in una stabile relazione con partner di sesso opposto (matrimonio o convivenza). Tra le partecipanti 10 su 11 hanno figli, tra queste 5 hanno dichiarato di avere un figlio e 5 più di 1 figlio. In un solo caso è emersa una genitorialità legata all'affido.

Il contratto subordinato è la forma che coinvolge ben 9 intervistate su 11, con 1 partecipante in partita iva e 1 legata al committente da un contratto di collaborazione coordinata e continuativa.

Tra le dipendenti 5 hanno fatto o stanno facendo esperienza di un contratto a tempo parziale mentre le altre 4 svolgono il loro lavoro in modalità full time.

Ben 7 intervistate su 11 sono in possesso di titolo di studio universitario (di cui 1 con titolo conseguito all'estero), 1 è in possesso di diploma di istituto tecnico e 2 possiedono un diploma professionale nel settore dei servizi.

Il lavoro pubblico è stato scelto da 1 intervistata su 11 mentre le restanti 10 lavorano alle dipendenze di datori di lavoro privati.

Tutte le intervistate oltre al lavoro extra-domestico, assolvono compiti legati alle responsabilità familiari.



Tra le intervistate e l'intervistatore, non c'era alcun rapporto pregresso di conoscenza al momento dell'intervista. Le partecipanti sono state selezionate grazie ad un passaparola nella rete di contatti di chi ha condotto l'intervista.

### 3.2.2 LA TECNICA DI RILEVAZIONE

#### 3.2.2.1 La scelta dell'intervista semi strutturata

Fin da subito è risultato evidente che la tecnica attraverso cui svolgere l'indagine dovesse essere di tipo qualitativo e adatta a concedere ad intervistato e intervistatore spazio di argomentazione. Date le premesse, si è scelto di utilizzare *interviste semi-strutturate*.

Lo scopo e la natura stessa della ricerca in oggetto hanno richiesto l'utilizzo di uno strumento che permettesse alle partecipanti di esprimersi al di fuori di rigidi schemi, con una bassa standardizzazione dal lato della domanda. Al contempo tuttavia, considerando l'ampiezza dell'argomento e anche il forte coinvolgimento emotivo connesso alla tematica, si è ritenuto che l'*intervista libera* avrebbe potuto restituire risultati inadatti all'articolazione di un discorso che rispondesse all'esigenza di affrontare le tematiche sopra indicate come obiettivi.

Come si è già avuto modo di sostenere, la scelta è quindi ricaduta su l'intervista semi-strutturata con la preliminare redazione di una lista di domanda a carattere generico che servissero come traccia.

Sono state scelte tracce differenti per il gruppo di lavoratrici full time e per quello delle lavoratrici atipiche.

#### *Tracce intervista lavoratrici standard*

- Apertura, presentazione generica;
- Focus su lavoro svolto attualmente;
- Conciliazione tempi di lavoro standard con vita familiare;
- Servizi di cui ha usufruito o usufruisce nella gestione delle responsabilità familiari;
- Svolgimento di precedenti lavori non standard e corrispondenza tra lo svolgimento di questi e l'insorgere di responsabilità familiari e commento sul rientro al full time

- Desiderabilità di altre forme di lavoro non standard;
- Possibilità per le lavoratrici femminili di fare carriera al pari dei colleghi di genere maschile;
- Peso delle responsabilità familiari nella ricerca di lavoro;
- Corrispondenza del lavoro svolto con le ambizioni personali;
- Presenza sul luogo di lavoro di altre lavoratrici non standard, sia nella propria mansione che in altre;
- Valutazione dell'investimento d'istruzione su se stesse.

#### *Tracce intervista lavoratrici in flessibilità*

- Apertura, presentazione generica;
- Focus su lavoro svolto attualmente e sul tipo di flessibilità del lavoro in oggetto;
- Conciliazione tempi del lavoro non standard con vita familiare;
- Servizi di cui ha usufruito o usufruisce nella gestione delle responsabilità familiari;
- Precedente svolgimento di lavori standard e valutazione dell'esperienza;
- Desiderabilità di forme di lavoro standard: a cosa si è disposti a rinunciare per il tempo pieno;
- Possibilità per lavoratrici con contratti atipici di fare carriera al pari dei maschi;
- Peso delle responsabilità familiari nella ricerca di lavoro;
- Corrispondenza del lavoro svolto con le ambizioni personali;
- Presenza sul luogo di lavoro di altre lavoratrici non standard, sia nella propria mansione che in altre;
- Valutazione della propria carriera lavorativa a partire dall'inizio del lavoro in forma non standard;
- Valutazione dell'investimento d'istruzione su se stesse.

#### 3.2.2.2 Il contatto preliminare all'intervista

Le intervistate sono state contattate dapprima con messaggio *WhatsApp* tramite il quale si è prenotato un contatto telefonico da svolgersi almeno una settimana prima dell'intervista stessa. Nel corso di questo primo contatto telefonico è stata resa nota alle partecipanti la tematica dell'intervista, lo scopo di questa e le modalità di svolgimento prescelte.

A tutto il campione è stato chiarito che l'incontro si sarebbe svolto in modalità telematica (mediante collegamento *Google Meet* o *Zoom*) e che l'intera intervista sarebbe stata registrata

per poi essere trascritta in forma anonima. In sede di primo colloquio, 8 partecipanti su 11 hanno chiesto se potevano rivolgersi all'intervistatore in maniera informale (“*durante l'intervista posso darti del tu?*”) mentre dalle altre 3 il registro informale è stato scelto fin dal primissimo contatto senza alcun bisogno di condivisione dello schema linguistico.

Tutte le partecipanti sono state informate del fatto che lo svolgimento del colloquio avrebbe richiesto la loro presenza in un luogo tranquillo e che sarebbe stato necessario fissare l'intervista in un momento privo di impegni o con qualcuno che le aiutasse a gestire bambini piccoli o altre persone bisognose di assistenza.

### 3.2.2.3 Tempi e luoghi delle interviste

Si è scelto di programmare le interviste sempre durante la settimana lavorativa, questo per esigenze della maggior parte delle partecipanti che in sede di primo contatto non si erano rese disponibili nel weekend o in giorni festivi. Le interviste sono state realizzate tra il 10 agosto 2023 e l'11 settembre 2023. In un caso è stato necessario riprogrammare il colloquio per un imprevisto dell'intervistata (*Catherine* a cui era morta una cara amica pochi giorni prima) e in un caso per esigenze dell'intervistatrice (intervista di *Elena*).

Tutte le interviste sono state svolte nella fascia oraria pomeridiana /serale in un range che va dalle ore 14.00 alle ore 19.30. Anche in questo caso la tempistica è stata dettata dalle esigenze delle partecipanti che in maggioranza non si sono rese disponibili né la mattina né la sera.

Durante il primo contatto telefonico era stato specificato di riservare per l'intervista uno slot di almeno 1h ma in sede di svolgimento la media è stata tra i 40-45 minuti con l'intervista più lunga di 50 minuti e quella più breve durata 38 minuti.

Di seguito la tabella delle durate:

<b>NOME INTERVISTATA</b>	<b>DURATA INTERVISTA</b>
Pamela	45 minuti
Gioia	48 minuti
Ludovica	40 minuti
Giovanna	45 minuti
Romina	50 minuti

Lia	38 minuti
Samantha	44 minuti
Marika	39 minuti
Elena	45 minuti
Maria	50 minuti
Catherine	39 minuti

Il tempo effettivo delle interviste è stato più breve di quello programmato e si ritiene che su questo aspetto abbia influito lo svolgimento mediante collegamento da remoto.

Senza interruzioni e al netto della normale interazione umana intervistato - intervistatore (ad esempio “*vuoi un bicchiere d’acqua?*”), la dispersione di tempo è stata ridotta al minimo e ciò ha permesso di coprire, anche in maniera approfondita, le tematiche stabilite dalle tracce in un tempo più breve di quello previsto.

La scelta di condurre le interviste a distanza si è resa necessaria in sede di definizione del parametro “residenza”, per il quale è stato scelto l’estesa “Regione Veneto”. In questo caso muoversi da un posto all’altro avrebbe richiesto molto tempo, alle partecipanti e a chi ha condotto l’indagine.

Nessuna intervistata ha riportato difficoltà ad effettuare il collegamento da remoto e solo in pochi casi le connessioni delle intervistate hanno creato delle difficoltà nel collegamento. In nessun caso, tuttavia, si è fatta esperienza di una connessione internet così difficoltosa da rendere impossibile lo svolgimento dell’incontro. A tutte le partecipanti il link di accesso al collegamento era stato inviato via mail all’indirizzo specificato durante il primo contatto telefonico.



## CAPITOLO 4

### 4.1 ANALISI DEI RISULTATI

Prima di procedere all'analisi dei risultati emersi dalla ricerca in riferimento agli obiettivi prima delineati, facciamo alcune considerazioni sul campione in oggetto, ulteriori rispetto a quelle elencate al punto 3.2.1 del Capitolo 3.

Su 11 intervistate, 8 fanno attualmente esperienza di forme di flessibilità lavorativa. Tra queste spicca il *contratto a tempo parziale*, che coinvolge 5 intervistate su 11. Possiamo ulteriormente rilevare che per 2 tra queste 5 partecipanti, la riduzione dell'orario si accompagna a un'ulteriore forma di flessibilizzazione, ossia la somministrazione a tempo determinato e il telelavoro. Per tutte le altre 3 il part time è una soluzione adottata nel contesto di un rapporto di lavoro stabile e indeterminato.

#### 4.1.1 Conciliazione vita - lavoro: flessibilità, servizi e aiuto dal partner

L'analisi dei risultati prende avvio dalla constatazione che per la maggior parte delle intervistate coinvolte in forme di flessibilizzazione, la riduzione dell'orario lavoro è stata una scelta dettata dalla necessità di seguire i figli:

*“...torno presto ma part time a 6 ore... Perché non avevo assolutamente aiuti...”*

**Giovanna**, responsabile amministrativa, part time indeterminato.

Solo in un caso la scelta di chiedere una riduzione dell'orario di lavoro è stata mossa da altre esigenze, nello specifico quella di iniziare una carriera in libera professione, ulteriore rispetto al lavoro alle dipendenze:

*“Cioè io ho chiesto il part time per fare la libera professione e non per stare a casa con i bambini. Per la mia carriera”*

**Romina**, ostetrica part time in ospedale e libera professionista.

La connessione tra flessibilizzazione del rapporto lavorativo e accudimento dei figli vale anche per le partecipanti che fanno esperienza di altre forme di flessibilità, nello specifico lo smart working e la collaborazione coordinata e continuativa

*“Io ho iniziato a lavorare in presenza però era molto scomodo...e quindi appena sono rimasta incinta ho chiesto la possibilità dello smart working, altrimenti non ce l'avrei mai fatta a stare anche dietro al piccolo”*

**Lia**, impiegata recupero crediti, full smart working, indeterminato.

La necessità di rispondere a pressanti responsabilità familiari sembra essere la maggior ragione di desiderabilità della flessibilità anche quando non ci sono figli, ma sono comunque presenti nel nucleo familiare esigenze di assistenza. Come nel caso di un'intervistata, impegnata nell'accudimento della suocera affetta da Alzheimer e attualmente libera professionista:

*“Quando la cosa si è aggravata (si riferisce alla malattia della suocera) ho deciso di usare, tra virgolette, questa situazione per cambiare la mia vita anche in funzione del fatto che mia suocera aveva bisogno di aiuto”*

**Marika**, libera professionista.

Le considerazioni appena svolte hanno trovato riscontro anche nelle parole delle intervistate rientrate a svolgere un lavoro full time dopo aver fatto esperienza della flessibilizzazione:

*“Nel momento in cui dovevo rientrare al lavoro mi è stato detto esplicitamente che non ero la benvenuta e che se fossi rientrata mi avrebbero mandata in un negozio che è ad un'ora di macchina a fare full time. Cioè pensa te a come avrei potuto fare a lavorare otto ore facendomi oltretutto due ore di macchina al giorno con una bambina piccola. E ti dico io già le ammiro tanto quelle che si fanno le otto ore al giorno e hanno bambini piccoli...penso sia l'inferno. Tra le posizioni che mi venivano offerte erano quasi tutte a tempo pieno o comunque non vicine a casa. E io con Lavinia piccola come facevo e quindi mi sono messa in proprio”*

**Pamela**, operaia, full time indeterminato, precedentemente titolare di un negozio.

*“Ho scelto di fare il part time unicamente per esigenze familiari di gestione dei bimbi e della casa, perché c’è anche questo da dire. Che non è che ti devi occupare solo dei bambini”*

**Maria**, responsabile amministrativa, full time indeterminato, precedentemente part-time.

Solo per una tra le partecipanti, sembra essere vero il percorso inverso, ossia il passaggio dalla libera professione al lavoro dipendente full time per una più agevole gestione familiare. Ciò si spiega alla luce del ruolo ricoperto in libera professione, sicuramente impegnativo e carico di responsabilità:

*“Ho deciso di abilitarmi come commercialista. Poi quando è nata mia figlia la gestione delle cose si è un po’ complicata e tra una cosa e l’altra adesso faccio la responsabile amministrativa in una grande azienda”*

**Gioia**, responsabile amministrativa full time indeterminato e libera professionista.

Al centro delle scelte delle donne intervistate c’è sempre e comunque, la difficile conciliazione tra vita lavorativa e familiare. In merito a questa veniamo ora ad esaminare due aspetti ulteriori:

1. la partecipazione del partner alle responsabilità familiari;
2. l’affidamento ai servizi dell’infanzia o di assistenza a persone.

La maggior parte delle partecipanti ha riferito una suddivisione delle responsabilità familiari non equa, con partner generalmente assenti o quantomeno pasticcioni. Alla traccia di domanda riferita appunto al ruolo dei mariti/ conviventi nello svolgimento dei compiti familiari, le intervistate hanno risposto così:

*“No, guarda, mio marito è un caro ragazzo ma essa perdere proprio...Direi che mio marito sotto certi aspetti è proprio il mio terzo figlio...diciamo che le la gestione generale (degli impegni familiari) è più responsabilità mia”*

**Pamela**, operaia, full time indeterminato, precedentemente titolare di un negozio.

*“Ma chi...Claudio? (Ride) Io penso di essere una di quelle donne che può proprio dire che il marito non faccia nulla in casa (ride) se non casino e non è che nel resto brilli (ride) no no, tutto sulle mie spalle”*

**Gioia**, responsabile amministrativa full time indeterminato e libera professionista.



Unica voce fuori dal coro è quella di una partecipante che invece afferma di sentirsi sostenuta e si ritiene fortunata. Dalle sue parole, tuttavia, si evince comunque una diseguale distribuzione del carico domestico con gran parte delle responsabilità addossate alla componente femminile. A differenza del resto del campione, però, l'intervistata sembra non averne consapevolezza:

*“Beh diciamo che sono fortunata, si impegna tanto. Dove può, arriva se proprio non deve andare via. Ho scelto e sposato un uomo che non dà tutto per scontato e fidati che ne vedo tanti ma tanti. Alla fine lui quando riesce mi toglie tanto lavoro che altrimenti dovrei fare io”*

**Ludovica**, infermiera in clinica privata, part time indeterminato.

Dall'analisi dei risultati è emerso che le donne, anche quando sono consapevoli di essere maggiormente responsabili dei carichi familiari, faticano a mettere questa consapevolezza in relazione ai sacrifici di carriera e personali a loro richiesti. Con riferimento al campione questa connessione si riscontra solo nelle parole di un'intervistata:

*“Cioè lui non è che si chiede se ha un'ora per andare dall'estetista. Ma soprattutto non si chiede mai se una sua maggiore partecipazione potrebbe agevolarmi in qualcosetta”-*

**Romina**, ostetrica part time in ospedale e libera professionista.

In altre parole, le responsabilità familiari risultano essere ancora prevalentemente a carico delle donne e ciò è vissuto come dato ineluttabile.

Per quanto riguarda il ruolo dei servizi nella conciliazione vita lavoro, sono state messe in luce alcune criticità che ne scoraggiano l'uso: costo, distanza e difficile accessibilità per quanto riguarda i servizi dell'infanzia e costo/qualità del servizio per quelli di assistenza agli anziani:

*“Io non ho mai usufruito dei servizi, per vari motivi tra i quali il costo”*

**Pamela**, operaia, full time indeterminato, precedentemente titolare di un negozio.

*“C'è tanta gente che si lamenta per le strutture che non ci sono. Se vuoi pagare poco il rischio è che non li seguano bene e io non voglio correre questo rischio”*

**Marika**, libera professionista.

Interessante è il caso di Romina che utilizza i servizi ma questi non sembrano essere sufficienti dal momento che, come afferma, alla sua gestione familiare sono necessarie anche *“una tata titolare (gesticola) che è meravigliosa e qualcosa come 77 tra vice tate e ragazze alla pari”*.

Sempre questa intervistata definisce l'equilibrio risultante dalla sua conciliazione vita-lavoro come un *“Tetris vivente”*. Questo tetris, esplicitamente invocato dalla partecipante, emerge nella maggioranza delle interviste come sintomo di un equilibrio quotidiano difficile e faticoso.

#### 4.1.2 Gli impatti della flessibilità sulle carriere femminili

Venendo ora ad esaminare gli impatti della flessibilità sulle carriere femminili, precipuo oggetto della presente ricerca, il dato che emerge è il seguente: per la maggior parte delle intervistate la flessibilità ha avuto o ha attualmente un impatto negativo sulla loro carriera:

*“Allora se sei dipendente e fai il part time non hai tante possibilità di crescere a livello di carriera perché l'azienda comincia a darti sempre meno responsabilità e quindi diciamo che se fai il part time sei un po' ai margini”*

**Gioia**, responsabile amministrativa full time indeterminato e libera professionista.

Con queste parole Gioia ha portato a galla un sentire molto comune nel campione intervistato, ossia la sensazione di essere relegata ai margini dell'azienda. Ciò è vero non solo in riferimento all'attività lavorativa vera e propria ma coinvolge anche la dimensione sociale del lavoro. Emerge quindi che a queste forme di lavoro atipiche è associato un sentirsi *altro* rispetto alla realtà aziendale, con un inevitabile riscontro negativo in termini di carriera. La maggior parte delle partecipanti, infatti, sente di essere considerata una risorsa meno importante dall'azienda (anche solo per questione di tempi di presenza al lavoro). Come si evince dalle interviste questa consapevolezza può o meno essere accompagnata da una disaffezione nei confronti del lavoro.

Una delle intervistate, Giovanna, ha usato l'espressione *“passacarte”* riferita alle lavoratrici con orario ridotto e questo, in varia misura, risulta essere un pensiero presente nella maggior parte del campione in flessibilità, anche non riferito al part time.

A queste riflessioni di livello personale, poi, se ne sono aggiunte altre relative all'aspetto retributivo. L'oggettività del dato riferito a uno stipendio più basso rende molto comune

questa considerazione tra le lavoratrici part time mentre non è stata rinvenuta nelle altre forme di flessibilità lavorativa in cui è coinvolto il campione, precipuamente lo smart working, la somministrazione, il determinato, il telelavoro e il lavoro autonomo. Questo è dovuto al fatto che queste tipologie atipiche non sono normalmente associate a diminuzioni salariali. Rimangono comunque valide, come accennato sopra, tutte le considerazioni svolte rispetto alle opportunità di carriera:

*“E quindi mi sono messa in proprio e ho aperto con un'altra ragazza, un negozio di abbigliamento per bambini a \*\*\*\*\*. E ti dico, io lo sapevo benissimo che era quello il momento di investire magari su un altro tipo di lavoro perché comunque quando lavori in proprio sei abbastanza fuori dai giochi. E infatti poi sono rientrata come operaia”*

**Pamela**, operaia, full time indeterminato, precedentemente titolare di un negozio.

*“E poi ci sono dei momenti in cui mi sento completamente esclusa dalle dinamiche aziendali...è chiaro che l'azienda fa un po' meno affidamento su di me ... poi io non sono stupida, lo sembro ma non lo sono e lo so benissimo che finché mio figlio non sarà più grande la mia carriera sarà in stand by. Se a questo aggiungi che la mia maternità è arrivata tardi quando lui sarà indipendente io sarà considerata vecchia per il mondo del lavoro”*

**Lia**, impiegata recupero crediti, full smart working, indeterminato.

Tra quelle che invece non hanno rilevato un impatto negativo c'è chi ha scelto il part time per svolgere anche la libera professione e chi ha scelto unicamente quest'ultima:

*“Diciamo che il part time mi da comunque la possibilità di investire anche nel mio nuovo lavoro, non penso riuscirei se avessi il tempo pieno e anche i figli da seguire”*

**Romina**, ostetrica part time in ospedale e libera professionista.

Possiamo quindi affermare che l'accettazione di tipologie di lavoro flessibili, vissuta come naturale conseguenza dell'insorgere di responsabilità familiari, ha in qualche modo peggiorato le loro carriere. Sempre a livello di possibilità di carriera e a frequentemente a livello retributivo, in base alla tipologia di flessibilità attuata.

La maggior parte delle intervistate ha affermato di voler ritornare a un lavoro standard non appena conclusi gli impegni familiari ad eccezione di una, Giovanna, che avendo già

“*accarezzato l’idea di tornare full time*” ed essendosi vista proporre offerte non economicamente appetibili, ha sostenuto che per la sua situazione fosse più conveniente rimanere in part time.

In base alle interviste raccolte è possibile dedurre che, lavorativamente parlando, la flessibilità ha un impatto positivo solo quando implica il passaggio o l’approccio alla libera professione mentre negli altri casi ha finito, in un modo o nell’altro, per penalizzare le intervistate.

#### 4.1.3 La flessibilità: una prospettiva personale

Dopo aver analizzato i risultati concernenti l’impatto sulle carriere lavorative delle partecipanti all’indagine è bene volgere lo sguardo ad una prospettiva più personale, prendendo in considerazione dapprima le sensazioni associate a questa condizione e in un secondo momento i livelli di soddisfazione derivanti dalla posizione lavorativa.

In ultimo verrà considerato l’investimento formativo alla luce dei risvolti attuali delle singole intervistate.

Tra le partecipanti che hanno evidenziato l’impatto negativo della flessibilità sulle loro carriere, gli aggettivi utilizzati per descrivere il loro sentire in merito all’attuale situazione lavorativa sono stati tutti a connotazione negativa. Ad esempio, Ludovica afferma di sentirsi “*rilegata in un angolino*” e Lia qualifica in termini di “sconforto” quei momenti in cui si sente “*completamente esclusa dalle dinamiche aziendali*”.

Molto importante in tal senso è stata la testimonianza di Maria, ormai tornata ad essere una lavoratrice full time, che ha affermato di essere riuscita a portare a termine una gravidanza solamente dopo essersi “*messa nell’ordine delle idee che era normale che avere un figlio significasse perdere qualcosa dal punto di vista lavorativo*”.

Il quadro complessivo è sicuramente negativo ma non sempre si traduce in generale insoddisfazione per il lavoro svolto. Così Catherine, insegnante di Business English con contratto di collaborazione coordinata e continuativa, sostiene che “*è bello insegnare anche business English ma preferirei essere in una situazione diversa*” riferendosi al suo contratto. Stesso discorso per Lia che afferma “*io adoro fare recupero crediti!*” e anche per Giovanna, la quale sostiene di essere rimasta nella realtà aziendale perché il lavoro “*mi è piaciuto tanto*”. Un minor grado di soddisfazione lo riferisce invece Elena che dopo aver detto “*beh*

*soddisfare le mie aspettative, ho una laurea e faccio la cassiera”, arriva a sostenere “io adesso sono felice, lo so che non è il lavoro per cui ho studiato, però sto contribuendo alla mia famiglia senza togliere nulla a mio figlio!”.*

Da queste affermazioni si evince un dato molto importante per l’oggetto della presente ricerca: nella maggior parte dei casi non è il lavoro ad essere ritenuto insoddisfacente, bensì la forma di flessibilità in cui esso si svolge.

Si discostano da quanto appena detto le voci di due intervistate, le quali in occasione del passaggio a una flessibilizzazione della prestazione lavorativa, hanno percepito un peggioramento della qualità del proprio lavoro.

Questo è il caso di Samantha, passata dal ruolo di commessa di abbigliamento a quello di operatrice telemarketing che alla domanda “*avresti mai accettato questo lavoro se non avessi avuto i bambini?*” risponde con un secco “*No, no...te lo dico ma proprio sono sicura sai, sono molto sicura che non avrei accettato questo lavoro...sai come trattano gli operatori telefonici*”.

Le interviste restituiscono anche un altro dato importante riguardo i processi di selezione del personale, sottolineando come questi influiscano molto sulla decisione di permanere nel posto di lavoro dando origine a quella che si potrebbe definire una *soddisfazione indotta* desumibile dal ragionamento *se non posso cambiare, me lo faccio andare bene*.

Catherine, afferma di aver sostenuto colloqui “*andati molto bene ma alla fine mi chiedono sempre di fare orari difficili per me...per questo mi va bene il lavoro di adesso*”. Per Elena, invece, il lavoro come cassiera part time e con contratto di somministrazione è arrivato dopo un lungo processo di ricerca di lavoro e colloqui in cui “*riuscivano a mettermi in difficoltà con il discorso orari e gestione del bambino, così quando è saltato fuori questo lavoro l’ho colto al volo*” e questa consapevolezza la accompagna al punto da riuscire ad “*accettare serenamente*” il fatto che “*ho una laurea in tasca e faccio la cassiera*”. Un iniquo processo di recruitment è stato per Giovanna un motivo di permanenza in flessibilità “*mi davano stipendi troppo bassi per le mie competenze e allora con il cavolo che abbandonavo le mie quattro ore*”.

Sebbene per la maggior parte delle intervistate il lavoro attualmente svolto non corrisponda alle proprie ambizioni, solo una tra quelle con un'istruzione universitaria, rinnega o si pente dell'investimento fatto.

Catherine laureata in Inglese afferma di “*voler tornare indietro subito, le cose che ho imparato in università sono state le più importanti*”. Elena, laureata a sua volta, seppur un po' demoralizzata dai pochi risultati visti sostiene che “*ci sono tanti modi di ripagare un investimento e la soddisfazione che provo quando ripenso alla mia laurea è già una vittoria*”.

Lia, laureata in Economia e Commercio, dice di aver acquisito durante gli studi “*competenze e anche una profondità di pensiero che non avrei potuto raggiungere altrimenti*”.

Una voce fuori dal coro è quella di Pamela che afferma di aver fatto la scelta sbagliata e che potendo tornare indietro, sceglierebbe altro, avendo “*scelto per immaturità*”. Si tratta comunque di una riflessione personale slegata dallo sviluppo del percorso di carriera.

Il valore assegnato all'istruzione risulta essere *altro* rispetto al raggiungimento di risultati lavorativi, confermando come, soprattutto per le donne, la possibilità di essere impegnate accademicamente rappresenti motivo di orgoglio ed emancipazione.

#### 4.1.4 Flessibilità: i risvolti di genere

Nel mercato del lavoro la flessibilità è declinata al femminile e ciò sembra trovare riscontro anche nella ricerca condotta.

Tutte le intervistate sono coinvolte in relazioni stabili con uomini lavoratori full time, impegnati fuori casa per tutta la giornata. Che si tratti di imprenditori, liberi professionisti o operai, la narrazione cambia poco o nulla: l'uomo non ha tempo perché lavora.

In quest'idea atavica che al maschio sia concesso essere impegnato in *altro* hanno origine molte delle problematiche legate alla condizione femminile, lavorativa e non solo.

La prima tra queste riguarda il grado di dipendenza economica che si viene a creare all'interno della coppia. A titolo esemplificativo riportiamo le parole di due intervistate che riferiscono di fare affidamento sullo stipendio del marito in capo al quale permane il ruolo di *bread winner*. Elena dice infatti che “*sono stata fortunata perché comunque arriviamo a fine mese con il lavoro del mio compagno*” e Samantha afferma di non poter dire troppo sulla divisione dei lavori domestici “*perché in fondo è lui che porta a casa da mangiare*”.

Quest'ultima affermazione riassume una delle conclusioni più lampanti della ricerca condotta ossia che se è vero che quasi la totalità delle intervistate ha rilevato una mancanza di collaborazione del partner nella distribuzione dei carichi familiari, è altrettanto vero che

questa a sua volta alimenta il sacrificio costante del lavoro femminile dal momento che “*il sacrificio è inevitabile e se sei donna te ne devi occupare tu delle cose della famiglia*” (Samantha).

In alcuni casi la percezione di questa disparità alimenta sentimenti contrastanti nei confronti del partner come nel caso di Maria che nel corso dell'intervista ha ammesso sinceramente di aver percepito competizione con il marito il quale “*in qualità di uomo non ha mai dovuto scegliere tra andare a lavorare e avere una famiglia*”. Questo si evince anche dalle parole di Elena, la quale afferma “*di guardare al marito con occhio storto ogni tanto, perché la sua posizione è senz'altro più semplice*” e da quelle di Ludovica che sostiene di pensare “*spesso alla sala operatoria*” e di dispiacersi “*di non essere un uomo come il marito per poter sognare di entrarci più spesso*”.

Il trait d'union di queste affermazioni riguardanti la posizione lavorativa del partner è il sentirsi “relegate” in posizioni lavorative meno retribuite e meno rilevanti.

Dalle interviste emerge chiaramente che per quanto sia comune la consapevolezza dell'asimmetria nella distribuzione dei ruoli familiari e perfino nel caso in cui questa si colleghi a un'ulteriore considerazione delle rinunce e dei sacrifici associati a una perdurante mancanza di equilibrio nella gestione familiare, nessuna delle intervistate ha rimesso in discussione il ruolo del genere. Il fatto che esistano *cose da maschi* e *cose da femmine* è emerso fin dai primi momenti dell'indagine ed è un dato trasversale, che coinvolge tutte le intervistate, quelle più giovani e quelle meno giovani, quelle istruite ma anche quelle con un basso livello di scolarizzazione, quelle più benestanti e quelle che fanno fatica ad arrivare a fine mese, travalicando i confini nazioni per arrivare fino in Inghilterra.

Questi uomini, un po' pasticcioni, molto impegnati, generalmente disinteressati, sono ritenuti inadatti a condividere il carico delle responsabilità, in qualità di uomini. In alcuni casi a questa considerazione se ne aggiungono altre, come ad esempio il fatto che possano essere particolarmente maldestri nelle faccende vere e proprie. Il modello del *male bread winner* non è stato messo in discussione dal campione.

Non è stato possibile fare un confronto diretto con i colleghi di genere maschile in flessibilità lavorativa ma quando è stata posta la generica domanda “*pensi sia possibile per una donna avere una carriera lavorativa al pari di quella di un uomo ?*” le intervistate, sia con contratto standard che in forme di flessibilità, hanno risposto negativamente restituendo un quadro

negativo in cui le donne si sentono penalizzate per l'appartenenza al genere femminile a prescindere dalla posizione lavorativa occupata.

## **4.2 CONCLUSIONI**

Al termine delle interviste e in sede di analisi dei risultati è emerso che le forme di flessibilità lavorativa riservate alle donne, impattano positivamente sulle loro carriere quando consentono lo sviluppo di nuove professionalità e negativamente quando invece sono vissute come l'unico modo di conciliare il lavoro con la maternità o la cura di persone nel nucleo familiare. Il campione restituisce quindi una risposta chiara alla domanda oggetto di indagine e impone la necessità di fare altre riflessioni in merito alla flessibilizzazione delle posizioni lavorative. Stessa connotazione negativa assume la flessibilità come strumento d'ingresso in una nuova posizione lavorativa, spesso ritenuta inadeguata alle proprie competenze.





## CONCLUSIONE

L'obiettivo del presente elaborato è, come dichiarato più volte, quello di valutare l'impatto delle forme di flessibilità lavorativa sulle carriere professionali delle lavoratrici. Prima di iniziare si è reso necessario stabilire dei preliminari *confini di significato*, ciò perché il termine *flessibilità* ha molteplici sfaccettature e nella vita di tutti i giorni viene utilizzato in un'accezione diversa da quella utile ai fini della ricerca qui presentata.

Dalla considerazione di questa esigenza ha preso le mosse il Capitolo 1, un'introduzione al concetto di *flessibilità* nel contesto in esame. Seppur importante, tuttavia, l'operazione di definizione non è risultata sufficiente a delineare chiaramente il contesto dell'indagine e proprio per questo si è reso necessario calare le forme in cui il concetto di *flessibilità lavorativa* si manifesta, nella realtà di cui quotidianamente facciamo esperienza. Fatta chiarezza su questi punti si è voluto sciogliere un ulteriore nodo, ossia l'assimilazione tra i concetti di flessibilità e precarietà, che come abbiamo visto non solo è impropria ma è anche e soprattutto il frutto indesiderato di un fraintendimento terminologico.

La partita tra questi due concetti si gioca sul campo della *flexicurity*, parola nata dalla crisi tra *flexibility* e *security*, che richiede l'ampliamento dell'orizzonte concettuale entro cui inserire l'idea stessa della flessibilità. Perché quest'ultima non sia generatrice di disuguaglianze e discriminazioni è necessario un ragionamento sistemico che coinvolga agenti economici, lavoratori e politiche sociali lungimiranti ed efficaci.

Una volta stabilito che cosa s'intende quando si parla di *flessibilità lavorativa* è sorta l'esigenza di prendere in considerazione l'aggettivo *femminile*, dato che l'indagine coinvolge precipuamente le carriere delle lavoratrici.

Dopo un breve excursus e dopo aver presentato l'attuale condizione delle occupate mediante l'introduzione di termini quali *gender gap* e *divario retributivo*, è sembrato giusto procedere ad una valutazione più attenta della specificità del lavoro delle donne. Caratterizzata da un duplice ruolo, domestico ed extra-domestico, la condizione femminile è gravata dalla difficile attuazione della tanto ambita conciliazione tra i tempi dedicati alle responsabilità familiari e quelli dedicati al lavoro. L'analisi della situazione non poteva che passare per i dati riguardanti le strutture (come, ad esempio, gli asili nido) pensati ad ausilio delle donne e delle famiglie. Proprio i dati ci hanno restituito un'immagine molto chiara: dove non sono presenti

strutture o reti familiari adatte a supportare le lavoratrici, queste si vedono quasi sempre costrette a sacrificare la propria posizione lavorativa.

*Quasi sempre, non sempre.* Questo perché esistono degli strumenti pensati per evitare che ciò avvenga. Tra di essi un ruolo preminente è ricoperto, per l'appunto, dalle forme di flessibilità lavorativa, impiegate per favorire l'ingresso e la permanenza delle lavoratrici nel mercato del lavoro.

Queste stesse lavoratrici, altrimenti, si vedrebbero espulse dal mercato stesso con l'eccezione di quelle impiegate presso le Pubbliche Amministrazioni che, come abbiamo avuto modo di analizzare, rappresenta il contesto ideale per realizzare la *conciliazione al femminile*.

In questi termini abbiamo introdotto nell'insieme *lavoro femminile* il sottoinsieme *forme di flessibilità*, giungendo al fulcro della tesi. Da questo punto in avanti il focus si è spostato sull'atipicità di alcune tipologie lavorative (dove lo standard è rappresentato dal lavoro subordinato a tempo pieno) dapprima attraverso i dati e in un secondo momento attraverso un'indagine di tipo qualitativo.

La ricerca, realizzata mediante una serie di undici interviste semi-strutturate condotte su un campione di undici donne tra i trenta e i cinquantasette anni, ha restituito un risultato chiaro: le lavoratrici intervistate hanno vissuto o vivono la flessibilità (spesso realizzata attraverso la riduzione dell'orario di lavoro, il *part time*) alla stregua di una *segregazione lavorativa* tranne nei casi in cui questa sia richiesta ed attuata per dedicarsi ad altre attività lavorative (come ad esempio la libera professione).

Dallo studio è emerso anche che le responsabilità familiari continuano a rimanere principalmente a carico dell'elemento femminile della coppia rendendo assai difficoltoso il *work-life balance*.

Si noti inoltre che in base all'esperienza delle donne intervistate il sistema di *welfare state* non è stato in grado di offrire dei servizi di cura dell'infanzia e degli anziani in grado di ridurre il carico di lavoro familiare svolto dalle donne. I servizi sono o sembrano essere scarsi e costosi.

Considerando queste parole si potrebbe dedurre che le lavoratrici percepiscano di subire una grande ingiustizia ma questo sentimento non è emerso chiaramente dalla ricerca. Il fatto che *si debba fare così* sembra rappresentare più un elemento di rassegnazione che il fuoco di una lotta finalizzata al cambiamento. Si spera, tuttavia, che questo non tardi ad arrivare e che le donne possano vivere la propria condizione lavorativa nella più totale dignità e libertà.

Continuare ad indagare la specificità del lavoro al femminile può essere un valido strumento per promuovere quanto auspicato e proprio per questo l'augurio è che il presente studio venga

ampliato a un campione più rappresentativo, al fine di valutare gli impatti in oggetto in modo ancor più attinente alla situazione attuale.



## BIBLIOGRAFIA

1. Balbo L., Bianchi M., Zanuso L., Wilson E., 1978, *Doppia presenza e mercato femminile - Una ricerca sulla condizione della donna nelle società a capitalismo avanzato*, Inchiesta 32/1978, Edizioni Dedalo, Bari
2. Bani M., 2022, *Quale differenza tra telelavoro e smart working?*, Rivista Sintesi - Dicembre 2022, Milano
3. Barbieri P., Scherer S., 2005, *Le Conseguenze sociali della flessibilizzazione del lavoro in Italia*, Stato e Mercato 74/ 2005, Edizioni Il Mulino, Bologna, pp. 291-321
4. Berton F., Richiardi M., Sacchi S., 2009, *Flex-Insecurity. Perché in Italia la flessibilità diventa precarietà*, Edizioni Il Mulino, Bologna
5. Bianco M.L., 2003, *I risvolti di genere della flessibilità*, Atti del Convegno Nazionale ed europeo sul tema “*Che genere di conciliazione? Famiglia, Lavoro e Genere: equilibri e squilibri*”, Torino
6. Biagioli M., Reyneri E., Seravalli G., *Flessibilità del mercato del lavoro e coesione sociale*, Stato e Mercato n.71/ 2004, Edizioni il Mulino, Bologna, pp 277 - 313
7. Borderias C., 2000, *Strategie della libertà. Storie e teorie del lavoro femminile*, Editore Manifestolibri, Roma
8. Bozzon R., 2008, *Modelli di partecipazione delle donne al mercato del lavoro. Un'applicazione dell'analisi delle sequenze alle storie lavorative femminili*, Stato e mercato 83/2008, Edizioni Il Mulino, Bologna, pp 217-250
9. Brollo M., 2013, *Occupazione femminile e flessibilità dei tempi di lavoro: il part time*, Donne, politica e istituzioni: il tempo delle donne, Edizioni Forum, Udine, pp 131-142
10. Cardano M., Ortada F., 2021, *L'analisi qualitativa*, Edizioni UTET, Milano
11. Cardano M., Luigi Gariglio, 2022, *Metodi qualitativi. Pratiche di ricerca in presenza, a distanza e ibride*, Carocci Editore, Roma
12. Carriero R., Tedesco L., 2016, *Indaffarate e insoddisfatte. Donne, uomini e lavoro familiare in Italia*, Carocci Editore, Roma
13. Castellano R., Riccioni J., 2023, Rinaldi A., *Do satisfaction, gender issues, and financial inclusion impact Italian female managers?*, Review of managerial science, Edizioni Springer Nature

14. Consiglio europeo, 2010, *Strategia Europa 2020*
15. Consiglio europeo, 2000, *Strategia di Lisbona 2000*
16. Confprofessioni, 2022, *VII Rapporto sulle libere professioni in Italia*
17. Corrao S., 2005, *L'intervista nella ricerca sociale*, Quaderni di Sociologia, Rosenberg & Sellier, Torino
18. *Costituzione della Repubblica Italiana. Aggiornata alla legge costituzionale 11 febbraio 2022*, Pisa University Press
19. De Benedittis, 2001, *I lavori delle donne nella storia del '900 italiano*
20. Eurostat, 2023, *Population Projections - EUROPOP2023*
21. Gallino L., 2001, *Il costo umano della flessibilità*, Editori Laterza, Roma
22. Gallino L., 2014, *Vite Rinviata Lo scandalo del lavoro precario*, Editori Laterza, Roma
23. INAPP, 2022, *Rapporto Plus 2022. Comprendere la complessità del lavoro*
24. Inps, 2023, *Osservatorio sui lavoratori parasubordinati*
25. Istat, 2022, *Rapporto Annuale 2022*
26. Istat, 2023, *Rilevazione campionaria sulle forze lavoro - I trimestre*
27. Lenzini C., Senato della Repubblica, 2016, *Documento di Valutazione n.7, La flessibilità del mercato del lavoro aumenta l'occupazione*, Roma
28. Livraghi R., aprile 2008, *Flexicurity, I diversi bisogni di flessibilità. Le tutele della sicurezza. La strategia dell'Unione Europea*, Aggiornamenti sociali, Caritas Italiana, Roma
29. Magnani M., 2023, *Diritto del Lavoro*, Giappichelli Editore, Torino
30. Manager Italia, marzo 2023, *Rapporto Donne*
31. Passaniti P., 2016, *Lavoro e cittadinanza femminile. Anna Kuliscioff e la prima legge sul lavoro delle donne*, Edizioni Franco Angeli, Milano
32. Ragioneria dello Stato, 2022, *Conto Annuale*
33. Salvatici S., 2022, *Storie di donne nell'Italia contemporanea*, Carocci Editore, Roma
34. Save the Children, 2023, *Rapporto "Le Equilibriste: la maternità in Italia nel 2023"*
35. Scherer S., Reyneri E., 2008, *Com'è cresciuta l'occupazione femminile in Italia: fattori strutturali e culturali a confronto*, n. 83/2008, Edizioni Il Mulino, Bologna, pp 217-250
36. World Economic Forum, 2022, *Gender Gap Report 2022*
37. World Economic Forum, 2023, *Gender Gap Report 2023*

## SITOGRAFIA

(Consultata tra maggio e novembre 2023)

1. Alberton A.M., *Questione femminile e mondo del lavoro*, [www.pearson.com](http://www.pearson.com)
2. <https://certificazione.pariopportunita.gov.it/public/home>
3. [www.aggiornamentisociali.it](http://www.aggiornamentisociali.it)
4. [http://sintesi.provincia.milano.it/portalemilano/pdf/rapporto\\_2002/parte2\\_Cap2.pdf](http://sintesi.provincia.milano.it/portalemilano/pdf/rapporto_2002/parte2_Cap2.pdf)
5. <https://www.treccani.it/enciclopedia> (per tutte le definizioni)





# APPENDICE -TRASCRIZIONI

## PRIMA INTERVISTA

*Data:* 10 Agosto 2023

*Luogo:* collegamento da remoto

*Durata:* 45 minuti

*Nome intervistata:* Pamela, operaia a tempo pieno e indeterminato

**Intervistatrice: Buongiorno e grazie per avermi dato la tua disponibilità a partecipare a questa intervista. Partiamo con una tua presentazione in termini generici.**

Intervistata: Ciao, mi fa molto piacere partecipare a questa intervista e...cioè devo dirti nome, cognome e professione?

**Intervistatrice: Sì, se ti va di parlarmi un po' dei tuoi studi, della tua famiglia.**

Intervistata: Ok...però aspetta un attimo che vado a prendere il contratto (*di lavoro*) che ho lasciato di là perché l'ho tirato fuori proprio questa mattina.

*(Lascia la stanza dell'intervista e rientra dopo pochi secondi)*

**Intervistatrice: Ecco sì, sei pronta?**

Intervistata: Sì, sì...ora tutto perfetto, grazie. Allora...iniziamo (*sospira*). Io mi chiamo Pamela, ho 44 anni e lavoro in una cartotecnica, sono in produzione...faccio l'operaia. La mia titolare è una donna però ecco questo non agevola nessuno (*ridacchia*)...però dai magari di questa cosa ne parleremo dopo.

Ho una non più bambina (*risata*) di quasi quattordici anni che tu conosci bene, un marito, un meraviglioso pitbull che considero il mio secondo bambino e un trasloco da fare a breve (*risata*).

*(S'interrompe)* Ah sì, aspetta che mi avevi detto di dire anche dei miei studi...beh io mi sono laureata in Relazioni Pubbliche ma ancora quando erano i cinque anni perché adesso anche quella è passata al 3+2.

**Intervistatrice: Beh innanzitutto tanti auguri per il trasloco Pamela poi ti chiedo di parlarmi un po' più approfonditamente del lavoro che stai svolgendo attualmente...**

Intervistata: Sì, certo. Allora, dopo varie e lunghe vicissitudini, cinque anni fa ho iniziato a lavorare in una cartotecnica qui vicino, forse la conosci anche, la \*\*\*\*\*. Non posso dire che sia il lavoro dei miei sogni eh...*(sospira)* però ho un contratto a tempo indeterminato e un tempo pieno molto conveniente per me perché lavoro dalle 7 alle 15, sono otto ore ma che mi lasciano anche il tempo di stare con Lavinia *(la figlia)*.

Cioè adesso lei è grande però comunque mi fa piacere essere qui con lei più tempo possibile, seguirla il pomeriggio, perché comunque passiamo tanto tempo insieme. Non credo sai riuscirei a partire la mattina e rivedere mia figlia la sera per cena. Però d'altronde con certi lavori come fai? Io sono fortunata perché anche gli straordinari ad esempio a me non li chiedono mai. Certo a volte penso che se avessi trovato un lavoro con queste ore prima avrei vissuto tutto in maniera più tranquilla...perché guarda, è stato l'inferno *(gesticola)*

**Intervistatrice: Puoi spiegarmi meglio cosa intendi?**

Intervistata: Certo certo, parto dall'inizio dai...allora, quando mi sono laureata sono entrata subito nel mondo del lavoro nel senso che già in realtà lavoravo in un negozio di abbigliamento, poi quando mi sono laureata mi è stato chiesto di gestire il negozio e con il discorso che volevo andare a convivere, ho preso la palla al balzo. Quindi sono diventata, pensa, responsabile del negozio con un contratto di apprendistato di quattro anni. Dopo un paio di anni, anzi forse tre sai, che ero lì sono rimasta incinta e sono rimasta a casa subito perché comunque avevo una gravidanza difficile, avevo precedentemente avuto due aborti e quindi il medico ginecologo mi ha quasi imposto questa scelta.

Nel momento in cui dovevo rientrare al lavoro mi è stato detto esplicitamente che non ero la benvenuta e che se fossi rientrata mi avrebbero mandata in un negozio che è ad un'ora di macchina a fare full time. Cioè pensa te a come avrei potuto fare a lavorare otto ore facendomi oltretutto due ore di macchina al giorno con una bambina piccola. E ti dico io già le ammiro tante quelle che si fanno le otto ore al giorno e hanno bambini piccoli...penso sia l'inferno.

Tra le posizioni che mi venivano offerte erano quasi tutte a tempo pieno o comunque non vicine a casa. E io con Lavinia piccola come facevo e quindi mi sono messa in proprio. Ti

dirò, da un certo punto di vista li capisco anche sai perché comunque erano terrorizzati dal fatto che potessi rimanere incinta di nuovo. Che poi è quello che è venuto fuori negli altri colloqui che ho fatto dopo, tutti più o meno esplicitamente mi chiedevano della bambina, della gestione degli orari, se avevo in mente di fare il secondo. Tra le posizioni che mi venivano offerte in linea con il mio profilo, erano quasi tutte a tempo pieno o comunque non vicine a casa. E io con Lavinia piccola come facevo e quindi mi sono messa in proprio e ho aperto, con un'altra ragazza, un negozio di abbigliamento per bambini a \*\*\*\*\*. \*. E ti dico, io lo sapevo benissimo che era quello il momento di investire magari su un altro tipo di lavoro perché comunque quando lavori in proprio sei abbastanza fuori dai giochi. E infatti poi sono rientrata come operaia. E ti dico, probabilmente se invece di mettermi in proprio avessi continuato e magari fossi entrata subito in azienda, magari giocandomi il titolo di studio, forse non sarei finita a fare l'operaia.

**Intervistatrice: Quindi hai dapprima avuto un contratto di apprendistato e poi hai aperto un'attività in proprio? Come riuscivi a gestire la bambina con una tua attività?**

Intervistata: Sì, si ho aperto un negozio che tra l'altro c'è ancora, ha cambiato vari titolari ma c'è ancora. La bambina in quel periodo la gestivo con i miei genitori e con una ragazza, una mia amica che mi faceva da baby sitter durante la settimana. Non è stato facile e lo ribadisco (*ride*) però sicuramente ho avuto più libertà di chi è sotto padrone otto ore al giorno tutti i giorni.

Poi ti dico le cose hanno iniziato ad andare non proprio benissimo, avevo difficoltà grandi con la mia socia e cominciavo a rimetterci di soldi e quindi quando è saltata fuori questa opportunità di lavorare in questa cartotecnica dalle 7 di mattina alle 15 del pomeriggio, l'ho colta al volo perché potevo stare con lei (*si riferisce alla figlia Lavinia*) senza avere più bisogno di nessuno e comunque diciamo che mi ero anche un pò rotta le scatole (*ride*).

**Intervistatrice: E dopo quanto che lavoravi in cartotecnica sei passata all'indeterminato?**

Intervistata: Ah praticamente subito sai, dopo sei mesi che ero lì mi hanno fatto il contratto a tempo indeterminato. Ma su questo loro (*si riferisce alla sua azienda*) sono bravi sai.

**Intervistatrice: Come si concilia questo lavoro con la tua vita familiare, come gestisci i tuoi impegni familiari?**

Intervistata: Si concilia molto bene sai. Guarda, ti dico la verità...*(sospensione)*, ho sempre pensato che per una donna con famiglia la soluzione migliore fosse il part-time però il mio lavoro è molto buono in questo senso. Certo, se avessi Lavinia piccola dovrei comunque trovare una soluzione per la mattina perché iniziando alle sette devo partire alle 6.30 e non ci sono asili nido che ti prendono i bambini così piccoli. Probabilmente farei affidamento sui miei come la maggior parte delle persone. Purtroppo eh, perché penso che poi quando uno raggiunge l'età della pensione debba essere lasciato in pace.

**Intervistatrice: Quindi mi sembra di capire che riesci a conciliare bene i tuoi impegni lavorativi con quelli familiari. E tuo marito che ruolo gioca in tutto questo?**

Intervistata: No, guarda, mio marito è un caro ragazzo ma *assa perdare proprio (espressione dialettale) ... (ride)*. Direi che mio marito sotto certi aspetti è proprio il mio terzo figlio dopo lei e lui *(ride e accenna alla figlia Lavinia e al cane)*.

Si aiuta negli spostamenti di Lavinia nel senso che se deve andare in un posto la porta e la va a prendere. È bravo a fare da mangiare però dopo mi tocca pulire giorni però ecco diciamo che la gestione generale è più responsabilità mia.

Quando Lavinia era piccola lui poteva aiutare poco perché per un periodo ha fatto il cuoco e ti lascio immaginare gli orari e poi è entrato in fabbrica a otto ore e quindi non è che avesse tanto spazio.

C'erano appunto i nonni che però ho sempre cercato di gravare il meno possibile e appunto una ragazza che veniva tra volte alla settimana.

Io non ho mai usufruito dei servizi, per vari motivi tra i quali il costo.

**Intervistatrice: Capito, grazie Pamela. Vorrei tornare un attimo a parlare del tuo attuale lavoro...hai colleghe che lavorano usufruendo di forme di flessibilità. Mi spiego meglio, hai colleghe che fanno il part time, che sono in smart working, assunte a tempo determinato o tramite agenzia interinale? Per la tua stessa mansione o altre**

Intervistata: Allora part time e smart working ti dico assolutamente di no perché credo che nella mia azienda siano visti come il male assoluto. Sono quasi certa che non si affidino ad

agenzie esterne per la selezione del personale. Il determinato si ma solo all'inizio. Non vorrei dirti una cosa non vera ma credo che adesso siamo tutte a tempo indeterminato.

**Intervistatrice: Ti faccio un'altra domanda, vorrei approfondire un attimo la tua esperienza nella ricerca di lavoro subito dopo la maternità. Puoi parlarne meglio, grazie?**

Intervistata: Ah si sei sicura? Vuoi deprimerti? (*Ride*)... allora tra l'apprendistato e il lavoro in proprio ho cercato comunque tanto. Mandavo curriculum appena vedevo fuori qualche cartello nelle agenzie. Oppure via internet e... mi arrivavano delle proposte in base alle esperienze di dove avevo lavorato. Il part time non mi veniva proposto assolutamente mai (*ride*). E comunque c'è da dire una grande verità... comunque il fatto di essere o poter diventare madre sembra quasi che sia un handicap agli occhi dell'uomo. Come se tu, donna e mamma, non potessi svolgere il tuo lavoro al pari di un uomo. Perciò diciamo che non è stata sicuramente un'esperienza semplice, tant'è che poi ho deciso di fare l'investimento in una mia attività... almeno da essere indipendente.

Quindi riassumendo posso dirti che la mia ricerca di lavoro è andata buca totalmente (*ride*) e io credo sinceramente solo perché avevo Lavinia piccola.

**Intervistatrice: E se te lo proponessero adesso il part time? O altre forme di flessibilità?**

Intervistata: Adesso francamente direi di no sai, anche perché avendo questo tipo di orario, dalle 7 alle 15, per me part time vorrebbe dire solo paga ridotta. Direi di sì solo se Lavinia avessi problemi a gestirsi la mattina ma lei è brava, si alza fa le sue cose, si prepara... poi adesso che andrà a scuola in autobus! (*Ride*)

Poi io comunque torno alle 15 quindi ci sono nel pomeriggio. Diciamo che è una via di mezzo e riesco ad avere uno stipendio intero. Perché come bene sai meno ore significa meno paga e a noi servono due stipendi pieni.

Altre forme di flessibilità ti dico anche no, nel senso che adesso per come è strutturato il mio lavoro mi servono a poco o niente.

**Intervistatrice: Hai lavorato in parecchi ambiti diversi e hai fatto esperienza di forme di lavoro anche molto diverse tra loro. Perciò ti chiedo In base alla tua esperienza è possibile per una donna con impegni familiari fare carriera al pari di un uomo?**

Intervistata: No assolutamente no. Ma assolutamente no. Perché comunque sei vista, non dico inferiore ma sì anche. Il fatto di poter diventare mamma è proprio un problema sai. Ma già in fase di colloquio. Cioè ti siedi e ti fanno sempre le stesse domande...è frustrante ad un certo punto soprattutto se hai studiato e magari ti sei fatta anche l'università.

**Intervistatrice: Rimaniamo su questa tua affermazione...il lavoro che stai svolgendo adesso in che misura corrisponde alle tue ambizioni?**

Intervistata: In nessuna direi (*ride*) ma penso sia che difficile facendo l'operaia trovare soddisfazione nel proprio lavoro. Sono soddisfatta di essere riuscita a trovare un posto di lavoro che mi consenta di veder crescere mia figlia ma per il resto...(s'*interrompe*).

**Intervistatrice: E ritieni soddisfatto l'investimento che hai fatto su te stessa in termini di istruzione?**

Intervistata: Mah...se tornassi indietro, farei altro però diciamo che ho scelto per immaturità. Certe decisioni scolastiche...non ero neanche affiancata. I miei genitori mi hanno detto ok, se vuoi fare quello, fai quello ma non si sono informati di cosa potevo fare o di cosa poi mi avrebbe portato a fare anche perché io mi sono laureata in pubbliche relazioni che era una facoltà appena nata e che non dava nessun indirizzo e quindi io potevo fare la pubblicità dentro i supermercati come lavorare in una grande azienda.

**Intervistatrice: Siamo giunti alla fine dell'intervista però prima di concludere ti pongo l'ultima domanda...se non avessi avuto impegni familiari, avresti scelto questa modalità lavorativa?**

Intervistata: Non credo proprio sai. Comunque credo che avrei cercato un modo per rimanere nell'abbigliamento e comunque volevo un buon lavoro, per questo sono andata all'università però purtroppo quando hai dei figli devi comunque scegliere. Sia che tu abbia l'aiuto sia che tu non ce l'abbia. Secondo me è proprio la condizione della donna, se vuoi una famiglia devi fare un compromesso. Altrimenti puoi fare i figli avanti con l'età...ma non era quello che volevo. Sì sì, la mia opinione è che sia proprio la condizione della donna, quella della scelta

**Intervistatrice: Pamela, io ti ringrazio ancora e direi che possiamo fermarci qui. La connessione è anche stata dalla nostra parte oggi e si è sentito tutto. Grazie ancora.**

Intervistata: figurati, mi ha fatto molto piacere questa *ciacolata* (*termine dialettale*) A presto.

*(Fine intervista)*



## **SECONDA INTERVISTA**

*Data:* 10 Agosto 2023

*Luogo:* collegamento da remoto

*Durata:* 48 minuti

*Nome intervistata:* Gioia, responsabile amministrativa, tempo indeterminato e full time

**Intervistatrice: Buongiorno e grazie per la tua disponibilità a partecipare a questa intervista. Puoi iniziare presentandoti in maniera generica, grazie.**

Intervistata: Buongiorno, sono felice che tu mi abbia contattata perché diciamo che il tema che mi hai proposto, se ho capito bene eh..., è abbastanza caldo. Nel senso che ci penso spesso e purtroppo mi do sempre la stessa risposta. Comunque...inizio.

Allora...mi chiamo Gioia, ho 53 anni e sono una laureata in Economia e Commercio, quando ancora era a 5 anni e dopo essermi laureata ho deciso di abilitarmi come Commercialista. Poi quando è nata mia figlia, la gestione delle cose si è un pò complicata e tra una cosa e l'altra adesso faccio la responsabile amministrativa in una grande azienda, la \*\*\*\*\*.

Ho una figlia di quindici anni.

**Intervistatrice: Grazie Gioia, puoi dirmi qualcos'altro riguardo il tuo lavoro attuale?**

Intervistata: Certo certo. Allora attualmente lavoro in un'azienda grande ma a conduzione familiare, il titolare anzi i titolari sono un po' anzianotti e sono proprio i tipici "padroni" veneti. Questo è importante per inquadrare poi le cose che ti dirò perché fidati...lavorare nella tipica impresa veneta cambia tanto...(ride). In questa azienda io faccio il full time in presenza dal 2016, sono entrata come responsabile amministrativa e al momento sono ancora responsabile amministrativa però c'è stato anche un momento in cui tutti, me compresa, ci siamo chiesti io che cosa fossi realmente (ride). Perché comunque la figura dell'uomo è sempre quella preferita. Preferiscono sempre un uomo a una donna però quello che ti dico cambia da azienda ad azienda. Nella mia azienda c'è la mentalità di preferire un maschio.

**Intervistatrice: Perdonami, non ho capito. Hai iniziato come responsabile amministrativa ma poi è stato scelto un altro responsabile amministrativo, maschio, al posto tuo?**

Intervistata: No, no...scusami volevo finire un discorso e poi ne ho iniziato un altro. Io sono entrata in azienda come responsabile amministrativa con le mie belle otto ore spalmate su tutta la settimana...anche se questa cosa è un po' cambiata, ma poi ti dirò. Poi dopo poco che ero lì, che comunque stavo facendo fatica ad ambientarmi perché iniziavo le mie cose e poi arrivava la titolare e mi dava delle altre cose da fare, hanno preso un altro amministrativo con il quale ho collaborato tranquillamente anche perché le nostre funzioni erano completamente diverse, anzi complementari. Tante volte in azienda, parlo dei titolari, i ruoli, cosa fa uno e cosa fa un altro. Capito, anche questo.

Quindi ti dirò che secondo me l'azienda si era fatta un po' l'idea di sostituirmi però poi avranno notato che comunque non è proprio semplicissimo gestire le cose che gestisco io. Questo ragazzo c'è ancora solo che non è diventato responsabile come invece volevano loro secondo me.

**Intervistatrice: In base alla tua esperienza è possibile per uomini e donne fare carriera allo stesso modo?**

Intervistata: Allora io ti dico di no però dipende anche dall'azienda in cui lavori...nella mia no di certo (*ridacchia*)

**Intervistatrice: Vorrei ritornare un attimo su una tua affermazione. Prima hai detto che le cose sono un po' cambiate, che cosa intendevi?**

Intervistata: Si mi riferivo all'orario. All'inizio quando ho iniziato come ti dicevo facevo otto ore tutta la settimana e adesso invece, come azienda e quindi tutti insieme, abbiamo scelto di fare nove ore dal lunedì al giovedì e il venerdì fare quattro ore.

Questo in teoria perché poi la mia realtà come funziona...io arrivo verso le 8.15 e prima delle 19 di sera difficilmente esco perché poi, sempre nel mio caso, poi ci sono tante realtà a conduzione manageriale. Quindi io ti parlo della nostra realtà e da noi funziona così...il pomeriggio viene la signora e lei detta un po' le regole. Quindi se tu stai facendo una cosa devi tra virgolette lasciarla perché devi soddisfare le sue esigenze, quindi tu magari ti trovi che stai facendo una cosa, la lasci per farne un'altra, che magari sono delle stupidate a volte perché lei non ha proprio idea di quali sono i ruoli delle persone. Io ad esempio per la mia esperienza lavorativa precedente ho i contatti con l'agenzia delle entrate, Inali, Inps, Regione

Veneto. Quindi diciamo che qualsiasi cosa, da una piccola rogna a una cosa un po' più seria io riesco a sistemarla.

**Intervistatrice: E quando dici “esperienza lavorativa precedente” a cosa ti riferisci esattamente?**

Intervistata: Mi riferisco a quando lavoravo come associata in uno studio di commercialisti. Poi mi sono messa in proprio e poi il periodo in cui le cose dello studio hanno iniziato ad andare male ha coinciso con le difficoltà a gestire tutto ed è venuta fuori questa occasione di provare l'azienda. E sono ancora qua (*ride*)

**Intervistatrice: Si tratta della tua prima esperienza in un contesto aziendale?**

Intervistata: No no. Ho provato l'azienda quando ho iniziato la mia carriera lavorativa perché ho iniziato subito il praticantato e poi dopo un anno e mezzo di pratica sono andata a lavorare in un'azienda dove dapprima mi hanno messo in amministrazione, cosa che tutto sommato mi andava anche bene (*ride*) e poi ad un certo punto se ne sono usciti che volevano che mi occupassi del magazzino. Quindi diciamo una cosa completamente diversa dalla mia preparazione, che è amministrativa giuridica. Questo unito al fatto che se non fossi rientrata nel praticantato avrei perso, se non completavo il tirocinio di tre anni entro una certa data, avrei perso l'anno e mezzo che avevo fatto di tirocinio. Quindi ho deciso di tornare a fare il tirocinio e sono finita in studi con gente fuori di testa, perché il mondo del lavoro è un po' particolare e fatto l'esame di stato ho lavorato per un altro anno in un altro studio sempre con la mia partita iva.

Dopo un anno sono finita in uno studio più grande dove sono rimasta una decina di anni. Sempre come partita iva. Dipendente lo sono dal 2016 però ho comunque la mia partita iva per la mia posizione come consulente.

**Intervistatrice: Quindi oltre al tuo lavoro in azienda mantieni anche la tua posizione come partita iva?**

Intervistata: Sì sì (*beve un bicchiere d'acqua*) ...scusa ma stavo morendo di sete (*ride*). Ho ancora la partita iva perché ogni tanto faccio ancora consulenza e al momento ho ancora due fallimenti aperti perché quando ho fatto questo passaggio avevo in carico a me dei fallimenti.

Potevo chiudere tutto però per non avere poi problemi in futuro al subentro di qualche altro curatore fallimentare mi sono portata avanti questi fallimenti. Perché ti spiego, il nuovo curatore può agire nei confronti di quello precedente con un'azione di responsabilità e sai... qualche errore si commette sempre. Allora uno l'abbiamo chiuso, uno è parcheggiato e devo sentire il legale e un altro forse entro fine dell'anno viene chiuso. Sono un po' incasinata. Ti dico non è che fare fallimenti sia tutto sto Carnevale di Rio (*espressione colloquiale*) e non era proprio quello che volevo però è arrivato perché come studio ci siamo proposti in tribunale e all'epoca quando mi hanno dato un fallimento, avevo chiesto, non ero preparata io per fare un fallimento non ho fatto approfondito. Poi l'incarico non viene dato allo studio ma ai professionisti. Poi volevo lasciarli quando ho fatto il cambio, poi tu quando dimetti l'incarico subentra qualcun altro. Siccome al giorno d'oggi c'è una fame di soldi che è vergognosa, devi avere polizze assicurative da tutte le parti. Magari ho fatto qualche errore.

**Intervistatrice: Allora attualmente tu hai un lavoro full time a tempo pieno e al contempo una posizione da libera professionista in partita iva. Ti chiedo come si concilia con la tua vita familiare?**

Intervistata: Allora... non tanto bene perché io non sono mai presente. Più di fare la telefonatina a Nadia (*la figlia*) in pausa pranzo per sentire come va, non posso fare tanto altro. Adesso la mattina lei (*si riferisce alla figlia*) va via alle 7.20 quindi la vedo dieci minuti, venti minuti la mattina perché poi si alza alle 7. Sette e venti va via. Io cerco di organizzare tutto alla domenica. Quindi la domenica cerco di preparare che sia tutto pronto, calzini, mutande, vestiti e tutti. Quindi sabato e domenica passo a fare lavatrici, piegare e sistemare. Preparare da mangiare per avere già pronto il lunedì e il martedì sera. Poi il mercoledì mi sveglio da questo limbo perché il sabato e la domenica riesco ad organizzarmi fino al martedì e quindi fino a mercoledì va tutto bene, il giovedì che inizio ad avvicinarmi al fine settimana inizio a vedere che c'è il disastro e allora inizio a sclerare. Quindi io il giovedì sera inizio a sclerare, poi il venerdì peggio.

**Intervistatrice: E tuo marito ti aiuta nella gestione delle routine domestica?**

Intervistata: Ma chi... Claudio? (*Ride*) Io penso di essere una di quelle donne che può proprio dire che il marito non fa proprio nulla in casa (*ride*) se non casino e non è che nel resto brilli (*ride*) no no, tutto sulle mie spalle. Se vuoi che Claudio faccia qualcosa in casa devi dargli

delle istruzioni specifiche tipo “prima pulisci i piatti poi quando hai finito passi la scopa che prendi nell’altra stanza. Quando hai finito di spazzare pulisci la scopa e via così” poi lui le cose le fa ma devi proprio dargli l’input (*ride*). Devi proprio dirgli “Claudio fai così, vai a prendere la bambina, compra queste cose”. Lui da solo non le fa, ma neanche per scherzo (*ride*).

**Intervistatrice: Pensi che un lavoro diverso, penso a un part time, potrebbe favorirti? Hai mai provato il part time o lo smart working prima?**

Intervistata: Allora no, non ho mai provato il part time e lo smart working solo durante il covid. Però ti dirò...il part time per come sono fatta io non riuscirei mai a farlo perché non riesco a staccare e delegare le cose alle altre persone. Perché c’è anche questa cosa qua sai da considerare. Vorrei una maggiore flessibilità di orario, questo sì. Anche perché ti dirò se io entrassi alle otto alle 17.45 sarei fuori. Da noi la flessibilità è solo in giornata. Ad esempio se tu entri più tardi oggi, oggi devi recuperare il ritardo. Ma se tu hai fatto un quarto d’ora in più lunedì e vuoi recuperarla martedì uscendo un’ora prima non lo puoi fare. Perciò il part time no sai...che poi diciamoci la verità, il part time per la carriera è un bel freno.

**Intervistatrice: Puoi chiarire meglio questa tua ultima affermazione per cortesia?**

Intervistata: Allora diciamo che se sei dipendente e fai il part time non hai tante possibilità di crescere a livello di carriera perché l’azienda comincia a darti sempre meno responsabilità e quindi diciamo che se fai il part time sei un po’ ai margini. E comunque io ho studiato tanto...cioè mi sarebbe dispiaciuto. Oltre al fatto che ritengo veramente difficile poter svolgere il mio lavoro a tempo parziale. Se c’è un problema amministrativo nel pomeriggio non è detto che possa aspettare il mio rientro la mattina successiva. Ma penso sia così per tutti i lavori di responsabilità sai, c’è bisogno che la persona sia in azienda e che abbia in programma di rimanere in azienda. Per dirti da noi nel nostro reparto non fanno nemmeno le assunzioni a tempo determinato. Credo che sei mesi sia il tempo necessario a imparare a utilizzare bene \*\*\*\*\* (*il software gestionale*), come fai se poi lasci a casa la risorsa e devi ricominciare tutto un’altra volta.

**Intervistatrice: Nel tuo reparto quindi ci sono o non ci sono lavoratori con forme flessibili di lavoro? E con questa espressione intendo part time ma anche smart**

**working, assunzioni a tempo determinato o tramite agenzia interinale, varie forme di collaborazione continuata e coordinata? E se ci sono, quante di queste posizioni sono ricoperte da donne?**

Intervistata: Non ci sono, nessuna delle opzioni che hai detto c'è. Il part time non te lo danno nemmeno per scherzo, lo smart working è stato attivato solo nel periodo dell'emergenza ma poi è stato prontamente abolito e nemmeno tutte le altre forme che hai nominato ci sono perché loro vogliono che il dipendente sia e rimanga in azienda.

Però ti dico questo è nella mia azienda perché i titolari sono di vecchio stampo e per loro il dipendente è per sempre e va tenuto sotto controllo. Quando invece io sono convinta che una maggiore libertà nel potersi organizzare il tempo sia fondamentale. Anche perché è lavoro e non una prigionia.

**Intervistatrice: Considerando la tua esperienza ritieni sia possibile per le donne con impegni familiari fare carriera al pari dei colleghi di genere maschile?**

Intervistata: Sarò secca nella risposta...secondo me no. E ti dirò, non credo sia solo legato alla maternità. Perché se non sono i figli, sono i genitori o è qualcos'altro. La mia idea è questa...le donne sono, e dico purtroppo eh (*sospira*), comunque più responsabili dei maschi della famiglia. Per questo sono costrette spesso a scegliersi delle forme lavorative, si chiamiamole così, come il part time piuttosto che altro, che inevitabilmente non permettono di fare carriera. O se per caso ti capita di fare carriera, dovrai sacrificare qualcos'altro. Però questa è la mia idea.

**Intervistatrice: Torniamo un attimo a te : ritieni che l'investimento che hai fatto nella tua istruzione, lo ritieni soddisfatto?**

Intervistata: Quello sì assolutamente. Mi è costato tanto sai, perché comunque io ho sempre lavorato mentre studiavo. Insegnavo danza a Vicenza ed ero sempre in giro e anche adesso mi costa tanto perché per mantenere il mio status di professionista ho lo stesso un tot di crediti di soddisfare annualmente. Ed è tutto a carico mio sai e si aggiunge alle altre cose che già devo fare e fidati che sono tante. Perché anche nel posto dove sono non è che ti facciano molta formazione e quindi il fatto di essere obbligata a farmi questi 30 crediti formativi all'anno,

non mi fa male. Mi faccio i miei crediti, mi faccio i miei corsi. Tieni conto che questa è una mentalità da partita iva e non da azienda.

Perciò per rispondere alla tua domanda, sì sì io rifarei il mio percorso di studi altre mille volte.

**Intervistatrice: E il lavoro che stai svolgendo corrisponde alle tue ambizioni?**

Intervistata: Pensavo di fare altro, però mi adatto. Per me il solo fatto di essere una posizione lavorativa che non mi fa crescere, perché più o meno faccio le cose che so fare, non ne faccio altre, significa che non corrisponde alle mie ambizioni. Però ti dico questa è una cosa che dipende più dall'azienda che dal tipo di lavoro. Ci sono aziende che investono tantissimo sui dipendenti e che vogliono realmente farli crescere. Il lavoro mi piace ma nella mia azienda, che poi come ti dicevo, è la tipica azienda veneta eh, con la mentalità del padre padrone, i titolari non ti lasciano spazio. Fanno veramente tanta (*segno con le mani*) fatica a darti nuovo spazio. Piuttosto, se ci sono cose nuove, preferiscono assumere altre persone che poi vengono a rompere le scatole a me.

**Intervistatrice: Torneresti ad essere una libera professionista?**

Intervistata: Allora ti dico, ci penso spesso e non te lo nego. Però penso che si magari tornerei però mi sembrerebbe quasi di fare un salto nel vuoto perché da quello che sento e che vedo le condizioni sono molto cambiate. Nel senso, aver scelto l'azienda per tutto questo tempo, ha comportato comunque un cambiamento nelle cose. Quando sei un libero professionista comunque vivi anche dei tuoi contatti e io quelli li ho perso un po' in tutto questo tempo. Poi tieni conto anche essere dipendente significa avere la malattia pagata, le ferie pagate, un TFR che viene accostato. E soprattutto ti porti quasi sempre il lavoro a casa e io avrei voglia di stare con mia figlia la sera...non so dovrei pensarci. Ci penso e te lo dico (*ride*).

**Intervistatrice: Ti ringrazio, siamo alle battute finali dell'intervista ma prima di concludere vorrei farti un'altra domanda. Mi sembra di capire che tu abbia scelto l'azienda anche perché ti permetteva una migliore armonizzazione dei tempi di lavoro e di vita, posso sapere come ti gestivi prima con la bambina piccola?**

Intervistata: Eh come mi gestivo...mi gestivo con un bell'esaurimento nervoso! (*Ride*)

Partiamo dal presupposto che quando sei un libero professionista tu lavori sempre perché se un tuo cliente ha un problema anche nel momento in cui non dovresti lavorare, non ti puoi sottrarre. Ovviamente questo non si concilia molto bene con maternità e impegni familiari. Quando Nadia era piccola io non ho fatto affidamento ai servizi dove con servizi intendo asilo nido e materna. Mia figlia finché non è andata alle elementari è sempre stata con i nonni e con i miei in particolare. Facevano tutto loro e io comunque ho fatto delle scelte per agevolarli...nel senso che ho scelto la scuola davanti a casa dei miei a \*\*\*\*\*. Cercavo di fare in modo che comunque tutti i giorni fossero coperti lasciando anche a loro un po' di spazio. Poi tieni conto che all'epoca io lavoravo in studio anche il sabato e che c'era un giorno in più da gestire. Non è stato assolutamente facile perché oltre alla difficoltà di conciliare il tutto sei perseguitata da un costante senso di colpa nei confronti della creatura però vedo che non è cresciuta poi malissimo (*ride*).

**Intervistatrice: Va bene (*ride*) Io mi fermo qui con le domande, ti ringrazio per aver partecipato all'intervista.**

Intervistata: Grazie a te e in bocca al lupo per la tua indagine!

*(Fine intervista)*



## TERZA INTERVISTA

*Data:* 11 Agosto 2023

*Luogo:* collegamento da remoto

*Durata:* 40 minuti

*Nome intervistata:* Ludovica, infermiera in clinica privata. Part time a tempo indeterminato

**Intervistatrice: Buongiorno, benvenuta e grazie per aver accettato di partecipare a questa ricerca che sto conducendo. Ti chiedo cortesemente di iniziare presentandoti in maniera generica.**

Intervistata: Ciao e grazie a te per avermi scelta per partecipare. Mi chiamo Ludovica, ho trent'anni e sono mamma di una piccola peste di quasi due anni. Io sono laureata in scienze infermieristiche e quindi ho fatto la triennale, adesso lavoro in un centro medico privato. Ho sempre lavorato full time e poi rientrata dalla gravidanza ho un contratto da 20 ore. Però ecco mi sento una lavoratrice full time perché con una bambina piccola da gestire lavoro più di prima (*ridacchia*)

**Intervistatrice: Partiamo subito da questo punto, posso chiederti come concili la tua vita lavorativa con la gestione della bambina?**

Intervistata: Beh...io adesso sono a venti ore alla settimana e diciamo che il problema più grande nella gestione del tutto (*gesticola*) è il fatto che facendo prelievi (*la sua mansione*) io inizio presto la mattina e la bambina la deve per forza portare il papà al nido la mattina. Poi vado a prendermela io. Poi durante tutta la giornata la bambina resta con me. Ho scelto il part time proprio per affidarmi ai nonni solo in caso di estrema necessità.

**Intervistatrice: Tu hai deciso di affidarti ai servizi quindi. Dove per servizi intendo principalmente l'asilo nido.**

Intervistata: Beh...deciso è un parolone (*ride*) perché mia mamma comunque non può aiutarmi più di tanto e mio marito fa l'impresario funebre, perciò diciamo che il suo lavoro non ha orari (*ride*) e lo contattano a tutte le ore del giorno e della notte. Quando c'è bisogno lo chiamano e lui va.

Il nido comunque è comodo perché è vicino a casa, sono più o meno due minuti, vedo che a lei piace andarci e inizia la mattina e finisce nel primo pomeriggio. Poi io vado a prenderla e la mia giornata continua con lei.

Siamo stati anche fortunati, però sai, perché ne sento tante di donne che non riescono ad usufruire dei servizi e che devono per forza fare affidamento su nonne, nonni e famiglia in generale.

Noi siamo riusciti ad iscriverla subito e anche se c'erano pochissimi posti, perché io te lo dico se mai dovessi avere un figlio, iscrivilo subito subito al nido perché i posti vanno a ruba.

Ripeto, noi siamo stati fortunati anche perché è veramente comodo il nido per noi. Poi devo dire che mi piace il fatto che stia in mezzo agli altri bambini e non sempre in casa con noi e con i nonni.

**Intervistatrice: Quindi diciamo che la tua gestione attuale si basa sul fatto che ora tu sia a tempo parziale. Puoi parlarmi un po' meglio del tuo lavoro attuale?**

Intervistata: Sì, certo. Io al momento faccio l'infermiera addetta ai prelievi e lavoro 20 ore alla settimana. All'inizio, prima di rimanere incinta, ero a 40 ore e facevo anche altre cose oltre ai prelievi, tipo assistenza cosa che mi piaceva tantissimo. Avevo chiesto di passare a 30 ore, anche per lo stipendio, però mi hanno detto esplicitamente che o part time a 20 ore o nulla. E io ho preso le 20 ore perché con la bambina come facevo. Mi è costato sai, perché sia a livello di stipendio che a livello personale di lavoro non è stata una scelta semplice, però va bene dai, piuttosto di dovermene fare quaranta. Che al momento non sarebbero gestibili, preferisco fare così. Con la bimba, non ce l'avrei mai fatta e quindi ho accettato le 20.

**Intervistatrice: Sarebbe possibile per te svolgere ora il tuo lavoro full time? Sarebbe difficile o impossibile?**

Intervistata: Impossibile no però sicuramente non semplicissimo. Nel senso che dovrei chiedere la partecipazione dei nonni, di una baby-sitter o comunque allungare il tempo all'asilo. Solo che io, o lavoro o pago l'asilo perché non so se sai ma la retta dell'asilo è praticamente un affitto. Dovrei lavorare per pagare l'asilo. Per questo abbiamo deciso di tenere un part time. Tieni conto che una retta di asilo ti viene sui 450 euro per otto ore. P E se ci fosse una baby-sitter, l'intero stipendio andrebbe lì. Quindi sì, non sarebbe impossibile ma

richiederebbe senz'altro una riorganizzazione generale, non solo mia eh...di tutta la mia famiglia.

**Intervistatrice: Prima di rimanere incinta nel tuo lavoro attuale o in altri, hai mai fatto esperienza di forme di flessibilità come il part time, lo smart working, l'assunzione a tempo determinato o mediante agenzia interinale?**

Intervistata: No no, questa è la mia prima esperienza che non sia le otto ore full time. Anche perché è difficile svolgere il mio lavoro in smart working. A dire il vero nel lavoro in cui sono ora sono stata assunta i primi sei mesi con un determinato ma mi hanno comunicato fin da subito che si trattava più di un periodo di prova e che la loro intenzione era quella di assumermi a tempo indeterminato.

Però meglio così sai perché io devo ammettere che questa cosa delle 20 ore non mi piace molto, mi sento molto messa in disparte rispetto alle mie colleghe. Se non avessi impegni familiari così pressanti non avrei mai accettato di lavorare part time. Poi questa è la mia opinione, quello che penso io. Magari per altre donne il part time è una meraviglia.

**Intervistatrice: Potresti trovare un aggettivo per spiegarmi meglio come ti fa sentire questa situazione per cortesia?**

Intervistata: Così senza pensarci ti direi frustrata però la verità è che mi sento molto rilegata in un angolino. Non capire male, il mio attuale lavoro non è che mi fa schifo però vorrei provare a fare cose diverse oltre i prelievi. Mi piacerebbe molto rientrare in sala operatoria, sento di aver perso molta pratica soprattutto nei grandi interventi. D'altronde con 20 ore alla settimana cosa vuoi fare? Questo ti dico mi pesa perché penso spesso alla sala operatoria e mi dispiace di non essere un uomo come il marito per sognare di entrarci più spesso. Ecco in questo uomini e donne sono diversi, gli uomini possono essere ambiziosi.

**Intervistatrice: Scusami, insisto un attimo su questo punto. Se domani ti offrissero di tornare alle tue otto ore, considerando anche il sacrificio, cosa risponderesti? E perché?**

Intervistata: Guarda ti dico...un full time a 40 ore sarebbe veramente veramente difficile però se mi facessero tornare a 32 ore e poi gradualmente tornare alle 40, accetterei. Anche perché

per me, ma che poi per tutte eh, part time significa stipendio ridotto. Però ti dirò...penso spesso a cambiare lavoro.

**Intervistatrice: Cambiare lavoro? E cosa ti piacerebbe fare?**

Intervistata: Quando ci penso, penso di stravolgere tutto. Anche perché io ho provato altre realtà...e penso che nell'ambito sanitario potrei solo andare in peggio ecco...Io appena laureata ho lavorato un anno e qualcosina in una casa di riposo. Ho preso la laurea e subito ho fatto il concorso andata direttamente lì e dopo mi sono spostata dove sono. Mi piaceva tanto questo lavoro all'inizio perché da un lato la gestione era diversa tra i In realtà prima eravamo un centro medico riabilitativo e adesso siamo stati comprati tra virgolette da una società più grande, da un centro di medicina. Però siamo sempre nella stessa sede. Di certo non tornerei a fare quel lavoro, per carità...no no eh (*gesticola con la mano*).

**Intervistatrice: E la tua aspirazione quale sarebbe? Cosa ti piacerebbe fare?**

Intervistata: Ti dico, se tu mi chiedessi come mi vedo tra dieci anni ti direi che non mi vedo di certo nelle vesti di infermiera, mi sta un po' stufando come lavoro. O meglio, forse mi sta stancando questo posto di lavoro. Sono sempre indecisa se tornare alla vita ospedaliera oppure stravolgere del tutto la vita. Ho una mezza idea di aprire un mio asilo nido privato. Adesso mi sto un attimo informando...e se trovassi il posto giusto lo aprirei subito.

**Intervistatrice: Quindi diciamo che ti piacciono molto i bambini**

Intervistata: Sì sì, la gestione dei bambini sì. Sono sempre stata appassionata io dei bambini. E della loro gestione. Ad esempio la struttura dove mando mia figlia ha qualche pecca e io queste cose le vedo. Penso proprio che potrei offrire un buon servizio. Avere una cosa che gestisci tu e sei come lavorano, secondo me sarebbe una bella cosa...un buon servizio.

**Intervistatrice: E la posizione che stai ricoprendo adesso come si inserisce in questo tuo progetto?**

Intervistata: La posizione che sto ricoprendo ora per me è temporanea, ma lo è in generale sai perché come ti dicevo facendo un part time la mattina e poi non ho più disponibilità di ore

perciò se c'è da andare in sala operatoria o altro...sicuro non mandando me, proprio perché non ho più ore a disposizione. Sono sempre rilegata in un angolino.

Perché noi siamo in più sedi, in alcune abbiamo la sala operatoria mentre in altre no. Però ad esempio mandano sempre la collega che fa full time proprio perché io finisco le ore la mattina. Cioè io con le mie quattro ore. E a me piace comunque stare in sala operatoria ho anche pensato di fare un master come strumentista. Vabbè....

Poi aspetta...mi è venuta in mente una cosa di una domanda precedente. Posso dirtela o devo aspettare che tu rifaccia la domanda?

**Intervistatrice: Dimmi pure, non ti preoccupare.**

Intervistata: Prima mi hai chiesto se tornerei al full time se me lo offrissero e io ti ho detto che comunque ci penserei. La verità è che tanto non me lo offrirebbero mai perché finché ero in maternità hanno assunto un infermiere e non ci sono più tante mansioni che restano, quindi non me lo ridaranno mai il full time.

Che poi non so se questa è una cosa del posto dove lavoro io o in generale perché da noi intanto se ti danno il part time, ti danno per forza quello a 20 ore e poi è veramente difficile tornare al tempo pieno. Ma per tutti eh, non solo per me.

**Intervistatrice: Ok, grazie mille per aver specificato. Mi vorrei focalizzare un attimo sui tuoi studi. Poco prima di tornare sulla domanda precedente mi hai detto che avevi intenzione di fare un Master, puoi parlarmi un attimo del tuo percorso di studi? Ritieni soddisfatto l'investimento che hai fatto su te stessa in termini di istruzione?**

Intervistata: Sì, sì, ho studiato a Padova, nella sede staccata di \*\*\*\*\*. All'inizio ero indecisa tra infermieristica e ostetricia. A ostetricia non ero passata però tutto sommato mi era davvero piaciuto il primo anno di infermieristica, sono rimasta a infermieristica. Mi sono laureata e tutto. Dopo hanno iniziato a pesarmi i turni. Per dirti, i Natali, le Pasque. Io sono abbastanza affezionata ai parenti e anche le notti mi mandavano un po' fuori di testa. Io lavoravo in casa di riposo e facevo il tirocinio in ospedale.

Diciamo che in quel momento mi sono fatta un po' di esperienza per quanto riguarda le notti e altro. Per conciliare la vita familiare è meglio un ambito privato che non prevede turni di notte e domenica.

Collegandomi alla tua domanda ti dico senz'altro di sì, io sono molto soddisfatta degli studi che ho fatto anche perché non avrei lavorato un giorno se non li avessi fatti. Da questo a dire che mi hanno portato lontano, ecco non credo che si possa dire.

**Intervistatrice: E l'ambito ospedaliero ti piaceva?**

Intervistata: Certo, tanto anche. Mi piaceva tantissimo, però appunto tra i turni di notte e i weekend si concilia male con la vita familiare, soprattutto di chi ha figli piccoli e comunque dei familiari a cui stare dietro.

Certo, alla fine è ciò per cui ho studiato e quindi mi piaceva moltissimo. Ma ho dovuto fare una scelta. È una scelta personale però dal punto di vista della professione è sicuramente più limitato.

**Intervistatrice: Vorrei volgere un secondo lo sguardo alla distribuzione delle responsabilità familiari tra te e tuo marito. Secondo te è una situazione paritaria?**

Intervistata: Beh diciamo che sono fortunata, si impegna tanto. Dove può, arriva se proprio non deve andare via. Ho scelto e sposato un uomo che non dà tutto per scontato e fidati che ne vedo tanti ma tanti. Ti faccio un esempio giusto per farti capire, quando faccio i prelievi la mattina sai chi li accompagna i bambini? Le mamme. Eppure anche loro in tanti casi devono prendersi il permesso o entrare al lavoro più tardi, eppure lo diamo per scontato che sia la madre a sacrificarsi.

Poi tieni conto che le mamme non devono pensare solo ai figli ma anche alla casa, ai genitori anziani, a tutto insomma. Perciò guarda ti dico, io mi ritengo fortunata con mio marito.

Alla fine lui (*si riferisce al marito*) quando riesce mi toglie tanto lavoro che altrimenti dovrei fare io.

**Intervistatrice: Percepisci squilibri nella distribuzione delle responsabilità familiari? Ti senti particolarmente gravata?**

Intervistata: In realtà no, è normale che la bambina punti di più su di me e che quindi voglia solo me, sia sempre in braccio a me, sia io a metterla a letto. Vuole mangiare solo con me. Però è la bambina, lui ci sarebbe e ci prova anche a farlo però si non è colpa del marito ma della bambina ecco.

**Intervistatrice: In base alla tua esperienza è possibile per uomini e donne fare carriera raggiungendo gli stessi livelli?**

Intervistata: Secondo me no per varie ragioni ma soprattutto perché nel momento in cui ti fai una famiglia devi stare dietro a quella...

**Intervistatrice: La mia ultima domanda è questa, se tu non avessi avuto questi impegni familiari, pressanti, secondo te come sarebbero stati questi anni a livello lavorativo? Avresti potuto progredire diversamente con la tua carriera o pensi che comunque avresti fatto la strada che hai fatto?**

Intervistata: Eh se fossi rimasta nel centro dove lavoro no, perché non c'è tanto sbocco. Se avessi cambiato sì, però credo che sia anche la professione a non avere tanto sbocco sai. A prescindere dall'impegno familiare è proprio la professione che ti penalizza perché vedo tanti che hanno fatto master e altro, andando oltre la laurea, che comunque hanno lo stipendio uguale e quindi...*(fa un segno con mano)* Certo è che la soddisfazione lavorativa è un'altra cosa però economicamente no *(ride)* Tutto sommato sarei rimasta in ambito privato anche perché anche altri centri sono nella nostra stessa situazione.

Per dirti io non vedo loro quanto mi mandano a fare interventi, anche se solo ambulatoriali. Quindi per risponderti ti dico che se non avessi avuto impegni familiari probabilmente avrei cambiato prima, tutto qui.

**Intervistatrice: Ti ringrazio molto Ludovica, l'intervista finisce qui.**

Intervistata: Grazie a te e spero di esserti stata utile!

*(Fine intervista)*

## QUARTA INTERVISTA

*Data:* 28 Agosto 2023

*Luogo:* collegamento da remoto

*Durata:* 45 minuti

Nome intervistata: Giovanna, responsabile amministrativa import export, part time e indeterminato

**Intervistatrice: Buonasera, benvenuta e grazie per il tempo che dedicherai a questa intervista.**

Intervistata: Buonasera, grazie a te per avermi inclusa e anzi scusami ma come ti dicevo al telefono con il lutto che ho avuto (*la morte della madre*) tutto è andato un po' fuori fase. Scusami se ho rimandato più volte (*l'intervista è stata rimandata due volte*) ma tra il momento di sconforto che uno ha e tutto quello che ci gira attorno...vulture, successioni, passaggi di proprietà...*cazzi e mazzi (espressione colloquiale)*. Ma ora ci sono, eccomi...(gesticola).

**Intervistatrice: Non ti preoccupare, comprendo perfettamente. Direi di iniziare subito e ti chiedo di partire con una tua presentazione generale.**

Intervistata: Certo, allora mi chiamo Giovanna, ho 57 anni e ho un marito, tre figlie e ben due bellissimi cagnolini. Mi occupo di export in un mobilificio e possiedo una laurea in lingue conseguita a Padova nel '92. L'ho presa tardi perché prima lavoravo come interprete. Erano gli anni in cui cominciava ad esserci la necessità di parlare l'inglese e anche il francese perché le aziende cominciavano a commerciare con l'estero e non c'erano competenze, ok? Tanto più che ti devo dire che io ho fatto un liceo linguistico e per aver fatto il liceo linguistico legalmente riconosciuto all'epoca ho dovuto farlo a Padova perché c'era un liceo legalmente riconosciuto, quello del \*\*\*\*\* gestito dalle suore con un'offerta che per gli anni, e ti parlo degli anni ottanta era avanti ma avanti... (*gesticola con la mano*). Io mi sono diplomata nell'84 perché sono andata a scuola 5 anni e quindi parliamo degli anni '79 -84 cioè sono nei libri di storia sti anni (*ride*). Perché ti dico io avevo già insegnanti madrelingua in inglese, francese, tedesco, cioè una scuola che dava già allora un'offerta alta. Poi ho fatto l'università, a parte che un anno ho fatto ingegneria e poi sono finita a lingue...perché alla fine non facevo altro che fare l'interprete a destra e a sinistra e mi sono



messa a fare lingue. Io ho fatto lingue con l'intenzione di insegnare perché mi piaceva insegnare però non ho potuto insegnare...cioè ho insegnato come supplente, eccetera...poi ho trovato subito lavoro perché immagina te cercavano queste persone alla grande che parlassero inglese e francese nelle aziende però io non ho potuto insegnare perché allora se tu non avevi la maturità magistrale, perché allora c'erano le magistrali quadriennali. L'unica scuola superiore quadriennale allora era la magistrale. Se non avevi la maturità magistrale non potevi insegnare, pensa te. Potevi essere laureata come nel mio caso con un piano di studi didattico...come nel mio caso. Allora mi hanno detto "prenditi la maturità magistrale" e io ho detto "guardate, ho appena interrogato alla maturità, mi rifiuto, piuttosto passatemi gli esami" perché se tu ti laureavi in pedagogia allora potevi insegnare. Ho detto faccio prima a farmi sei esami di pedagogia almeno mi prendo due lauree che che...che...fare le magistrali. Che *n'dare a fare il tema di Italian ae magistrai (espressione dialettale seguita da risata)*..no ma tanto per dire come eravamo messi.

Poi hanno messo, ti ricordo, la storia degli insegnanti che hanno inserito la SIS, io ho delle amiche mie coetanee che per andare ad insegnare hanno dovuto farsi la SIS dopo per entrare di ruolo. Cioè *robe assurde proprio* (altra espressione dialettale).

Nel frattempo invece ho trovato lavoro e ho trovato lavoro sempre nell'ambito aziendale e lì sono rimasta.

Quando mi sono sposata e ho visto insomma, lavoravo ovviamente otto ore e viaggiavo anche per lavoro. Quando mi sono sposata e ho pensato di avere figli, l'ho comunicato in azienda. "Guarda che io...voglio...un figlio...te lo dico, trovati un'altra, facciamo un po' di selezione" ...mamma mia *iera come aver piantato un corteo sul fegato e non aver gnanca cavà el manego* (espressione dialettale).Figurati, un trauma.

Una volta era un trauma quando dicevi...io ho detto, guarda te lo dico prima, perché così ti organizzi, *na roba granda* (espressione dialettale). Alla fine ci siamo organizzati, ho fatto la selezione, ho fatto affiancamento e io ho avuto la mia Alessandra e l'azienda un'altra, formata, al mio posto. Questo è successo nel '97, quindi 26 anni fa. 26 anni fa quando è nata Alessandra, io ho detto, per favore dammi un part time a 6 ore...torno presto ma part time a 6 ore.

Perché non avevo assolutamente aiuti ma c'erano i nidi e allora ho messo la bambina al nido ma 6 ore non se ne parlava.

**Intervistatrice: Ti ricordi quanto costava un nido all'epoca?**

Intervistata: Ah brava, sempre costato tanto quanto adesso. Io mi ricordo c'erano le lire, pagavo, Alessandra ha fatto un asilo nido comunale qui a \*\*\*\*\*, questo che c'è qui a \*\*\*\*\*. Quindi non stiamo parlando dei nidi integrati, dei privati, il nido comunale di \*\*\*\*\*. Pagavo allora 400 mila lire al mese. La cifra è anche calata rispetto una volta perché era proprio esosa. E non si poteva attenzione, neanche detrarre, non era una spesa detraibile. Poi ci chiediamo come mai in Italia non c'è crescita demografica, come mai in Francia la media delle famiglie hanno tre figli e qua si fa fatica a farne uno, per misericordia. Io ho messo la bambina al nido ma le sei ore non me le hanno mai date, senonché alcuni miei colleghi si sono trasferiti e hanno messo su un'impresa loro. Lavoravamo proprio gomito a gomito nell'ufficio import export, *chi che vendeva, chi che comprava (dialetto veneto)*. Eh quando hanno aperto mi hanno chiamata e mi hanno detto "aiutaci, se senti qualcuno che viene lì per fare il colloquio di lavoro e vedi qualcuno di bravo, mandamelo perché qui abbiamo bisogno di una ragazza per l'ufficio amministrazione". E allora io ho detto "sì sì te la mando io la persona giusta, è ancora là, la Sara".

Mi ricordo che gli ho mandato il fax con gli appunti che mi ero presa quando gli ho fatto il colloquio. Ed è ancora là.

E allora loro mi han detto, "vieni a lavorare per noi" e allora io gli ho detto, guarda, io qui, so che azienda è tu la hai appena aperto, io ho qua ho un lavoro che so come va. Posso pensarci se mi dai un part time a quattro ore "*A quattro ore? Ma sei fuori?*" Guarda, gli ho detto, se vuoi a quattro ore e sennò nulla. Insomma alla fine un giorno mi chiamano "*Dai, vieni a quattro ore*". Detto, fatto.

Ecco perché ti interessa questo discorso...ho dovuto in anni in cui avrei potuto prendere lo stipendio che volevo, perché viaggiavo, perché contrattavo e ovviamente queste cose non le puoi fare quando sei in part time. Tieni conto che io ho avuto in mano sia l'import che l'export

Per dire che una donna deve sempre negoziare in negativo perché se fai delle rinunce per i figli poi questo è l'esito. Io posso dire che dal 1998 che sono entrata in regola dove sto, io ho sempre e solo lavorato quattro ore. Sempre e solo quattro ore. E questo argomento dell'orario non è mai stato toccato perché fino a qualche anno fa chi lavorava, lavorava otto ore e tante volte mi veniva rinfacciata questa cosa sai. L'unico vantaggio è che io ho potuto seguirmi le figlie come volevo prima e poi stare dietro a mia mamma quando si è ammalata.

**Intervistatrice: Tu hai scelto di rimanere part time anche dopo che le tue figlie sono cresciute?**

Intervistata: Sì io ho fatto questa scelta. All'inizio perché anche se erano più grandicelle, non più totalmente dipendenti da me, volevo seguirle. Perché tenevo conto che tutte e tre hanno fatto la scuola media musicale e questo vuol dire pomeriggio, orario extra, vuol dire suoni e quindi concerti. Tutta una cosa impegnativa. Quindi tutte le attività le ho fatte fare io perché appunto lavoravo la mattina. Poi quando le bambine non sono state più bambine mia mamma si è ammalata e io sono figlia unica, quindi ho dovuto seguirla. Diciamo che la ragione per cui ho chiesto e poi sono rimasta in part time sono state sicuramente le responsabilità che ho nei confronti della famiglia. Altrimenti io non avrei mai scelto di lavorare di meno perché a me è sempre piaciuto moltissimo lavorare e anzi ti dirò che questa scelta mi è sempre pesata tanto. E che io sono stata fortunata perché comunque i miei titolari hanno sempre premiato la mia bravura e mi hanno sempre dato compiti di grande responsabilità nonostante le mie quattro ore. Perché io le vedo le mie colleghe normali in part time normale e io non so come facciano a lavorare così, praticamente fanno le passa carte per quelle assunte full time. Ma è anche normale che sia così. Cioè io mi sento che ho un ruolo diverso, importante ma sostituibile.

**Intervistatrice: Con il part time sei riuscita a gestire in maniera semplice i tuoi impegni familiari? Hai ricevuto aiuto dalla tua famiglia e in particolare da tuo marito?**

Intervistata: Beh con le bambine no perché mia mamma abitava a trenta chilometri e lei mi aiutava quando avevo la bambina ammalata o così. La suocera di sopra (*fa cenno al piano di sopra con la mano*), no, mai. Quindi mi sono proprio arrangiata. D'altro canto ho avuto anche piacere perché sono cresciute come volevo io, se ho sbagliato ho sbagliato io. Se ho fatto giusto ho fatto giusto io. Perché sai delegare, poi non si può andare a sindacare se non sono ducati come vuoi tu. Io ho sempre investito in buone scuole, ho sempre cercato strutture all'avanguardia. Poi suonare, la musica, tutto così... perché io credo che la formazione della musica sia importante. E con mia mamma nemmeno mi ha aiutata nessuno perché sono figlia unica e mio papà è morto tanto tempo fa.

Mio marito sì mi aiutava anche ma sempre nei limiti. Comunque la responsabilità della casa e dei figli, che ce lo si voglia dire oppure nascondere, ricade quasi sempre sulla donna. Poi mio marito ha messo su un'azienda proprio negli anni perciò figurati...era già tanto se la sera riuscivamo a scambiare due parole prima che si addormentasse (*ridacchia*).

**Intervistatrice: Mi puoi parlare un pò' del tuo lavoro prima dell'insorgere delle responsabilità familiari? Quando ancora eri full time?**

Intervistata: Certo certo, allora io ho iniziato a lavorare ancora prima di laurearmi e lavoravo a prestazione perché andavo alla fiera di Milano a fare l'interprete presso gli stand. Specialmente del Salone del Mobile, si vede che era nel mio destino (*ride*) Facevo traduzione e ho insegnato inglese per una vita...scusami un attimo eh (*si alza e va a spegnere il condizionatore*) Io sono riuscita ad entrare in questo lavoro perché mio papà vendeva quadri e aveva tanti clienti che andavano alla fiera e cercavano tantissimo all'epoca inglese e francese e poi il tedesco l'ho lasciato perdere. Poi ho sempre avuto mansioni di responsabilità per dirti. Poi come ti dicevo ho provato con l'insegnamento ma sono finita presto in una realtà di azienda e lì sono rimasta perché il lavoro mi è piaciuto tanto.

**Intervistatrice: E dopo le tue responsabilità familiari hai mai cercato di cambiare lavoro? Com'è stato il processo di selezione? Come sono stati i colloqui che fai fatto se ne hai fatti?**

Intervistata: Sì, ho provato spesso a cambiare azienda e di colloqui ne ho fatti tanti anche in aziende grandi e devo dirti che se non sono stati pessimi poco ci manca. Ti dirò io non sono neanche tanto convinta che il problema per le donne sia la maternità, o meglio, ne ero convinta che lo fosse ma ora non più. Questo te lo dico perché quando vai a fare il colloquio e ti propongono un ruolo di capo ufficio con cinque persone sotto di te, poi ti propongono una miseria. Io avevo anche accarezzato l'idea di tornare a otto ore ma avresti dovuto vedere che proposte che mi hanno fatto e sai perché? Perché provenivo da un part time e perché sono una donna. E io ho sempre pensato "a questo punto mi conviene rimanere part time". E ti parlo di due realtà anche grandi, le più grandi nella zona (*qui lei nomina le aziende ma i nomi non sono comprensibili*). Quindi io sono rimasta perché le altre offerte mi davano stipendi troppo bassi per le competenze che mi chiedevano. E non cambia mica tanto sai, perché la condizione femminile è sempre dura sai.. Se hai figli perché hai figli, se li puoi fare perché li puoi fare. Oggi come ieri la donna spaventa il datore di lavoro. Se fossi stata un uomo in queste due aziende dove ho fatto il colloquio il doppio mi davano...sicuro. Perché poi so cosa prendevano altre persone. Ma è sempre la solita storia. Ti discriminano con lo stipendio c'è poco da fare. E oggi non sono nemmeno più sicura che sia la maternità sai...e me lo chiedo

sai perché in Italia siamo ancora fermi qua con questi stipendi. Perché per il resto sono contenta.

Quando io ho avuto il problema della mamma io l'ho fatto presente in azienda, mi hanno dato subito la flessibilità che chiedevo perché comunque anche loro la conoscevano. E anche perché sono li da una vita.

**Intervistatrice: Ti faccio un'altra domanda Giovanna, ritieni che sia possibile per uomini e donne fare ugualmente carriera?**

Intervistata: Guarda la mia opinione è che non sia possibile ma non tanto perché sia difficile organizzarsi, sono i titolari che non ti danno spazio quando hai un figlio. E se non ce l'hai hanno paura perché di paura si tratta che tu lo faccia.

**Intervistatrice: Quando hai deciso di “mettere su famiglia” pensavi che saresti rimasta sempre in part time?**

Intervistata: Finché sono state piccole sapevo benissimo che sarei dovuta restare part time e ti dico che ottenere le quattro ore è stato il frutto di una vera e propria negoziazione che ho fatto prima di averli i figli perché mi sono detta, dopo come faccio. Poi quando erano piccole e mano a mano che crescevano ho accarezzato l'idea di tornare a sei ore ma non ho provato più l'occasione giusta.

Ho fatto domanda anche attraverso le agenzie di lavoro e il mio lavoro è sempre interessante ma quando dicevi, cerco un lavoro a sei ore non ce n'è uno che te lo propone. Ti dicono tutti “guardi, se vuole, a otto le faccio fare cinque colloqui ma a sei non ce ne è uno che te lo faccia fare.

Per questo ti dico che il part time sembra la conquista del west. Che poi è una conquista un po' così perché poi se vuoi rientrare a full time, devi anche vedere che l'azienda non ti abbia sostituita sai.

Perché se l'azienda ha avuto bisogno e tu eri part time, ti sostituisce. Quindi il problema è anche essere licenziati. È sempre una lotta, una donna se la deve sempre *smazzare* (*espressione colloquiale*) in tutte le maniere. E ti dico che una volta ero convinta che il problema fosse la maternità e adesso non ne sono neanche più tanto sicura. Credo sia proprio un limite psicologico avere lì il dipendente otto ore, quando ormai le otto ore non le fa più

nessuno. È proprio l'Italia e poi l'imprenditore medio veneto è uno stakanovista. E quindi non si riesce a sradicare l'idea che si può lavorare meno e meglio.

Io sono un esempio che si può perché la mia scrivania dell'import ce l'ho dal 2015, prima facevo l'export. E mi ricordo che mi ha chiamato uno dei miei titolari quando ero ad Amalfi...e io me lo ricordo sai...ero ad Amalfi davanti alla chiesa di Sant'Andrea. E mi fa "quando torni perché ti devo parlare" ossia questa si è licenziata senza preavviso. In quindici giorni mi ha fatto il passaggio. Quindi io ho ancora in mano la scrivania di questa che era a otto ore mentre io sono a quattro e ti devo anche dire che noi dal 2015 abbiamo triplicato il fatturato. TRI-PLI-CA-TO il fatturato di importazione, porto a casa 360 container all'anno. Sempre a quattro ore laddove ce ne era una a otto. Quindi così hai capito? Poi l'umanità che mi hanno dimostrato quando mia mamma che è stata male, è stata grande. Mi hanno dato permessi e tutto il resto. Poi se uno sa fare il suo lavoro non sono le otto ore quello che contano. Poi contano anche le età eh...perché io ho 57 anni e i miei titolari hanno dai 57 ai 60 anni...cominciamo ad avere un'età avanzata. Questi imprenditori medi non hanno la flessibilità e te lo dico per altre miei colleghe che lavorano con titolari anziani che sono rigidi.

Speriamo che il covid abbia dimostrato che non è morto mai nessuno a fare il lavoro da casa. Che poi io quando lavoravo da casa, lavoravo di più.

**Intervistatrice: Ho un'ultima domanda che poi in realtà sono due (ride). Ti chiedo se la posizione che stai ricoprendo corrisponde alle tue aspettative e se ritieni soddisfatto l'investimento che hai fatto su te stesso a livello di istruzione.**

Intervistata: Allora, per quanto riguarda il lavoro ti dico sì dai, sono abbastanza soddisfatta. Io sono contenta della qualità di professionalità che ho raggiunto, non sono contenta per le opportunità che mi sono concessa. Perché ovviamente ho dovuto fare delle rinunce. Se fosse stato per me io avrei fatto un lavoro anche fuori dall'ufficio perché a me piace il commerciale per esempio. Avrei fatto un lavoro più dinamico. Purtroppo per le scelte che ho fatto di famiglia e per il limite dell'orario non mi è stato possibile. Questo è l'unico rimpianto che ho perché avrei potuto fare un lavoro e viaggiare. Questa è stata la vera rinuncia, professionalmente no perché quello che potevo imparare l'ho imparato. Se invece mi chiedi dell'investimento in termini di istruzione non posso che dirti che sono molto soddisfatta. Studiare è sempre la strada giusta anche se poi non corrisponde al lavoro che vai a fare.

**Intervistatrice: Giovanna io ti ringrazio tanto, ti comunico che l'intervista è finita e Abbiamo finito e io ti ringrazio molto per il tempo dedicato.**

Intervistata: Figurati, grazie a te e ti faccio un grosso in bocca al lupo per tutto.

*(Fine intervista)*

## QUINTA INTERVISTA

*Data:* 30 Agosto 2023

*Luogo:* collegamento da remoto

*Durata:* 50 minuti

*Nome intervistata:* Romina, ostetrica in ospedale, part time a tempo indeterminato, libera professionista

**Intervistatrice: Buonasera, ti ringrazio per aver deciso di partecipare a questa indagine e direi di iniziare subito con una tua presentazione. Anche molto generica va bene.**

Intervistata: *L'intervistata parla ma non si sente nulla perché ha il microfono disattivato.*

**Intervistatrice: Purtroppo non riesco a sentirti, potresti riattivare il microfono cortesemente?**

Intervistata: *(schiaaccia bottoni)* Scusami, non so mica sai quando ho schiacciato il tasto audio, non me ne sono mica accorta *(ride)*. Adesso mi senti bene?

**Intervistatrice: Sì, si forte e chiaro! Hai sentito la domanda o hai bisogno che la ripeta?**

Intervistata: No no tranquilla, avevo già iniziato a risponderti io *(ride)*. Io mi chiamo Romina, ho 39 anni e faccio l'ostetrica in ospedale a \*\*\*\*\*, insieme alla \*\*\*\*\* che voleva tanto partecipare a questa intervista ma purtroppo con quello che è successo la settimana scorsa, temo sarà ko *(espressione colloquiale)* per un bel po' *(si riferisce alla sua collega lavoratrice part time che avrebbe dovuto partecipare all'intervista ma che non è più riuscita a causa di un grave incidente avvenuto la settimana prima)*. Comunque, continuiamo. Appunto mi chiamo Romina e in famiglia siamo in sei, io e il mio compagno che fa il libero professionista, due figli naturali, un ragazzo in affidamento e una ragazza alla pari. Siamo effettivamente in parecchi dentro casa *(ride)*. Tieni conto che l'affidamento ce l'ho da due anni ed è un ragazzo di 16 anni che è arrivato da noi quando ne aveva 14. I miei due figli hanno uno quasi due anni e l'altra, la prima, quattro anni e mezzo. Quindi ne abbiamo per tutte le età *(ride)*. Ne vuoi uno per caso, io e mio marito abbiamo deciso di darli via in saldo *(ride)*. Scherzo ovviamente, guai se non ci fossero.



*L'intervistata si assenta 2 minuti perché uno dei figli è entrato nella stanza e lei si alza per riportarlo nell'altra stanza.*

**Intervistatrice: Dicevamo, una famiglia molto numerosa...**

Intervistata: Ah si si, gestire tutto e tutti insieme non è facile e ti dico ci sono dei giorni in cui mi sveglio e guardo la valigia con sguardo languido. Giusto per farti capire, ieri sera ero così stanca e demoralizzata che ad un certo punto sono entrata in cucina e ho scritto un cartello “non vi cascano le mani se passate l'aspirapolvere ogni tanto perché in caso non l'aveste notato, non abbiamo il maggiordomo” (*ride*). Vediamo se funziona, dubito eh, ma continuo a sperarci.

**Intervistatrice: Deduco che i tuoi familiari non ti aiutano molto nella gestione delle incombenze familiari?**

Intervistata: Allora io ho un po' esagerato, non posso dire di fare tutto tutto da sola ma molto spesso l'aiuto che ricevo da solo non è sufficiente e mi ritrovo a gestire la maggior parte delle cose da sola. Per quanto riguarda la gestione dei bambini ci arrangiamo con le tate, ho una tata titolare (*gesticola*) che è meravigliosa e qualcosa come 77 tra vice tate e ragazze alla pari che adesso sono in pausa ma la prossima arriva tra una quindicina di giorni. Guarda proprio per fortuna, non vedo l'ora. Non so se sai come funziona, però sono ragazze che vogliono fare esperienza all'estero. Vengono a casa tua così tu dai vitto, alloggio e una sorta di paghetta settimanale e loro ti danno un tot di ore a disposizione per i bambini. Noi scegliamo ragazze di lingua inglese perché l'obiettivo è quello di far imparare l'inglese in maniera semplice ai bambini e dipende da quanto stanno, normalmente la media è sui 3 mesi. Ovviamente quando le trovi perché sono sempre più complesse da trovare.

**Intervistatrice: C'è un sito giusto?**

Intervistata: Sì, sì, sì...c'è un sito. Tu metti il tuo profilo come famiglia e poi loro ti chiedono una sorta di amici se sono interessate oppure glielo chiedi tu. Non so se hai presente, una sorta di work away solo che nel work away tu non dai soldi mentre l'au pair è anche pagata.

**Intervistatrice: E i servizi che ruolo giocano in questa gestione degli impegni?**

Intervistata: Noi i servizi li abbiamo utilizzati per la più grande e li useremo per il più piccolo che inizierà l'asilo a settembre. Lui lo lascio con la tata e lo vado a riprendere quando finisco. Se faccio il pomeriggio è il contrario, quindi vado a portarli io la mattina e va a prenderli lei il pomeriggio e anche il mio compagno. Perché se il mio compagno quella mattina li ha un appuntamento alle nove, porta la bambina all'asilo e poi la vado a prendere io.

**Intervistatrice: Tetris insomma?**

Intervistata: sempre e comunque (*ride*)

**Intervistatrice: Torniamo un attimo a parlare di te, tu adesso che lavoro fai e con quale configurazione oraria?**

Intervistata: Io adesso faccio l'ostetrica e in realtà ho sempre fatto l'ostetrica. Oddio ho fatto altri lavoretti, durante l'università, durante le superiori facevo lavoretti un po' così, come tutti. La cameriera, la promoter, l'animatrice, questi lavoretti li ho sempre fatti e ho fatto anche dopo la laurea. Sai che dopo la laurea hai quel periodo di buco tra laurea e primo lavoro in cui ripetizioni, baby sitter. Non sono una che si prende indietro e si spaventa. Quindi ricapitolando, io sono ostetrica dal 2006, mi sono laureata a novembre del 2006, ho iniziato a lavorare e ho lavorato in ospedale con un contratto a tempo pieno e indeterminato. Ho fatto i turni, anzi direi che ho praticamente sempre lavorato a turni. Attualmente sono anche una libera professionista, una consulente professionale in allattamento che è una certificazione internazionale che ho preso un po' di anni fa. Ho appena vinto un part time che inizierà da novembre, perché il part time lo vinci a maggio e te lo daremo quando avremo la possibilità di dartelo e quindi inizierà più avanti. La mia idea è proprio quella di tenermi l'ospedale come base sicura e di investire su di me come libera professionista. Io sono arrivata al punto in cui ho davvero bisogno di creare qualcosa di mio, l'idea di licenziarmi e fare un salto nel vuoto, è difficile.

**Intervistatrice: E il tuo lavoro, così com'è strutturato, si concilia bene o male con i tuoi impegni familiari? Riesci a mantenere un equilibrio?**

Intervistata: Chi è che mantiene un equilibrio, con dei figli non è un equilibrio, è incastrare cose, è un Tetris vivente (*ride*). Ecco, se potessi definire la mia vita in questo momento di direi che è un Tetris. Questa mattina hanno cambiato i turni della settimana prossima, la prima cosa che ti viene in mente è “*oddio i cei dove li butto adesso*” (*espressione dialettale traducibile con “oddio e adesso dove metto i bambini?”*). Questo è il pensiero, poi chiami la tata e le dici “questo giorno riesci a venire che io smonto la notte e magari sono un po’ rintronata e non riesco ad andare avanti” e se lei ti dice di no, chiami la vice tata e tutto così.

**Intervistatrice: Lo stesso vale per tuo marito?**

Intervistata: No, assolutamente no. Gliel’ho detto proprio l’altro giorno: “Io se devo aprire la mia agenda per andare dall’estetista un’ora il mio primo pensiero è “*oddio i cei dove li butto*”, tu (*inteso lui*) fissi gli appuntamenti e poi noi tutti ci organizziamo di conseguenza”. È un’altra visione del mondo. La sua risposta? “Io devo guadagnare, devo pagare i mutui”, come se invece io andassi a lavorare gratis.

Lui mi aiuta eh per quello che riesce però in un modo o nell’altro lui riesce ad incastrarsi le cose, gli appuntamenti, non fa sacrifici a livello di lavoro e poi o ci sono a casa io o c’è a casa la tata. Di certo non ha il mio primo pensiero per andare dall’estetista un’ora.

Cioè non è che si chiede se ha un’ora per andare dall’estetista. Ma soprattutto non si chiede se la sua maggiore partecipazione potrebbe agevolarmi in qualcosetta.

**Intervistatrice: Sono incuriosita, ci sono maschi che fanno il tuo lavoro?**

Intervistata: Mmm no sai. Cioè i medici sì, ci sono tanti maschi però credo che quello dell’ostetrica sia ancora un lavoro parecchio femminile. Anche perché le donne stesse si sentono più a loro agio con le donne, ma come è normale che sia.

**Intervistatrice: Ok, quindi non hai un confronto diretto per fare il rapporto. Però la domanda te la rivolgo lo stesso. In base alla tua esperienza, è possibile per una donna con famiglia, fare carriera al pari dei maschi nel tuo settore?**

Intervistata: Guarda ti posso dire quello che vedo con i medici donne e maschio e ti dico di sì perché sono molto ottimista di natura ecco. Nel senso che, ce la puoi avere dei grandi appoggi. Io ho un compagno che è una persona estremamente intelligente e che mi spinge

molto anche a livello lavorativo, di crescita personale. Per cui da questo punto di vista io ho un aggancio assoluto. Cioè se io dico un giorno, guarda devo andare a fare un corso tre giorni via, lui non mi dice “ah no, come facciamo con i bambini?”, mi dice “ok, organizziamo, iscriviti, vai”. Per cui sai, avere un grande appoggio del tuo compagno è qualcosa che ti spinge. Per dirti, la mia idea è quella di fare un concorso per il coordinamento che so che sarà entro l’anno e lui mi spinge rispetto a questa cosa. Anche se sarà un impegno maggiore, anche se saranno delle responsabilità in più ma c’è. Per cui avere al tuo fianco una persona che ti sostiene, fa la differenza. Se avessi al mio fianco una persona che mi dice “ah ma no, non si riesce” e lo vedo spesso sai. “No ma è meglio se stai lì”, “No ma è meglio se chiedi il part time per stare a casa con i bambini”. Cioè io ho chiesto il part time per fare la libera professione e non per stare a casa con i bambini. Per la mia carriera.

**Intervistatrice: Quindi tu hai scelto il part time non tanto per esigenze di conciliazione tra i tempi di lavoro e quelli familiari, quanto piuttosto per avere più tempo da dedicare alla tua crescita professionale extra ospedale. Lo stesso vale per le tue colleghe?**

Intervistata: Sì esatto, io non vorrei esagerare ma posso azzardare di dire di essere l’unica che lo fa per la libera professione. Gli altri lo fanno per esigenze di conciliazione. D’altronde non so se lo sai (*ride*) però il lavoro pubblico viene scelto da tantissime donne proprio perché sembra essere quello più vicino alle esigenze della famiglia. È realmente così? Io ti dico sì ma anche no. Soprattutto in questo periodo in cui siamo perennemente sotto organico, sai quante ma quante volte capita di dover coprire turni altrui? Una volta non era così ma oggi lo è. E tu che sei donna e che magari hai fatto milioni di incastri Tetris per organizzarti la giornata, se non c’è nessuno devi rimanere perché cosa fai? Lasci la partorientente senza assistenza. No ti dico questo perché sai quante volte mi capita di sentirmi dire “eh ma tu lavori nel pubblico?” E io dico “ok, ma non faccio la maestra”. Anche il lavoro pubblico è cambiato, sai. Poi se fai l’impiegato al catasto non so (*ride*) ma nel mio settore senz’altro sì.

**Intervistatrice: È un lavoro che ti piace, che corrisponde alle tue ambizioni?**

Intervistata: Sì, io adoro il mio lavoro. Ero piccolina quando ho deciso che avrei fatto l’ostetrica e ad oggi ti dico che ho scelto il lavoro più bello del mondo. Perché lo trovo stimolante.

Se tu mi chiedessi dov'è che vuoi investire il tuo tempo io ti direi che voglio studiare, voglio diventare sempre più brava nel mio lavoro. Crescere e migliorare professionalmente, questo vorrei.

**Intervistatrice: Mi sembra di intuire la risposta però ti pongo ugualmente la domanda. Ritieni soddisfatto l'investimento formativo che hai fatto su di te?**

Intervistata: Ti dico di sì perché non potrei fare il mio lavoro se non avessi investito buona parte della mia vita a studiare. E ti dico, non mi sentirei nemmeno a posto con la mia coscienza se non fossi sempre aggiornata sugli ultimi studi. Il mio è un lavoro delicato e molto complesso, non basta fare il compitino, bisogna sapere bene quello che si fa. Per dirti adesso sto approfondendo insieme alla \*\*\*\*\* tutto l'argomento del breastfeeding e vorrei portarmelo anche nella libera professione.

Però ecco, anche se non avessi visto un risvolto lavorativo, io sono una di quelle che ritiene che lo studio debba accompagnare tutta la nostra vita. Non puoi smettere di studiare, secondo me è questo il segreto per rimanere giovani. Anche il Botox aiuta ma diciamo che questo è meno costoso (*ride*).

**Intervistatrice: (*ride a sua volta*) Come riesci a conciliare questa tua propensione con la gestione della routine domestica. Mi viene da pensare che non sia sempre semplice trovare il tempo per studiare.**

Intervistata: Ehhhhhh (*sospira*)... allora io ho vissuto un momento difficile durante la mia prima maternità, proprio appena partorito quando avevo già mia figlia in braccio. Una figlia scelta e io felicissima, quindi non una gravidanza arrivata così. Una scelta di coppia e felicissima di essere mamma. Però ti arriva una tale botta in fronte e davvero non sei nemmeno più in grado di fare la doccia cinque minuti perché hai una cozza attaccata addosso e quindi ho detto ... “ma chi cavolo me l'ha fatto fare? “Che fregatura è essere donna” e mi sono sentita intrappolata in una situazione che definire deprimente era poco. Mi ricordo che guardavo i miei libri sopra il tavolo e il fatto di non riuscire mai a trovare il tempo di aprirli e dedicarmi mi faceva sentire così frustrata. Perché in alcuni casi è talmente... non avvilito, non vorrei dire avvilito ma totalizzante. Tu non sei più una donna, sei solo una mamma. E in quei momenti lì in cui io non potevo più studiare niente, non potevo lavorare, dovevo solo fare quello, è alienante in alcuni casi. Che poi non è mica solo il bambino, sai. Perché non è

che smetti di dover fare le pulizie, occuparti della casa, preparare da mangiare. Cioè non è che quando partorisci tuo marito smette di mangiare e per quanto il mio sia avanti ti assicuro che non era così avanti da pensare di organizzarsi con i pasti sempre. E ciò poi passare tutta la giornata in casa per una che era sempre in movimento, che studiava sempre qualcosa, che si muoveva che andava in giro, e il libro nuovo e lo studio nuovo e il corso nuovo, non è semplice. Madonna santa, aiuto, cioè tutti i giorni questa cosa. E quando torni al lavoro è ancora più difficile. Quello che non ti dicono e non te lo dicono sai, forse adesso si comincia a sentire qualche voce in merito, è che la maternità necessariamente ti costringe a fermarti. E per quanto sia meravigliosa quando vedi che comunque il tuo compagno continua con la sua vita lavorativa e la sua gestione della giornata, se non per piccoli momenti, non è cambiata ma continua a lavorare a studiare.

Per una donna è fisiologicamente diverso, nel senso che tu hai un neonato che dipende da te. Se lo allatti dipende completamente da te. Inizi verso l'anno e mezzo a dire ok, aspetta che adesso mi posso prendere due ore alla sera per andare a bere una cosa con le mie amiche. Queste cose qui, a un uomo non cambia niente, a una donna cambia molto e in alcuni casi è veramente alienante. Fisiologicamente. Non mi sto lamentando ma comunque è molto impattante sulla tua vita e sul tuo lavoro. Solo recentemente sono riuscita a riprendere in mano con costanza i miei studi e ti dico con grande fatica.

**Intervistatrice: Romina, io non ho altre domande e concludo ringraziandoti per aver partecipato a questa indagine.**

Intervistata: Grazie a te.

*(Fine intervista)*

## **SESTA INTERVISTA**

*Data:* 4 settembre 2023

*Luogo:* collegamento da remoto

*Durata:* 38 minuti

*Nome intervistata:* Lia, gestione recupero crediti, full time e indeterminata, full smart working

**Intervistatrice: Buon Pomeriggio, intanto ti ringrazio per la tua partecipazione a questa intervista. Ti chiedo subito di iniziare presentandomi un attimo la tua situazione familiare e lavorativa.**

Intervistata: Ciao, grazie a te per avermi selezionata per questa intervista, l'argomento è molto attuale e sono felice di poter dare il mio contributo, ecco. Allora io mi chiamo Lia, ho 42 anni e un bambino di tre anni. Possiamo dire che ci ho voluto pensare bene prima di farlo (*ride*). Ho un compagno di nove anni più vecchio di me che al momento è ancora e solo il mio compagno ma a breve sarà mio marito. L'anno prossimo ci sposteremo (*sorride emozionata*).

**Intervistatrice: Ti faccio le congratulazioni in anticipo allora Lia.**

Intervistata: Grazie grazie. Dico sempre che sono fortunata perché è arrivato in un momento in cui proprio non ci speravo nemmeno più tanto di trovare qualcuno con cui fare una famiglia e invece nell'arco di quattro anni abbiamo fatto tutto. Casa e chiesa (*ride*). Comunque riprendo un attimo la domanda che mi hai fatto e concludo (*gesticola*) la mia presentazione. Allora, io subito dopo la laurea in Economia e Commercio ho iniziato a lavorare in una società di recupero crediti. Ovviamente lavoravo full time e andavo in ufficio tutti i giorni però all'epoca a me andava più che bene perché comunque non avevo altri impegni. Anzi diciamo che il lavoro mi aiutava a non pensare a tutto il resto (*gesticola*). Sono rimasta lì tantissimo tempo, quasi tredici anni finché uno dei nostri clienti storici, che avevo sempre gestito io tranne una breve interruzione, mi ha chiesto di passare nella sua azienda con un compenso più alto.

Io ho iniziato a lavorare in presenza però era molto scomodo perché l'azienda è più o meno...saranno 30/40 minuti in macchina da casa mia e quindi appena sono rimasta incinta ho chiesto la possibilità dello smart working, altrimenti non ce l'avrei mai fatta a stare anche

dietro al piccolo. Che però ha coinciso con il periodo del COVID in cui più o meno tutti sono finiti in smart working (*ride*) quindi inizialmente sentivo poco gli effetti di questa scelta dopo ho continuato a gestire tutto il mio lavoro da remoto. Questo perché il mio lavoro si può gestire tranquillamente anche così. Una volta che mi passano la pratica gestisco tutto telefonicamente e con le mail.

**Intervistatrice: Sei completamente in smart working o alterni anche momenti in presenza?**

Intervistata: No, no, io sono completamente in smart working e in ufficio non ci vado praticamente mai. Per meglio dire, ogni tanto ci vado ma perché voglio io e non perché mi sia richiesto. Ti dirò, non è sempre semplicissimo eh, perché adesso dopo tanto tempo che svolgo il mio lavoro così (*gesto con la mano*) comincio a sentire la mancanza dell'ufficio vero e proprio. Quindi mi manca parlare e confrontarmi con i miei colleghi ma anche solo il fatto di uscire di casa per recarmi in un altro posto. Tieni conto che al momento io faccio con i miei colleghi solo due riunioni a settimana sempre da remoto. E io sento che non mi è sufficiente anche solo per un semplicissimo passaggio di consegne che è proprio la base.

**Intervistatrice: Alla luce di queste tue considerazioni, pensi che lo smart working ti stia penalizzando o avvantaggiando?**

Intervistata: Sai che francamente non saprei bene come rispondere a questa domanda? Mi spiego meglio, ci sono dei momenti in cui penso sia una grande opportunità per me. Perché comunque lo vedo crescere (*si riferisce al bambino*), passo tanto tempo con lui, riesco a gestirmi bene gli impegni. E poi ci sono dei momenti in cui mi sento completamente esclusa dalle dinamiche aziendali e mi chiedo se tutti gli sforzi che ho fatto perché tu lo sai meglio di me...studiare non è semplice!...ne sono valsi la pena. Anche se provo sconforto quando penso alla mia marginalità rispetto all'azienda.

**Intervistatrice: In questa tua risposta ci sono tanti aspetti da considerare però ti chiedo di fare un passo indietro e parlarmi un più approfonditamente dei tuoi impegni familiari e di come ti organizzi per gestirli.**



Intervistata: Sì bene. Allora diciamo che al momento il mio impegno più grande è Riccardo (*il figlio*) e lo gestisco grazie all'aiuto di mia mamma in sostanza perché il mio compagno è quasi sempre via.

Mia mamma abita vicino, praticamente attaccata a casa mia, arriva la mattina e me lo tiene fino a dopo pranzo. Io ho la fortuna che comunque il mio lavoro è flessibile, devo fare un tot di ore...che poi ne faccio sempre di più eh...ma nessuno mi controlla. A meno che non ci siano riunioni o impegni condivisi, mi gestisco abbastanza liberamente il tempo. Considera che essere in smart working è un po' una fregatura anche sotto l'aspetto che tu sei sempre al lavoro. Anche se c'è mia mamma e io sto lavorando e Riccardo piange disperato...non è che posso fare finta di niente (*ridacchia*) e questo succede un saaaaacco di volte. Poi torni, ti risiedi e devi riprendere il filo del discorso. Disastro.

**Intervistatrice: Certo capisco...e hai mai pensato di affidarti ai servizi per l'infanzia?**

Intervistata: Certo sì, diciamo che i servizi sono sempre stati la mia prima scelta, ho sempre puntato molto sui servizi. Anche perché ti dico la verità, quando ero più giovane e magari vedevo le mie amiche che avevano figli e li lasciavano ai genitori o ai suoceri, diciamo che storcevo sempre un po' il naso perché penso che fondamentalmente se fai un figlio per gravare sui genitori, non sia proprio corretto.

Oltretutto mia mamma non stava neanche vicina a dove mi sono trasferita però con il fatto che anche lei viveva da sola ed era in affitto, si è spostata volentieri più vicino.

Ti dicevo appunto che accedere ai servizi non è stato possibile perché c'erano veramente pochissimi posti e le strutture private mi sarebbero praticamente costate l'intero stipendio quindi diciamo che non ci ho fatto affidamento. Mia mamma si è sempre dichiarata disposta e felice di occuparsi del piccolo perciò finché ho lei che mi da una mano, riesco a gestirmi.

**Intervistatrice: Torniamo un attimo allo smart working, dicevi che ti senti un po' fuori dalle dinamiche aziendali. Ti chiedo di argomentare meglio questa tua affermazione.**

Intervistata: Beh Veronica è chiaro che essendo in smart working l'azienda fa un po' meno affidamento su di me. Perché non è più una cosa come prima quando tutti eravamo in smart working. Adesso siamo io e un'altra mia collega sempre nel recupero crediti e sempre in smart per la questione dei bimbi. Tutti gli altri sono lì in azienda. Per dirti certi corsi di aggiornamento che ai miei colleghi fanno fare...a me no. Poi io non sono stupida, lo sembro

ma non lo sono (*ride*) e lo so benissimo che finché mio figlio non sarà più grande, la mia carriera sarà in stand by.

Se a questo aggiungi che la mia maternità è arrivata tardi quando lui sarà indipendente io sarò considerata vecchia per il mondo del lavoro.

E te lo dico da persona che sapeva benissimo a cosa andava incontro ancora prima di rimanere incinta e trovo tanto ingiusto che le donne siano costrette a scegliere. Però è così, è sempre stato così...cioè (*sospira*) è così per tutte, non solo per me.

**Intervistatrice: Sarebbe possibile per te tornare a lavorare in presenza?**

Intervistata: Aspetta che ci penso...(*ridacchia*) Assolutamente no! Attualmente, cioè se domani mi richiamassero al lavoro in presenza tutti i giorni sarei veramente in una brutta situazione perché comunque mia mamma non guida e per tutto ciò di cui c'è bisogno, mio nuovo io. Se a questo aggiungiamo la strada di 30/40 minuti per andare e per tornare, non saprei proprio come fare.

Quelle volte in cui vado in azienda e come ti dicevo, quasi sempre per mia scelta, devo organizzarmi tanto prima e pregare di non incappare in qualche imprevisto.

Certo...Mi piacerebbe eh perché come ti dicevo a volte mi manca un ambiente lavorativo in cui posso confrontarmi quotidianamente con altre persone ma anche solo per staccare, ma dovrei per forza pensare di prendere una baby sitter. E i ze achei (*dialetto veneto*).

**Intervistatrice: Se non ho capito male il ritorno in ufficio potrebbe essere stimolante ma anche molto difficile e sulla tua carriera che tipo di impatto pensi che potrebbe avere?**

Intervistata: Sicuramente un impatto positivo perché mi rendo conto, come ti dicevo, che per crescere realmente in un'azienda è importante esserci dentro. Io mi sento un po' al margine delle cose francamente. Quasi sempre ho la sensazione di perdermi qualcosa di importante però bisogna scegliere.

**Intervistatrice: Hai mai pensato di trovarti un lavoro più vicino a casa in cui magari puoi recarti in presenza? Hai fatto altri colloqui dopo la maternità.**

Intervistata: Ah ma hai parlato con il mio compagno? Lui me lo dice sempre "trovati un altro lavoro, trovati un altro lavoro". Però lo stipendio che percepisco adesso comunque è buono e

in più io sono di un pigro ma di un pigro che se ti facessi vedere quanto prenderesti paura (*ride*).

Il mio compagno mi dice sempre che dovrei fare altri colloqui però francamente non è che ne ho tanta voglia. Sarà che i lavori mi sono sempre un po' caduti dal cielo (*ride*) quindi in realtà non mi sono mai realmente sottoposta a un processo di recruiting. Quindi un po' per pigrizia e anche perché il mio lavoro mi piace, ho scelto di non cambiare.

**Intervistatrice: Il tuo lavoro attuale ti fa sentire soddisfatta? Ti piace?**

Intervistata: Adesso dico una cosa impopolare, io adoro fare recupero crediti! Lo so che tutti dicono "ah recupero crediti, che lavoro di m\*\*\*\*\*" però io credo di farlo nel modo giusto sai? Come in tutte le cose serve un po' di tatto ma credo e spero di gestirlo al meglio.

A livello umano credo di dare tanto sai perché per me non esistono pratiche, esistono persone che spesso hanno avuto problemi. Quindi raramente ci vado giù dura, o meglio sì ma proprio devi tirarmela giù.

**Intervistatrice: Hai citato il tuo compagno, potresti dirmi che ruolo gioca nella gestione delle responsabilità familiari?**

Intervistata: Vuoi sapere come ci dividiamo gli impegni?

**Intervistatrice: In poche parole sì!**

Intervistata: Beh allora è molto semplice, non c'è distribuzione! Allora, non voglio che tu pensi che il mio compagno sia una brutta persona eh, perché è un amore di uomo (*ridacchia*). Però è un uomo, lui quando arriva a casa non riesce ad aiutarmi, proprio non ce la fa, cioè lo vedi che *nol sa dove trarse* (*espressione dialettale "non sa come gestirsi"*).

Ci prova eh, il sabato mattina per esempio, lo vedo che ci prova, però fa più *casino* che altro.

**Intervistatrice: Pensi che una migliore distribuzione delle responsabilità familiari avrebbe un impatto positivo sulla tua carriera?**

Intervistata: Ussignor...che domanda, aspetta che ci penso (*silenzio per qualche secondo*)

Allora, non credo sai. Nel senso, il problema che ho attualmente è un problema degli orari. Perché il bambino ha degli orari che comunque non coincidono con quelli del mio compagno. Cioè...*(pausa di qualche secondo)* il mio compagno parte la mattina e torna la sera. Per aiutarmi con il bambino dovrebbe cambiare lavoro! *(Ridacchia)*.

Certo, se lui riuscisse ad essere un pochino più indipendente sotto alcuni aspetti mi aiuterebbe ad avere più tempo libero e a me piacerebbe anche studiare ancora. Però, ecco, diciamo che la mia carriera è più legata al bambino che a Mattia *(il compagno)*.

*(Il bambino piange, l'intervistata si allontana e ritorna dopo 2 minuti)*

*(L'intervistata ritorna)* Come volevasi dimostrare! *(Ridacchia)* Scusami sai però mio figlio ha dei polmoni potentissimi e riesce a piangere per ore se non lo fermi! *(Ridacchia)*

**Intervistatrice: Tranquilla, non ti preoccupare, siamo alle battute finali dell'intervista. Anzi, ti faccio un'ultima domanda e poi ti lascio andare. È una domanda che riguarda i tuoi studi: ritieni soddisfatto l'investimento che hai fatto su te stessa per gli studi?**

Intervistata: Questo senz'altro perché durante i miei studi ho acquisito competenze e anche una profondità di pensiero che non avrei proprio potuto raggiungere altrimenti. Se adesso ho nuove chiavi di lettura rispetto al mondo lo devo allo studio. Perciò in questo senso l'investimento è positivo. Se poi mi chiedi se quello che ho studiato lo applico nel mio lavoro, posso dirti che ciò avviene solo in parte. Quando ho iniziato a studiare avevo aspettative mooolto differenti, molto *(ridacchia)*. Come penso tutte, sai. Io per dirti ero anche convinta che non avrei mai fatto figli però poi arriva un momento della vita in cui ti trovi diciamo un po' più vecchia e sai che devi rinunciare ad una possibilità.

Ti ripeto...*(sospira)* sapevo molto bene a cosa stavo andando incontro e ho fatto una scelta. Diciamo che avevo altri sogni per me da bambina ma poi si cambia, no?

**Intervistatrice: La risposta è molto chiara. Io ho finito con le domande, ti ringrazio molto per aver scelto di partecipare.**

Intervistata: Grazie a te!

*(Fine intervista)*

## SETTIMA INTERVISTA

*Data:* 4 settembre 2023

*Luogo:* collegamento da remoto

*Durata:* 44 minuti

*Nome intervistata:* Samantha, operatrice di telemarketing, part time e indeterminato

**Intervistatrice: Buongiorno, benevenuta a questa intervista e ti ringrazio tanto per la tua partecipazione. Anche oggi inizio chiedendoti di presentarti in modo generico, parlami un po' di te, una visione generale.**

Intervistata: Buongiorno, grazie a te per avermi selezionata perché il tema che tratti è davvero molto interessante. Infatti appena \*\*\*\*\* mi ha parlato di questa opportunità ho deciso di coglierla al volo. Perché sai è importante, in qualche modo, far sentire la propria voce. Poi tra l'altro credo che più o meno abbiamo la stessa età quindi puoi capirmi meglio. Tu hai figli?

**Intervistatrice: No no, io non ho figli.**

Intervistata: Beh allora dopo questa intervista non so se vorrai farne (*ride*) dai dai comincio così non ti faccio perdere tempo...allora vediamo, io mi chiamo Samantha, abito a \*\*\*\*\*, vicino alla \*\*\*\*\* e all'ospedale. Hai presente dov'è l'ospedale? Beh proprio nelle case dietro. Comunque ho 35 anni e attualmente vivo con mio marito Emanuele e i miei due figli di 3 e 8 anni a Bassano del Grappa. Faccio l'operatrice telefonica per un'azienda di telemarketing...non so ti devo dire anche il nome?

**Intervistatrice: Tranquilla, non serve...**

Intervistata: Ok, allora aspetta che ho perso il filo (*ridacchia*)...ah si, lavoro per un'azienda di telemarketing, lavoro da casa con tutte le cose che mi fornisce l'azienda e lavoro part time, su turni e faccio o la mattina dalle 9 alle 15 o il pomeriggio dalle 13 alle 19. E ti dico io lo cercavo un lavoro a 6 ore perché altrimenti non riuscirei a gestire i bambini. Sono una di quelle che chiama a tutte le ore insomma (*ride*). Sono stata abbastanza chiara o vuoi che approfondisca ancora?

**Intervistatrice: Sei stata molto chiara, ti ringrazio. Adesso ti faccio qualche domanda più specifica, partiamo proprio dalla gestione dei tuoi impegni familiari, come gestisci i tempi e gli impegni dei tuoi bambini? Esempio, chi va a prenderteli all’asilo o a scuola?**

Intervistata: Mamma che domandona...sarei quasi curiosa di sapere le risposte delle altre donne perché guarda io mi sveglio la mattina stanca e arrivo a sera esaurita (*ride*). Spero che le altre se la cavino meglio di me (*ride*). Ok, allora il più piccolo nessuno va a prenderlo all’asilo perché non ci va (*ride*). Sta con mia mamma che mi abita sotto mentre lavoro e quando magari devo uscire. Il grande invece va alle elementari e riesco comunque sempre a portarlo a scuola, a prenderlo va mia mamma se ho il turno del pomeriggio, altrimenti vado io.

Marito non pervenuto...no dai, sono stata un po’ cattiva. Per esserci c’è, però anche lui ha un lavoro con degli orari brutti perciò non è che posso proprio contare su di lui. Cosa vuoi fa il carrozziere, è un operaio perché la carrozzeria non è sua, però lavora tantissimo. Se capita che finisco tardi con il turno di pomeriggio e capita fidati perché se finisci alle 19 il turno non è che tu stacchi alle 19. Finisci alle 19 ma ora che chiudi tutto e ti prepari il lavoro per arrivano come niente le 19.30 e i bambini hanno fame. Quindi ti dico, se lui arriva a casa prima che finisca prepara da mangiare. Poi magari ogni tanto aiuta con le pulizie...passa l’aspirapolvere (*ride*). Ma finisce lì (*gesticola*).

Magari vorrebbe anche fare di più però non ce la fa, ma è colpa di sua mamma sai. Glielo dico sempre. Pensati che la prima cosa che mi ha detto quando ci siamo sposati è stata “Adesso tocca a te prenderti cura di lui”. E cosa vuoi dire tu? Nulla!

Comunque c’è anche da dire che va bene così perché in fondo è lui che porta a casa da mangiare.

**Intervistatrice: Quindi tua mamma è il tuo supporto nella gestione degli impegni familiari e in particolare dei bimbi. Posso chiederti perché non ti sei rivolta ai servizi per l’infanzia?**

Intervistata: E qui si capisce che non hai figli, perché altrimenti non mi avresti fatto questa domanda (*ride*). L’asilo nido è abbastanza costoso ed è anche quasi impossibile che te lo prendano il bambino. Ovviamente io adesso ti parlo di quello comunale perché quello privato è un salasso e ti tocca lavorare solo per pagare la retta. E poi comunque ti renderai conto che

mandare un bambino all'asilo significa che minimo 2 volte al mese ti è a casa ammalato. E quando sta a casa chi sta con lui se non chiedi alla nonna? Ti serve comunque la baby sitter. Quindi io ho scelto direttamente di chiedere a mia mamma. A lei fa anche piacere eh... perché comunque è morto mio papà più o meno quando è nato Niccolò, il mio primo figlio. E da allora si è sempre occupata dei miei figli.

**Intervistatrice: Capito, torniamo un secondo a parlare del tuo lavoro, mi puoi dire come sei inquadrata e da quanto tempo fai questo lavoro?**

Intervistata: Va bene. Allora io ho un contratto indeterminato per 25 ore settimanali. Sono passata quasi subito all'indeterminato, sono stata pochissimo, qualche mese mi pare in determinato. Da subito mi hanno dato 25 ore settimanali perché comunque era quello che cercavano già nell'annuncio. Perché io ho mandato la candidatura tramite la piattaforma \*\*\*\*\*. Ti dico non sempre funziona però nel mio caso sì, quindi la mia esperienza con \*\*\*\*\* è positiva anche se ti dico ne ho sentite tante che mandi la candidatura e non ti rispondono mai.

**Intervistatrice: E da quanto tempo fai questo lavoro?**

Intervistata: Allora, faccio lavoro da quasi 2 anni. È un buon lavoro sai anche se non è che faccio i salti di gioia a farmi sbattere il telefono in faccia dalla gente. Quando è nato Elia (*secondo figlio*) ho capito che non avrei più potuto lavorare come commessa, perché prima facevo la commessa in un negozio di abbigliamento. Però sai... (*sospira*) se fai la commessa devi lavorare sicuro sicuro anche il sabato e a volte anche di domenica. E come fai con due bambini piccoli? Mia mamma mi aiuta, per carità, però non è nemmeno giusto che le faccia così tanto da peso.

Mi è dispiaciuto sai, perché non pensare che abbia deciso così *alla carlona* (*espressione colloquiale*), a me piaceva molto il mio lavoro, però non è che potevo fare tanto altro. Forse se non avessi accettato questo lavoro ma magari con uno in presenza sarei riuscita a costruirmi una carriera. Dico magari eh perché poi non lo so. Cioè così comunque no, non c'è possibilità di carriera.

**Intervistatrice: Quindi prima di fare l'operatrice telemarketing hai fatto anche la commessa e anche altri lavori?**

Intervistata: No, eh si! Ne ho fatti un *casino* (*espressione colloquiale*) di lavori. Ho fatto la scaffalista al supermercato, al \*\*\*, ho fatto la barista, hai presente il bar in centro a \*\*\*\*\* ecco li, ho fatto anche la collaboratrice domestica sai per un periodo. Ah, paura di niente, il lavoro è lavoro!

Fino al primo bambino riuscivo a gestire tutto, poi con il secondo è crollato un po' tutto. Perché con uno non è semplice eh, figuriamoci, non posso dire proprio una cosa così, però in qualche modo riesci a gestirti. Quando iniziano ad essere due, è più difficile, mooolto più difficile.

Poi io adoro i miei figli, mamma mia, se non ci fossero sai....guai...però posso dire solo grazia a mia mamma che mi aiuta, altrimenti impazzirei.

**Intervistatrice: E questi lavori come li hai trovati? Hai fatto varie selezioni? Tanti colloqui?**

Intervistata: Io sono sempre stata fortunata sai perché comunque tutti i lavori li ho trovati perché conoscevo magari il titolare o qualcuno che ci lavorava dentro. Il lavoro al supermercato me l'ha procurato mia zia che fa la cassiera del supermercato da tanti anni e quello come barista perché era il bar dove andavo sempre. Quindi in realtà non ho fatto tanti colloqui e anche in questo ultimo non è stato un colloquio vero e proprio.

**Intervistatrice: In che senso, posso chiederti di spiegarti meglio?**

Intervistata: Sì certo, nel senso che io faccio un lavoro semplice e quindi loro non avevano grandi pretese. Non è stato uno di quei colloqui come ne sento tanti che ti fanno test, domande difficili. A loro bastava guardarmi in faccia e capire che non sono una delinquente diciamo (*ride*). Poi non abbiamo neanche dovuto discutere chissà quanto su orario e altro perché loro offrivano proprio la posizione specificata nell'annuncio. Questo non toglie che quando guardo alle mie amiche che hanno un lavoro diverso sento un groppo alla gola.

**Intervistatrice: Mi dispiace Samantha. Questo lavoro, così com'è strutturato e quindi da casa e con 25 ore settimanali, riesci a gestire i tuoi impegni familiari...**



Intervistata: Allora partiamo dal presupposto che quando tu hai figli, devi prenderti cura dei figli come prima cosa. E se lavori da casa in un certo senso è peggio perché sei sempre a disposizione.

Se mia mamma ha un problema con Elia al piano di sotto e non riesce a risolvere, da chi pensi che vada? Da me ovviamente, anche se sto lavorando devo almeno intervenire.

Non è che puoi dire qualcosa, magari al figlio grande posso dire qualcosa perché è più grandicello ma quello piccolino cosa vuoi dire? La mamma sta lavorando? Mica capisce lui.

Al massimo se sei al telefono con il cliente puoi farli aspettare un attimo ma poi vai.

Poi a livello generale sicuramente il mio lavoro è più semplice di altri perché comunque ho dei buoni orari e in qualche modo riesco comunque a seguire i bambini.

**Intervistatrice: Avresti mai accettato questo lavoro se non avessi avuto i bambini?**

Intervistata: No no ma assolutamente no. No no. Te lo dico ma proprio sicura sai, sono molto sicura che non avrei accettato questo lavoro. Primo perché non è che sia proprio facile sai, sai come trattano gli operatori telefonici e poi anche perché non è che mi piace stare sempre a casa (*sospira*), a volte è un po' pesante. Mi capisci vero (*ride*)???

Però d'altronde tutti gli annunci che guardavo dopo la maternità erano demoralizzanti.

Comunque io non è che avessi chissà quale grande professionalità e secondo me è difficile anche per le donne che hanno un lavoro professionale, tipo a studio, tornare al lavoro dopo la maternità, figuriamoci per quelle come me. Diciamo che sono già contenta di non essere finita a fare la donna delle pulizie in un centro commerciale. Almeno sono a casa con i miei figli.

**Intervistatrice: Non abbiamo ancora affrontato l'argomento relativo ai tuoi studi, puoi parlarne per cortesia?**

Intervistata: Partiamo dal fatto che non mi è mai piaciuto tantissimo studiare. Non sono mai stata bocciata (*ride*) però se chiedi a mia mamma, non ero proprio felicissima di andare a scuola (*ride*).

Io ho fatto una scuola professionale per diventare parrucchiera però ho capito subito che...che...diciamo non era proprio la mia strada. Ho fatto lo stage però facevo una fatica ad andare a lavorare, ma una fatica che proprio non ti dico. Così, quando una delle clienti del salone mi ha proposto di andare a lavorare nel suo negozio di abbigliamento, ho accettato

subito. Un lavoro che mi piaceva tanto sai, e una volta era ancora più bello perché la qualità dei capi era bella, oggi non mi piace più.

**Intervistatrice: Tornerai a fare la commessa quando Niccolò ed Elia saranno più grandi?**

Intervistata: Ah questo è poco ma sicuro, mi piacerebbe tanto tanto tornare a fare la commessa. Non so se vorrei tornare nel settore dell'abbigliamento perché comunque adesso vanno solo i negozi dei cinesi e mi sembra che comunque tanti negozi stanno anche chiudendo. Almeno ogni volta che vado in piazza ne vedo di nuovi che stanno chiudendo. Magari un lavoro con i profumi, mi piacerebbe tanto. Tipo, se tornassi indietro studierei qualcosa con i profumi. Indietro a un bel po' di anni fa (*ride*).

Certo, bisogna considerare che quando sarà il momento di tornare a lavorare sarò vecchietta. Penso che questo potrebbe in qualche modo essere un problema anche sai...perché pensa è normale se tu avessi un negozio, prenderesti me a 40 anni o una ventenne che magari puoi pagare anche molto meno?

Purtroppo secondo me per una donna conta ancora molto.

**Intervistatrice: Ho un'ultima domanda e poi ti lascio andare perché sento che i bambini reclamano la tua presenza, alla luce di tutte le considerazioni che abbiamo fatto ti chiedo come ti fa sentire la tua situazione lavorativa attuale.**

Intervistata: Cosa vuoi che ti dica...è ovvio che non è quello che vorrei e che anche a me piacerebbe comunque realizzarmi di più però io comunque ho scelto la mia vita e di avere una mia famiglia. Però non vedo tante altre soluzioni sai, perché lo stipendio di mio marito ci serve e comunque prende più di me. Tieni conto che il sacrificio è inevitabile e se sei donna te ne devi occupare tu delle cose di famiglia. Speriamo che le cose cambino, dai, sono ottimista.

**Intervistatrice: Samantha io ho finito con le domande, ti ringrazio tanto per aver partecipato.**

Intervistata: Grazie a te e in bocca al lupo per tutto (*saluta*) -(*Fine intervista*)

## OTTAVA INTERVISTA

*Data:* 6 Settembre 2023

*Luogo:* collegamento da remoto

*Durata:* 39 minuti

Nome intervistata: Marika, libera professionista in partita iva

**Intervistatrice: Buongiorno, comincio ringraziandoti per esserti resa disponibile per questa intervista. Prima di iniziare ti confermo quanto ci siamo dette al telefono, in caso questo collegamento non dovesse più funzionare ho già pronto l'altro link e te lo invio subito. Ti chiedo di cominciare presentandoti in maniera generica.**

Intervistata: Ok ottimo, mandamelo pure che se vediamo che questo non funziona più mi collego direttamente all'altro. Allora buongiorno, io mi chiamo Marika, ho 52 anni, sono sposata e non ho figli ma da un paio di anni mi occupo di mia suocera che soffre di Alzheimer.

Sono una coraggiosa partita iva (*ride*) e mi occupo di make up, o meglio, faccio quella che in gergo tecnico si definisce MUA (*make up artist*) e in termini nostrani la consulente trucco. Ho sempre fatto l'estetista presso un centro estetico prima e poi presso un altro sempre a \*\*\*\*. In quest'ultimo lavoro mi sono accorto che mi piaceva tantissimo truccare e occuparmi della consulenza trucco in generale. Facevo tutto, eh, però ho sempre preferito il trucco e in particolare il trucco sposa.

Tieni conto che qui io avevo un tempo indeterminato e la titolare proprio mi adorava, mi dava in mano tutto...avevo le chiavi, tenevo i conti. Tutto insomma

Così quando mia suocera, alla quale sono sempre stata molto molto legata, cioè per me è una seconda mamma, si è ammalata e abbiamo visto che comunque il decorso di questa malattia non era semplicissimo, ho deciso di lasciare il salone. Nel frattempo mi sono arrivate altre offerte ma a me va bene così. Basta, devo aggiungere altro?

**Intervistatrice: Tranquilla, adesso ti faccio io qualche domanda un pochino più specifica. Mi puoi parlare un po' della tua formazione e dei primi passi che hai mosso nel mondo del lavoro?**

Intervistata: Certo, beh parto dalle superiori perché immagino non ti interessino le medie (*ride*). Allora io quando ho iniziato le superiori mi ero iscritta al liceo linguistico e mi piaceva anche sai... però tutti i pomeriggi, tre o quattro ore di studio erano troppe per me. Quando i miei hanno capito che andando avanti così avrei perso tanto tanto tempo, mi hanno mandata ad aiutare mia zia che faceva l'estetista. All'inizio qualche pomeriggio a settimana e poi sempre di più in pianta stabile perché comunque io all'inizio rispondevo al telefono, facevo le pulizie cioè io le clienti mica le vedevo. Però a forza di stare lì e vedere i nuovi macchinari, le novità e le altre cose, mi sono appassionata tantissimo e quindi mi sono iscritta alla scuola di estetica. Da lì passo dopo passo o step by step come diresti tu (*riferendosi alla mia passione per la lingua inglese emersa nel corso del colloquio telefonico*) ho completato prima lo stage e poi ho iniziato a lavorare come dipendente, non da mia zia ma comunque a \*\*\*\*\* e poi infine ho cambiato e sono andata da un'altra parte ancora. Fondamentalmente è sempre andato bene perciò io da dipendente non stavo male, forse anche per questo non ho mai aperto qualcosa di mio.

**Intervistatrice: Mi dicevi che hai deciso di venderlo quando tua suocera si è ammalata, corretto?**

Intervistata: Sì, mia suocera è ammalata da 7/8 anni però diciamo che fino a 3/4 anni fa la situazione era gestibile tra me e mia cognata. Perché comunque i nostri mariti sono due uomini e ovviamente aiutano quando possono. Allora quando la cosa si è aggravata io ho deciso di usare, tra virgolette, questa situazione per cambiare la mia vita anche in funzione del fatto che mia suocera aveva bisogno di aiuto. E ti ripeto sotto certi aspetti ho fatto un sacrificio ma non avrei potuto né voluto fare altro perché per me Marisa è a tutti gli effetti una seconda mamma per me.

Come ti dicevo io stavo bene dove stavo, perciò non avevo l'urgenza di cambiare.

Ecco...l'urgenza me l'ha data mia suocera, è stata quasi un'opportunità anche se mi rendo conto sempre di più che non è facile.

**Intervistatrice: Da quando lavori in proprio come ti gestisci il lavoro?**

Intervistata: Beh adesso è tutto molto più libero. Io uso parecchio i social per il mio lavoro, Instagram e Facebook in particolare diciamo, attraverso i social io trovo i miei contatti. Poi anche tanto tanto passa parola eh. Per dirti faccio un sacco di trucco sposa, tanti trucchi in

occasioni speciali. Mi piace tantissimo e anzi se vai su Instagram guarda la pagina \*\*\*\*\* è la mia e la seguo tanto. Però sono e mi sento libera perché non devo andare al lavoro tutti i giorni.

Se mia suocera sta male e ha bisogno di me io ci sono (*sospira*) e purtroppo succede sempre più spesso (*momento di commozione*).

(*Mi dice che le suona il telefono e che deve prendere il telefono, è preoccupata perché potrebbe trattarsi della suocera*)

(*Ritorna e si scusa per l'interruzione*)

**Intervistatrice: È una scelta coraggiosa quella di seguire direttamente e da soli una persona con Alzheimer...**

Intervistata: Diciamo che è stata una scelta sotto certi aspetti volontaria e sotto altri un po' obbligata perché comunque anche se ci sono le strutture e ti dico ci sono. C'è tanta gente che si lamenta per le strutture, che non ci sono, però la verità è che devi sempre scegliere. Se vuoi pagare poco il rischio è che non te li seguano bene e io non voglio correre questo rischio. Se invece vuoi un trattamento bello devi pagare. Cosa vuoi lo stato ti passa anche qualcosa ma con i costi che ci sono oggi devi comunque sborsare tanto sai. Poi noi siamo stati fortunati e abbiamo trovato una signora che ci aiuta quando io e mia cognata non possiamo e per il momento ci gestiamo così. Più avanti vedremo, se avrà bisogno di un altro tipo di aiuto, valuteremo il da farsi.

**Intervistatrice: E se le cose cambiassero, tu torneresti a lavorare come prima o rimarresti con la tua attuale configurazione lavorativa.**

Intervistata: Ci sto pensando...(*pausa*) però non credo mi piacerebbe rinchiudermi (*fa il segno virgolette con la mano*) nuovamente in uno studio e fare cerette e unghie (*ride*)...magari se avessi più tempo e più libertà di movimento lo investirei nel costruirmi un giro più grande con il mio lavoro. Proverei anche a muovermi fuori dall'Italia perché le tecniche all'estero sono molto più innovative, noi siamo un po' indietro su questa cosa. A me piacciono molto le sfide lavorative e ho bisogno di mettermi sempre in gioco perciò difficilmente mi vedrei ancora rinchiusa in un centro. Però come ti dicevo, sicuramente investirei nella mia attività. E poi sicuramente trascorrerei più tempo con mio marito che

oggi, tra una cosa e l'altra non vedo molto e siccome non siamo più proprio giovanissimi...insomma vorrei godermi il tempo insieme.

**Intervistatrice: Quello che hai appena detto, ci porta alla domanda successiva, ossia il ruolo di tuo marito nella gestione delle responsabilità familiari. Prima hai detto che quando hai saputo di tua suocera, hai cambiato l'assetto del tuo lavoro. La stessa cosa ha fatto tuo marito?**

Intervistata: Noooo...anche se non abbiamo figli, la nostra è una famiglia tradizionale (*fa il segno virgolette con la mano*) nel senso che mio marito lavora tante ore al giorno. Perciò diciamo che mi è venuto semplice (*fa nuovamente il segno virgolette con la mano*) sistemare il mio lavoro in modo tale da aiutare mia suocera. Poi mio marito c'è eh, non capire male. Se bisogna andare a fare qualcosa per Marisa lui si spende, non si tira indietro mai però ecco se bisogna portarla ad una visita è molto difficile che ci possa andare lui e stessa cosa mio cognato. Ci sono ma sempre con un ma...

**Intervistatrice: E nelle faccende domestiche tuo marito ti aiuta o gestisci tutto da sola?**

Intervistata: Ecco in questo posso dire che mio marito non c'è proprio (*ride*). Da sempre faccio tutto da sola in questo campo, ma da sempre sempre, anzi (*ride*). Ogni tanto lava i piatti, porta fuori il cane, ma una volta ogni tanto sai...mai una cosa che dici, "ok ho davvero una mano", sempre una cosa un po' così (*fa il gesto con la mano*), alla c\*\*\*\*. Oh scusa, spero che tu possa toglierlo poi (*ride*).

**Intervistatrice: Tranquilla, non preoccuparti. E questa situazione come ti fa sentire?**

Intervistata: In che senso scusami? Non ho capito (*fa il segno con la mano*)

**Intervistatrice: Mi spiego meglio...come ti fa sentire sapere che sei da sola a gestire tutta la routine familiare?**

Intervistata: Beh, dirti che mi faccia piacere non posso proprio. Ovvio che mi piacerebbe ricevere un aiuto in più da parte di mio marito però capisco, insomma. Poi certe cose è ovvio

che devo farle io ... Cioè, se bisogna lavare Marisa, ovvio che lo faccio io e non lo fa lui.

Ecco...

Però non mi posso lamentare perché è un bravo uomo e dove non arriva almeno non critica, che vedendo i mariti delle mie amiche è già qualcosa (*ridacchia*)

(*Il collegamento d'interrompe per qualche secondo*)

**Intervistatrice: Marika, ci sei? Riesci a sentirmi?**

Intervistata: Sì sì eccomi, ci sono, ti vedo un po' male ma ci sono. Ecco, ora ti vedo molto bene. Scusami, quanto ancora abbiamo da fare, perché devo aiutare mio marito.

**Intervistatrice: Abbiamo quasi finito, un paio di domande e ci siamo.**

Intervistata: Guarda, scusami, ci tenevo tanto a fare questa intervista però *varda, ogni di ghi ne una* (*espressione dialettale*) (*ride*).

**Intervistatrice: Volevo chiederti quali erano le tue ambizioni all'inizio della tua carriera lavorativa e se ti ritieni soddisfatta del tuo lavoro così com'è oggi...**

Intervistata: .... non è che abbia mai avuto grandissime ambizioni eh...io volevo più che altro una famiglia ma purtroppo i figli non sono arrivati. Per il lavoro no...non ho mai avuto grande ambizioni.

Infatti ad esempio quando mia suocera Marisa si è ammalata, per me è stata quasi un'opportunità (*gesticola con le mani*). Mi dispiace eh di dire una cosa del genere perché la malattia di mia suocera è terribile e sarà sempre peggio, però non ho fatto chissà quale rinuncia perché comunque io quel lavoro lì (*si riferisce al lavoro dello studio*) non lo volevo già più, quindi è andata bene così dai (*ridacchia*).

Ad oggi io sono contenta, tutto sommato eh, della mia carriera soprattutto se la paragono a quella delle mie colleghe che hanno centri e studi vari. Io mi sveglio felice del mio lavoro e va bene così per me!

**Intervistatrice: Ti faccio un'ultima domanda e poi ti lascio andare. Ritieni che la responsabilità di tua suocera e in generali quelle che riconduci alla tua famiglia, abbia inciso negativamente sulla tua carriera?**

Intervistata: Ti dico, io credo di essere un caso un po' atipico in questo senso. Io ho scoperto bene che cosa volevo e che cosa mi rendeva felice, poco prima che mia suocera si ammalasse e anzi sotto certi punti di vista lo stop forzato che mi ha dato la sua malattia mi ha dato l'opportunità di guardarmi dentro e riflettere. Che era un po' quello che ti dicevo prima. Io non sono convinta che se Marisa non si fosse ammalata io avrei trovato il coraggio di lasciare il negozio e mettermi in proprio. Spinta dalla necessità ho cercato di realizzare questo sogno che avevo appena scoperto di avere. Sai quante volte ci penso? Uhhh...però sono anche convinta che sia stata la sicurezza economica che io e mio marito siamo riusciti a raggiungere nel tempo a darmi la forza materiale per partire. Non lo so sai se la mia responsabilità fossero stati figli piccoli con magari un marito poco solido finanziariamente, che cosa ne sarebbe stato di questo mio sogno...te lo dico proprio onestamente.

**Intervistatrice: Ultimissima domanda, scusa l'avevo dimenticata prima. Ritieni soddisfatto l'investimento che hai fatto su te stessa in termini formativi, con i tuoi studi?**

Intervistata: Ti dirò, non è che abbia fatto chissà quale investimento io eh. Se tornassi indietro forse farei di più perché comunque stando nel mondo del lavoro ti accorgi che la formazione è importante però non so sai...non è che sia tutto sto portata.

**Intervistatrice: Marika io ti ringrazio e ti lascio andare, l'intervista è conclusa.**

Intervistata: Grazie a te e scusami ancora ma come ti dicevo, faccio fatica ad organizzarmi le giornate con certezza. A presto

*(Fine intervista)*



## NONA INTERVISTA

*Data:* 6 settembre 2023

*Luogo:* collegamento da remoto

*Durata:* 45 minuti

*Nome intervistata:* Elena, cassiera a tempo determinato assunta tramite agenzia interinale, par time

**Intervistatrice: Buongiorno, inizio ringraziandoti per la tua disponibilità e scusami se ho rimandato il nostro appuntamento ma come ti dicevo l'altra volta ho avuto un imprevisto.**

Intervistata: Ciao, non farti problemi, questa settimana vado bene comunque perché il bambino sta facendo gli ultimi giorni al mare con i miei e quindi non c'è il mostriciattolo (*espressione colloquiale, seguito da risata*).

**Intervistatrice: Perfetto, allora iniziamo. Ti chiedo di parlarmi un po' di te in maniera generale e poi ti farò io delle domande più specifiche.**

Intervistata: Sì ok... allora io mi chiamo Elena, ho 33 anni e vivo in provincia di \*\*\*\*\* Al momento lavoro in un supermercato come cassiera, un bel supermercato eh, non una di quelle catene come discount diciamo (*gesticola con le mani*).

Mi sono laureata nel 2015 in scienze politiche e internazionali, ho studiato a Padova anch'io come te, però solo triennale perché subito dopo la laurea, sono rimasta incinta di Jacopo e diciamo che le esigenze sono un po' cambiate.

La mia famiglia è composta da Jacopo, una piccola peste di sette anni e dal mio compagno, Gianni, che di mestiere fa l'operaio.

Spero di aver risposto bene perché anche a scuola le domande aperte mi terrorizzavano (*ride*)

**Intervistatrice: Tranquilla Elena, qui non ci sono risposte giuste o sbagliate e in ogni caso adesso ti faccio io delle altre domande. Cominciamo subito dal tuo lavoro attuale. Più parlarmi meglio del lavoro che stai svolgendo in questo momento?**

Intervistata: Sì certo va bene. Io come ti dicevo attualmente faccio la cassiera in un supermercato vicino a casa mia... cioè a 100 metri da casa mia (*ride*). Ho iniziato a lavorare

due mesi fa ma per il momento sono ancora assunta tramite agenzia interinale. Ti dico, per il momento perché se non ho capito male l'azienda avrebbe intenzione di assumermi direttamente o almeno così mi hanno detto. Il lavoro non è granché eh però posso lavorare part time e non mi fanno fare le domeniche. Che fidati, è tantissimo (*fa il segno con la mano*). Ho fatto una domenica in emergenza, perché la mia collega aveva il COVID e ti giuro mi è sembrato di aver lavorato 5.000 ore (*ride*)

**Intervistatrice: È un lavoro che soddisfa le tue aspettative?**

Intervistata: Beh soddisfare le mie aspettative, ho una laurea in tasca e faccio la cassiera...difficile che soddisfi le mie aspettative (*ride*) Poi, che io faccia la cassiera in un posto che sicuramente non è un discount, che mi piaccia farmi le mie belle chiacchierate con i clienti e che mi sia fatta anche un bel giro di persone che passa a salutarmi, è anche vero. Ti dirò che ci sono anche tanti bei maschioni (*ride e fa il segno con la mano*) ma da questo a dire che il mio lavoro mi soddisfa, ce ne passa (*ride*).

**Intervistatrice: Ride. Bei maschioni?**

Intervistata: Eh ben ciò, che non ci sia da lavorare e basta (*ride*). No vabbè dai, scherzi a parte, fare la cassiera non è uno di quei lavori che ti può piacere chissà quanto però diciamo che in questo momento della mia vita va bene così. Lo accetto serenamente.

**Intervistatrice: Puoi spiegarti un attimo meglio, perché in questo momento va bene così. Cosa intendi?**

Intervistata: Intendo che purtroppo quando è nato Jacopo non ho avuto nessuno ad aiutarmi. I miei genitori lavorano ancora entrambi quindi non posso fare affidamento su di loro per gestire la mia quotidianità e i genitori di mio marito sono morti tutti e due qualche anno fa, a distanza di pochi mesi l'uno dall'altro tra l'altro. Non ti dico che periodo che abbiamo vissuto qui in casa...c'era da mettersi le mani nei capelli. Quindi diciamo che abbiamo dovuto fare una scelta, o spendere un intero stipendio tra asilo nido e baby sitters o mettere un attimo in stand by le cose del mio lavoro e riprenderle più avanti. In questo senso ha pesato il fatto che non volevo che mio figlio fosse seguito da estranei, volevo crescermelo. Quindi a parità di esborso economico abbiamo preso questa decisione. Poi quando Jacopo ha iniziato le

elementari mi sono rimessa in gioco e ho cercato un lavoro part time che mi permettesse di stare con lui e seguirlo ma non avevo delle esperienze di lavoro significative alle spalle, prima della laurea avevo fatto un po' la cameriera e un po' qualche ripetizione, perciò ti lascio immaginare che genere di proposte lavorative che mi hanno fatto.

**Intervistatrice: Facciamo che non lo immagino e che me ne parli un po' meglio?**

Intervistata: Ah si si certo. Allora il primo giorno di elementari di Jacopo ho pensato “fantastico adesso mi metto alla ricerca di un lavoro” anche perché comunque avevo trent'anni non cinquanta.

E così ho iniziato la mia ricerca, tra online e agenzie del lavoro, sono passata da una proposta all'altra. Nessuna proposta interessante perché quelle credo le riservino a quelle che non hanno figli (*ride*) però qualche colloquio sono riuscita a farlo.

Anche per posizioni in cui non era richiesta la laurea riuscivano a mettermi in difficoltà con il discorso orari e gestione del bambino, così quando è saltato fuori questo lavoro, ho colto l'occasione al volo.

**Intervistatrice: Mi puoi dire la ragione principale per cui hai scelto questo lavoro?**

Intervistata: Beh, sicuramente il fatto di fare un part time per me è fondamentale. E anche il fatto che il lavoro sia vicino a casa mia e alla scuola di Jacopo per me è fondamentale.

Altrimenti rischi di passare tutto il tuo tempo in macchina tra uno spostamento e l'altro. E io quando ho finito di lavorare voglio stare con mio figlio e stop (*ridacchia*).

Come sempre è un grande sacrificio.

**Intervistatrice: Come gestisci adesso gli orari di tuo figlio?**

Intervistata: Il piccolo adesso fa tempo pieno e io lavoro comunque dalle 9 alle 14 o se devo dare qualche cambio qualcosa, cosa che capita sempre ultimamente, sono sempre in tempo per andarlo a prendere. Il sabato invece che lavoro tutto il giorno, lo tiene il padre che non lavora nel weekend e lo porta in giro alle partite e cose così. Che è anche giusto comunque, poi la domenica siamo tutti insieme e me lo godo (*sorride*).

**Intervistatrice: Quindi il sabato il bambino lo tiene tuo marito, per il resto mi puoi spiegare come sono distribuite le responsabilità nella vostra famiglia?**

Intervistata: Adesso ti parlo come se mio marito fosse in ascolto (*ride*) Le responsabilità nella nostra famiglia sono distribuite male (*ride*). Lo ripeto, lo sottolineo, male malissimo. No dai, scherzo, mio marito è molto disponibile solo che non sa cucinare, è meglio che non pulisca e se lo mando a fare la spesa mi torna con tutto l'opposto di ciò che ho chiesto, anche con le foto eh (*ride*).

Dopo innumerevoli liti per questa cosa siamo giunti alla conclusione di fare così: lui si occupa dei lavori "da maschio" come che ne so...riparare le cose, le famose lampadine (*ride*) e io mi occupo del puteo (*espressione dialettale*) della casa ecc....

**Intervistatrice: Capito, torniamo un attimo ai tuoi studi. Hai detto che sei laureata in scienze politiche, come mai non hai cercato un lavoro più attinente ai tuoi studi?**

Intervistata: L'ho fatto, l'ho fatto tranquilla (*sorride e gesticola*) ritorniamo al discorso di prima sui colloqui farlocchi di cui non vedrai mai il secondo.

**Intervistatrice: Ah si?**

Intervistata: Beh sì, appena dici che hai un figlio piccolo, se la danno a gambe. E li capisco anche sai sotto un certo punto di vista perché un figlio piccolo significa che se si ammala tu stai a casa e soprattutto in una situazione come la mia in cui nessuno mi aiuta.

Però ti dico...avrò fatto una decina di colloqui e nessuno mai non ti dico che non mi ha portato ad essere richiamata, ma non mi ha proprio portato alla seconda selezione.

Una volta un tipo di un'agenzia mi ha contattata per un lavoro in cui forse e dico forse (*segno con le mani*) avrei potuto usare la mia laurea ma mi ha proposto uno stage e come faccio con uno stage? Cioè, io devo portare a casa dei soldi veri. Quindi niente, va bene così.

**Intervistatrice: E come ti fa sentire questa situazione?**

Intervistata: All'inizio malissimo, ci piangevo proprio. Non è facile anche perché non è che studiare sia stato semplice per me, non ho mai avuto tantissimi soldi e quindi anche mantenermi agli studi è stato un bel problema.

Poi è ovvio che ho sempre pensato di dover fare una scelta... prima o poi. Ma non mi aspettavo questo tipo di scelta, penso io. Sono arrivata perfino a pentirmi di aver fatto un figlio però questo forse è stato il momento più basso. Mi sono talmente vergognata di questo pensiero che poi ho accettato quello che è successo.

E che sono stata fortunata perché comunque arriviamo a fine mese con il lavoro del mio compagno. Tirati, con miliardi di rinunce, ma ci arriviamo a fine mese. Però quel periodo, prima di trovare il primo lavoro tramite agenzia interinale, è stato per me difficilissimo e anche per mio figlio sai.

Perché adesso tu non sei mamma ma i bambini poi sentono tutto quello che tu provi e quel periodo è stato difficile tanto per me che per mio figlio.

Io adesso sono felice, lo so che non è il lavoro per cui ho studiato, però sto contribuendo alla mia famiglia senza togliere nulla a mio figlio.

**Intervistatrice: Percepisci quindi di fare un sacrificio?**

Intervistata: Sì, uno grande anche perché io ho visto quanto è stato difficile trovare questo lavoro e credo non sarà per niente facile trovare il prossimo. Soprattutto volendo un lavoro migliore. Cioè... *(molto emozionata)* io sono quasi spaventata nel mettermi in cerca di un altro lavoro adesso.

Mi dispiace dirlo, però forse ho scelto di accontentarmi.

Scusa vado un secondo in bagno *(si alza e va via)*

*Dopo 2 minuti ritorna e l'intervista riprende*

**Intervistatrice: Elena, tutto bene?**

Intervistata: Sì, sì, scusami ma come ti avevo già accennato al telefono, questo è un argomento veramente sensibile per me. Ci ho sofferto tanto e ti dico è perché ho trovato questo lavoro altrimenti... non so *(sguardo commosso)*.

**Intervistatrice: Tranquilla, non ti preoccupare. Volevo chiederti se al momento, qualora ti offrissero una posizione più in linea con i tuoi studi, saresti disposta a sacrificare i tuoi impegni familiari?**

Intervistata: (Sospira) Sai che non lo so, o meglio lo so. In questo momento sono così disillusa che non credo riuscirei a lasciare questo lavoro. Perché in un modo o nell'altro credo di averla già fatta la mia scelta. Per me stare con Jacopo è importantissimo perché io voglio vederlo crescere. Non credo avrei mai accettato di fare la cassiera tra l'altro tramite agenzia interinale però i figli cambiano tutto, tutte le priorità che credi di avere vengono stravolte. Lo vedo sai che non mi credi (*ride e punta il dito verso di me*) però è così fidati. Quindi in realtà no, non credo sarei disposta a rinunciare a passare il mio tempo con lui. Poi ciò, se mi offrissero un milione di euro ci ripenserei eh (*ride*).

**Intervistatrice: Eh beh (*ride*)! Ho l'ultima domanda e poi ti lascio, ringraziandoti ancora per il tempo che mi hai dedicato. La domanda che ti faccio riguarda i tuoi studi: ritieni che si tratti di un investimento ben ripagato?**

Intervistata: Se dovessi guardare il lavoro che faccio adesso, ti direi di no. Però penso che ci siano tanti modi di ripagare un investimento e la soddisfazione che provo quando ripenso alla mia laurea, è già una vittoria.

**Intervistatrice: Elena, io ti ringrazio tantissimo per aver partecipato e per esserti aperta così tanto anche se abbiamo toccato dei tasti dolenti. L'intervista è finita e io ti saluto**

Intervistata: Grazie a te, mi ha fatto davvero piacere partecipare a questo progetto. Tienimi aggiornata che mi farebbe molto piacere leggere il lavoro completo!

**Intervistatrice: Certo, ti tengo aggiornata. Grazie ancora!**

*(Fine intervista)*

## **DECIMA INTERVISTA**

*Data:* 11 Settembre 2023

*Luogo:* collegamento da remoto

*Durata:* 50 minuti

*Nome intervistata:* Maria, impiegata amministrativa, full time a tempo indeterminato

**Intervistatrice: Buongiorno, posso chiederti di presentarti parlando un po' dei tuoi studi, delle tue esperienze lavorative e della composizione della tua famiglia.**

Intervistata: Certamente, inizio subito. Allora io sono del 1976, ho quarantasette anni e come percorso formativo ho fatto il Remondini, maturata in analista contabile e poi sono andata a lavorare subito. Ho un marito che ha un paio di anni più di me e due figli, uno di 21 anni che sta studiando Economia Aziendale e una ragazza di 16 anni che sta facendo ragioneria. Tutti e due diciamo che stanno seguendo un po' le mie tracce.

Il mio percorso lavorativo è iniziato subito dopo la maturità, per molti anni ho lavorato a tempo pieno e subito dopo la prima maternità, al rientro sono passata in part time a quattro ore al giorno.

Poi sei anni fa ho cambiato azienda e ho cominciato a farne sei e poi un paio di mesi fa sono tornata alle otto ore in un'altra azienda ancora. In tutte le aziende che ho lavorato, però, posso dire di aver lasciato un buon ricordo e questa cosa mi rende molto felice perché comunque io al lavoro ci ho sempre tenuto tanto, sono sempre andata a lavorare felice e non è mai stato un peso per me. Vedo tante che quasi non vedono l'ora che arrivi la maternità per stare a casa un po' ma non è mai stato il mio caso.

**Intervistatrice: In base a quello che mi hai appena detto ti chiedo di spiegarmi un po' meglio la scelta del part time.**

Intervistata: Ti ripeto a me è sempre piaciuto tanto ma tanto lavorare. Ho scelto di fare il part time unicamente per esigenze familiari di gestione dei bimbi e della casa perché c'è anche questo da dire. Non è che ti devi occupare solo dei bambini, però sono rimasta sempre disponibile per l'azienda. Anche durante la maternità ho sempre fatto in modo di esserci per l'azienda anche portandomi il lavoro a casa. Sai quante volte sono stata reperibile quando in realtà non avrei dovuto esserlo? E mica lo facevo per i soldi sai perché poi l'azienda non mi

pagava. Lo facevo perché volevo mantenermi in contatto con l'azienda perché comunque quando sei a casa sei comunque un po' tagliato fuori dalla realtà aziendale e infatti non capisco come facciano quelli che lavorano da casa. Io impazzirei.

Ho quasi sempre fatto più delle quattro ore che avevo, in base anche alla disponibilità. Poi l'azienda dopo che il picco continuava a scendere di fatturato e poi sai un po' perché senza investimenti non vai da nessuna parte e un po' perché il settore del mobile è andato scemando, purtroppo stando a casa un mio collega, sono dovuta rientrare io otto ore. Però otto ore erano davvero troppe ma non erano troppe per me, erano troppe per il lavoro. Il lavoro si poteva svolgere tranquillamente anche in quattro e io a queste condizioni non sono durata tanto. Rimanere fuori dal luogo familiare quando prima facevo quattro ore con qualche straordinario per fare poco o niente non è da me. Si aspettavano le telefonate e si passava il tempo a guardare internet. E io non ce l'ho più fatta, ho dovuto cambiare lavoro. Ho trovato un sei ore da responsabile amministrativa e per qualche anno è andata davvero molto bene. Poi i titolari non erano proprio anziani ma sicuramente prossimi alla pensione e non essendoci ricambio generazionale avevano pochi stimoli negli investimenti e l'azienda stava diminuendo di fatturato e c'era poca voglia di impegnarsi. Essendo che comunque ero vicina ai quaranta ho pensato "o il passaggio lo faccio adesso o mai più" e quindi d'accordo con mio marito e avendo i figli già più grandi ho deciso di rientrare alle otto ore. È stata una mia scelta perché potevo rimanere là ma io avevo proprio voglia di una crescita personale. Per me è sempre stato molto importante crescere a livello di carriera.

**Intervistatrice: E in qualità di donna ti sei sentita sfavorita? Pensi di avere le stesse possibilità di carriera di un uomo?**

Intervistata: Assolutamente no, le possibilità sono molto diverse. Per quello che ho visto io non credo proprio che una donna, anche brava, possa arrivare ai livelli di un uomo

**Intervistatrice: Sentendo quello che mi dici non dev'essere stato semplice accettare di svolgere il tuo lavoro in modalità part time...**

Intervistata: Ti dirò, penso che non ci sarebbero stati tanti altri modi di gestire gli impegni mettendo tutto insieme, casa e lavoro diciamo. Però io mi sono sentita un po' penalizzata da questa scelta proprio perché io ho sempre avuto tanta voglia di lavorare e il mio lavoro mi è sempre piaciuto tanto. Dal punto di vista familiare andava più che bene però ovviamente la



persona che fa il part time non può avere in mano delle particolari responsabilità in più della routine dell'ordinaria amministrazione perché non essendoci tutto il giorno non si può avere un ampio spettro dell'azienda, è sempre e solo una parte di quello che c'è da fare. C'è quasi una compressione della carriera. Ovviamente c'è anche a chi può stare bene questa cosa perché non tutte le donne comunque hanno le stesse esigenze. Io ho sempre avuto esigenze perché a me è piaciuto sempre tanto lavorare. Il part time l'ho fatto volentieri per la mia famiglia per crescere i miei figli ma appena ne ho avuto la possibilità ho scelto di rientrare a otto ore insomma.

**Intervistatrice: Temo di essermi un pò persa, puoi ripetermi per quanti anni hai fatto il part time?**

Intervistata: Ah, parecchi. Dal 2003 mi sembra, anzi si si sono sicura, fino al 2017. Come ti dicevo una parte a 4 ore e una parte a 6 ore.

**Intervistatrice: E in questi 14 anni di part time percepisci di essere cresciuta professionalmente?**

Intervistata: Onestamente no, perché comunque la crescita professionale all'interno di un'azienda si ha anche nel momento in cui l'azienda cresce. Da un punto di vista proprio aziendale. La crescita non c'è stata perché c'è stato mano a mano il decadimento. Paradossalmente mi sento molto più cresciuta adesso che sono a tempo pieno da poco che in tutti gli anni del part time” L'azienda se non investe, ad esempio nel caso della mia prima azienda, nel trovare nuovi prodotti non può crescere. Copiando sempre dagli altri, è arrivato un momento in cui il settore del mobile è andato male in generale e non essendo pronti nella crescita e de finirla de scopiazzare de qua e di la, dopo poco hanno chiuso. Io me ne sono andata prima però mi è dispiaciuto, sai, perché comunque dopo tanti anni era diventato davvero un ambiente familiare e sono rimasta molto legata a loro. Per dirti quando me ne sono andata e ho trovato un part time a sei ore, avevo due pomeriggi liberi, e io rientravo nell'azienda precedente. Gli ho accompagnati comunque e davvero bastavano quelle due mezze giornate.

**Intervistatrice: C'era un accordo formale o era una situazione diciamo così “informale”.**

Intervistata: Assolutamente informale, non avevo proprio un contratto. Si trattava di accompagnare l'azienda ma dopo tre anni ha chiuso comunque. Lo facevo più per loro che per il resto perché comunque io sapevo come girava il lavoro e spiegare tutto a una nuova persona non era proprio semplice.

**Intervistatrice: Torniamo ancora a focalizzarci sulle tue gravidanze, chi ti aiutata nella gestione di quella fase? Servizi per l'infanzia, nonni, marito?**

Intervistata: Nella prima maternità ho avuto il supporto solo ed esclusivamente dei nonni. Mia suocera in particolare e quando lei non poteva, mia mamma. Da parte loro c'era la massima disponibilità e quindi potevo fare anche degli straordinari oltre alle quattro ore che avevo. Poi essendo che è il mio primo figlio è nato a marzo, a settembre dell'anno in cui ha compiuto due anni, sono riuscita a mandarlo all'asilo. Fino ai due anni e mezzo è stato solo con i nonni. Poi dai due anni e mezzo sono riuscita a mandarlo ai piccolissimi. Ha fatto quattro anni di asilo praticamente lui. Ci andava la mattina per cui il pomeriggio lui io ero a casa e se non ero a casa c'era mia suocera.

La seconda gravidanza invece mi ha trovato più preparata e già dalla gravidanza ho prenotato l'asilo nido perché i miei suoceri non sono stati bene di salute e diciamo che non avevo la certezza che quando nasceva avevo supporto. Quindi l'ho pre iscritta all'asilo nido anche se poi tra mia suocera e mia mamma siamo riusciti a fare lo stesso senza asilo nido. Dovendo dire posso dire che l'aiuto più grande mi è derivato proprio dall'ambito familiare, non dai servizi anche perché non è che mi piacesse moltissimo lasciare i miei figli così piccoli con estranei.

Questo anche grazie al fatto che mio suocero che aveva problemi di salute per un periodo si era sistemato, stava meglio e allora mia suocera mi ha detto "sì ok te la tengo però ho bisogno di supporto da tua mamma" e allora non era più che mia suocera se la teneva tutta la settimana, facevano un po' e un po' con mia mamma. Ma mio marito non mi ha mai aiutata con i bambini, non riusciva.

**Intervistatrice: Tu prima hai parlato di una "compressione" della carriera con il part time, posso sapere in che modo, con quale stato d'animo, hai vissuto tutto questo?**

Intervistata: Si apre un mondo sai. Nel senso la mia storia è un po' particolare in questo senso. Io ho avuto un aborto spontaneo prima della prima gravidanza e due aborti prima della seconda. Io ho sempre pensato che fossero dovuti al mio stato d'animo un po' combattuto diciamo. Io volevo la gravidanza, la cercavo, ma non ero disposta a lasciare il lavoro e quindi sotto un certo aspetto questo "fardello lavorativo" ha inciso tantissimo.

Poi quando mi sono rilassata e mi sono messa nell'ordine delle idee che era normale che avere un figlio significasse perdere qualcosa dal punto di vista lavorativo, sono riuscita a portare a termine le gravidanze. Io volevo avere un figlio ma non volevo lasciare un'altra volta (*nel caso della seconda gravidanza*) quello che avevo al lavoro. Poi nel momento in cui mi sono accorta di essere incinta ho sentito proprio questo voler rinunciare al lavoro, basta non mi interessava più. Dopo questo momento non ho più sofferto.

**Intervistatrice: Si è sentita penalizzata rispetto a suo marito o rispetto ai suoi colleghi maschi?**

Intervistata: No no, al lavoro no, perché non ho mai sentito la concorrenza al lavoro del mio ruolo. Il mio ruolo non l'ha coperto nessuno al massimo il titolare ma non mi sono sentita "sostituita" o "sorpasata". Rispetto a mio marito un pochino perché lo so bene che lui in qualità di uomo non ha mai dovuto scegliere tra andare a lavorare e avere una famiglia. Anzi, forse proprio il contrario, agli occhi del datore del lavoro lui è diventato un lavoratore ancora più da considerare con la maternità. Poi ci sono tante sfaccettature che si combinano nella vita. Ogni tanto glielo dico perché alla fine lui lavorava tutto il giorno, chisseneffrega perché tanto devi stare a casa te.

Ecco sì, diciamo che il confronto l'ho sentito più nei confronti di mio marito che dei colleghi maschi.

Poi ripeto io credo anche di essere stata molto fortunata nei lavori che ho fatto perché ho sempre lavorato in realtà che mi hanno permesso di ritornare al lavoro a tempo pieno e che sono sempre riuscita a diciamo... mettere d'accordo con le mie esigenze. Ci sono delle realtà diverse, io ho anche delle amiche che avendo lavorato in realtà molto più grandi e lì, una volta che uno va in part time è difficile che torni a full time.

**Intervistatrice: Parliamo un attimo di questo rientro al tempo pieno, alle classiche otto ore. Come l'hai vissuto, come ti trovi, come gestisci le tue responsabilità familiari che comunque sono ancora presenti?**

Intervistata: Ah ti dico, l'ho vissuto benissimo. Io sono stata fortunata perché comunque ancora prima del part time ero riuscita a crescere moltissimo nel mio lavoro e fondamentalmente le mansioni di un'amministrativa quelle sono. Quindi quando poi ho deciso che era il momento di tornare a tempo pieno non ci ho rimesso molto a rimettermi in pista e a prendere in mano la situazione. Infatti oggi io percepisco che l'azienda sta facendo molto affidamento su di me, cosa che non percepivo minimamente negli anni che ho fatto part time. Adesso percepisco proprio che il mio ruolo nell'azienda è importante. Infatti guarda ne parlavo proprio ieri con una mia collega che ha chiesto il part time per seguire la madre che poveretta è una malata terminale, le ho consigliato di far comunque vedere all'azienda la sua disponibilità a fare perché poi conta.

**Intervistatrice: Oltre alla tua collega ce ne sono molte altre in part time nella tua azienda e secondo te vengono penalizzate da questa configurazione lavorativa?**

Intervistata: Allora oltre alla collega di cui ti parlavo, che ha chiesto un part time a sei ore, ce n'è un'altra sempre ad otto ore e un'altra a quattro. Non ci sono uomini in part time, solo donne.

Beh come ti dicevo prima sicuramente verranno penalizzate da questa configurazione lavorativa ma visto che le conosco ti dico in confidenza che non mi sembra avessero chissà quali grandi aspirazioni lavorative.

**Intervistatrice: Alla luce di quanto mi hai detto posso chiederti se professionalmente ti senti realizzata?**

Intervistata: Allora, al momento mi sento arrivata dove volevo arrivare ovvio che se avessi fatto l'università eccetera eccetera sarebbe stato diverso però magari a quel punto non avrei scelto di fare figli e le cose possono essere diverse. Penso che i quattordici anni in part time in qualche modo abbiano inciso anche in questo senso perché non so se vedendo un'apertura a livello di lavoro avrei scelto lo stesso di non continuare gli studi... questo francamente non lo so, però tutto sommato per aver avuto due figli e così tanto tempo a tempo parziale, credo che continuare a essere ritenuta una risorsa importante per l'azienda sia già una conquista. Però per quello che ho fatto, dove sono adesso io mi sento realizzata.

**Intervistatrice: Hai appena accennato ai tuoi studi, posso sapere qual è stato l'elemento che più di altri ti ha trattenuto dall'andare avanti?**

Intervistata: Oddio ogni tanto mi salta però è difficile conciliare con i figli perché comunque anche crescendo bisogna essere molto presenti a livello educativo. Sarei troppo egoista se partissi adesso.

**Intervistatrice: Purtroppo è saltata la connessione, potrebbe ripetere per cortesia?**

Intervistata: No dicevo che ci penso eh, il fatto di riprendere in mano l'università oltretutto vedendo mio figlio che sta prendendo lo stesso percorso mio e che probabilmente sta facendo l'università che vorrei fare io. Mi è balenato parecchie volte di volerla ricominciare, però sarebbe troppo egoistica. I miei figli, anche se sono grandi ormai, comunque hanno delle esigenze in ogni caso, sia dal punto di vista educativo che comunque di esserci e di fare. Vanno e vengono e quindi comunque se non ci fossi nemmeno io diventerebbe un problema. Probabilmente quando rimarremo in casa da soli, allora ci penserò. Però a quel punto a titolo personale e solo per sfizio. E chissà che un giorno non decida di togliermelo questo sfizio.

**Intervistatrice: Maria, io ti ringrazio per aver partecipato e ti comunico che l'intervista è finita.**

Intervistata: Ok, grazie a te. Un salutone.

*(Fine intervista)*

## UNDICESIMA INTERVISTA

*Data:* 11 Settembre 2023

*Luogo:* collegamento da remoto

*Durata:* 39 minuti

*Nome intervistata:* Catherine, insegnante di *Business English* con contratto di collaborazione coordinata e continuativa

**Intervistatrice: Buongiorno, grazie per la tua disponibilità a partecipare a questa intervista. So che hai avuto una settimana non facile e prima di iniziare vorrei dirti che mi dispiace tantissimo per il tuo lutto (*pochi giorni prima era morta la sua migliore amica in Inghilterra*) e ti ringrazio a maggior ragione per aver deciso di partecipare all'intervista. Iniziamo subito se dici, puoi parlarmi un po' di te, del tuo lavoro e della tua famiglia in generale?**

Intervistata: Buongiorno, grazie a te per aver capito lo spostamento e anche per fare l'intervista adesso prima che parta per Inghilterra (*forte accento inglese*). Allora io sono Catherine, ho 37 anni e vengo da Manchester, Inghilterra. Sono inglese ma questo tu lo capisci senza problemi. Io faccio la *teacher* di inglese, non in scuola ma nelle aziende qui vicino, insegno *Business English*.

Sono sposata con Lorenzo, il mio grande amore e ho due bambini, uno di tre anni e uno di cinque.

Ogni due settimane stanno con noi i due figli grandi di Lore e siamo una bella grande family! Come dicono italiani, *c'è un po' di casino (scuote la testa)*.

**Intervistatrice: Grazie Catherine, ti chiedo di parlarmi un po' meglio del tuo lavoro e delle tue esperienze lavorative precedenti.**

Intervistata: Ok Ok. Allora io sono arrivata in Italia più di 10 anni fa...adesso non ricordo bene il mese ma era 2012. Il mio papà era morto tanti anni prima e la mia mamma si era sposata con un nuovo partner. Io ero single e tanto tanto curiosa del mondo e quindi...via via...sono partita prima per il Belgio e poi nel 2012 sono arrivata in Italia per lavorare con la  
\*\*\*\*\*.

Perché io facevo l'insegnante anche prima perché sono laureata in Inglese, letteratura per preciso.

Con la \*\*\*\*\* ho lavorato in Roma e Milano con contratto full time e tanti tanti straordinari (*ride*) e dopo sei mesi indeterminato.

A Milano ho conosciuto Lorenzo che era papà di uno dei miei allievi e abbiamo iniziato ad uscire...poi una cosa tira altra e sono venuta qui a \*\*\*\*\* dove lui ha un'azienda.

Ho dovuto licenziarmi perché \*\*\*\*\* non ha franchising qui a \*\*\*\*\* e ho iniziato a lavorare con una scuola che fa corsi nelle aziende per Business English.

Abbastanza, devo dire ancora? (Sorridente).

**Intervistatrice: Va bene grazie, parliamo un po ' delle tue esperienze lavorative in Inghilterra, che cosa hai fatto prima di iniziare ad insegnare?**

Intervistata: In Inghilterra ho lavorato come bambinaia, come cameriera tanto e poi come insegnante. Ho fatto esperienza anche come promoter. Ero una ragazza molto curiosa e volevo provare e fare varie cose. Ho viaggiato un *casino* in quel periodo quindi capitava di avere la stessa posizione con la stessa job description ma in un posto diverso.

**Intervistatrice: Una carriera attiva diciamo, e adesso come insegnante che contratto hai?**

Intervistata: Uh mamma mia questa mattina ho guardato ma ora non mi ricordo come si chiama, aspetta che chiedo a Lore. (*chiama Lorenzo ponendo la domanda "Amore, che contratto ho io" e il marito glielo dice*). Allora io ho un contratto di collaborazione per 7.5 ore alla settimana. Faccio lezione durante lunch time in cinque aziende della zona e loro mi pagano solo l'ora di lezione perché non pagano viaggio o il tempo che preparo la lezione, solo l'ora in cui sono in azienda. E francamente, pagano poco!

**Intervistatrice: È un lavoro che ti piace? Avresti voglia di provare altro?**

Intervistata: A me piace mooolto insegnare perché è quello che ho studiato, anche in Inghilterra avrei fatto l'insegnante. Però diciamo che mi piace insegnare ai bambini. È bello anche insegnare *Business English* ma preferirei tanto essere in una situazione diversa però

adesso va bene così. I bambini sono piccoli e questa famiglia è un po'...*complicated*. Io penso spesso a cambiare però quando mi dicono di lavorare la sera io come posso?

Poi certo che penso di cambiare perché io sono molto ambiziosa e non è facile quando ci sono i figli che hanno bisogno di te.

Io sono fortunata perché Lorenzo ha un buon lavoro e non abbiamo problemi però anche a me piace lavorare ma è difficile con i bimbi.

**Intervistatrice: Hai mai cercato altri lavori oltre all'insegnamento?**

Intervistata: Mmmm no, io so fare questo non altre cose. Se volessi troverei perché comunque tutti cercano inglese oggi però a me interessa insegnare. Ho fatto un po' di colloqui con altre scuole, diverse da quella con cui lavoro, i colloqui sono andati molto bene ma alla fine mi chiedono sempre di fare orari difficili per me, non posso io. Lore dice sempre che possiamo prendere una baby sitter ma io penso che non va bene questo per i bambini. Io e Lorenzo abbiamo deciso così prima della nascita del più piccolo e poi adesso *even more (anche di più)*. Per questo per me va bene il lavoro di adesso.

**Intervistatrice: Pensi di riprendere con orari diversi quando i tuoi figli saranno grandi?**

Intervistata: Sì certamente perché a me piace molto lavorare. Appena loro diventano più grandi e la situazione a casa diventa più di routine, io tornerò al lavoro full time. Perché a me manca tanto lavorare, uscire di casa per andare a lavorare mi manca. Lavorare per una donna è molto importante, soprattutto per una donna. Per questo io ho deciso di studiare anche università perché non è che a me piaceva tanto studiare però serve. Serve a tutti ma tanto tanto tanto alle donne.

Io so che tornare al lavoro non sarà proprio *easy peasy (espressione che significa facile facile in inglese)* dopo così tanto tempo a lavorare solo sette ore e mezzo a settimana anche perché è come Inghilterra. Quando esci dal mercato del lavoro poi entrare di nuovo è difficile ma tanto. Anche perché adesso io non sto sviluppando *skills*, solo come housewife (*ride*) ma io ci proverò senza dubbio. Credo che per me sarà difficile ma meno difficile che per altre donne perché Lorenzo ha tanti contatti e noi facciamo sempre tanto network. Che ne so, magari!

**Intervistatrice: Visto che hai fatto esperienza anche del sistema inglese, pensi che sia possibile per una donna raggiungere i livelli di carriera di un uomo?**



Intervistata: Secondo me no, in Italia ma anche in Inghilterra. Ci sono troppi pesi sulle spalle delle donne, troppi ostacoli... forse in futuro, oggi no.

**Intervistatrice: Capito, torniamo un attimo ai tuoi impegni familiari. Mi puoi spiegare come gestisci tutto e come si concilia il lavoro che svolgi attualmente con questi impegni?**

Intervistata: Vuoi che ti racconto *one day in my life* (un giorno nella mia vita) e (ride). Allora io mi alzo la mattina presto, verso le 6. Però questo anche prima dei bimbi, preferisco svegliarmi presto la mattina e andare a letto presto la sera. Mi sveglio, preparo la colazione per tutti, colazione ITA-LIA-NA (*sillaba ad alta voce*), niente uova (ride). Sveglio tutti e poi li faccio mangiare, li aiuto a lavarsi e li vesto. Quando sono pronti, li porto a scuola e poi torno a casa a fare la *desperate housewife* (*casalinga disperata*) e preparo le lezioni, poi vado nell'azienda che mi danno. Ogni giorno un'azienda diversa. Quando ho finito vado a prendere i bambini e poi tutti a casa!

Quando ci sono i bambini di Lorenzo a casa porto anche loro a scuola ma poi tornano con il bus. A pranzo o cucinano una pasta o lascio qualcosa io.

Poi Lorenzo dice sempre che possiamo scegliere nido privato o comunale ma io non mi fido, voglio stare con i miei bambini.

**Intervistatrice: E tuo marito come si inserisce in questa tua routine, ti aiuta con i bambini?**

Intervistata: Lorenzo è un businessman (*uomo d'affari*) e non ha tanto tempo. Lavora fino a tardi e quando torna a casa è sempre stanco. Lui non aiuta ma è anche giusto così, io ho scelto di fare così con i bambini e mi occupo di loro. Noi abbiamo una donna che ci aiuta qualche giorno con le pulizie ma la casa è tanto grande sai, quando arriva deve fare tutto di nuovo.

**Intervistatrice: E tutta questa situazione come ti fa sentire?**

Intervistata: Beh, frustrated. Perché mi sento sola molto spesso e mi dispiace per il lavoro perché ho studiato e quindi non mi piace lavorare sette ore e mezza per settimana. Però io volevo tanto dei figli e non è stato facile averli, ci ho sofferto tanto. Io sapevo bene che

dovevo scegliere. Sai, qualche giorno guardo i miei bambini e penso che sto facendo un grande sacrificio per loro e vorrei dire loro perché così loro sanno bene e danno valore. Però penso che anche la mia mamma ha fatto grandi sacrifici per me, perché anche in Inghilterra non è che cose sono perfette eh...non credere. Però mia mamma non mi ha detto mai di questo sacrificio quindi anche io non dirò.

**Intervistatrice: Avresti mai scelto il lavoro che stai svolgendo se non avessi avuto i figli?**

Intervistata: anche sicuramente io insegnerei eh...perché a me piace tantissimo tanto tanto insegnare. Magari insegnerei di più anche, più ore con più allievi. O magari in una scuola. Però sicuro sicuro guarda non lavorerei così.

**Intervistatrice: Ho un'ultima domanda per te Catherine, considerando lo svolgimento della tua carriera lavorativa, ritieni soddisfatto l'investimento che hai fatto con te stessa per i tuoi studi?**

Intervistata: Absolutely, io dico sempre di “voler tornare indietro subito, le cose che ho imparato in università sono state le più importanti”. E quando studi, cresci, sempre e sempre torna utile.

**Intervistatrice: Catherine io ti ringrazio tanto per aver partecipato e ti comunico che l'intervista è finita, non ho più domande.**

Intervistata: Ciao, grazie grazie. See you soon (*ci vediamo presto*)

*(Fine intervista)*