

8. CULTURA DEL LAVORO E CULTURA DEI DIRITTI. IL VISSUTO FRUSTRANTE DELLE MAMME LAVORATRICI

Giuseppe Gaballo

Università del Salento

Sommario: *Dopo aver spiegato la collocazione della fase qualitativa all'interno della ricerca e l'utilità del ricorso all'intervista in profondità, il contributo evidenzia l'importanza della cultura della famiglia di origine sul vissuto delle donne. L'aspetto più corposo dell'elaborato, invece, mette in risalto le dimensioni principali del tema, come le ambizioni professionali delle intervistate, la cultura e i ritmi produttivi aziendali in contrasto con quelli famigliari, la mancanza di risorse a supporto del ruolo di madre, la conoscenza dei propri diritti di lavoratrice. La conclusione, infine, mette in risalto i nodi chiave del problema oggetto di studio.*

8.1 PREMESSA

Oltre ai rilevanti aspetti quantitativi, il fenomeno delle dimissioni delle donne dal lavoro richiede anche un'analisi dei meccanismi e del vissuto che determina questo risultato (Eurostat, 2011; Modena, Sabatini, 2010)¹. Infatti, un'efficace progettazione delle politiche di welfare sul tema non può prescindere dall'aspetto quantitativo né da quello qualitativo: il primo fornisce una visione generale del problema e offre la possibilità di elaborare una prima valutazione dei danni sociali prodotti²; con il secondo si rilevano i risvolti soggettivi dei fattori – sociali, relazionali, cognitivi ed economici – che costringono una donna a compiere una scelta personalmente dolorosa.

¹Ciò è quanto mai urgente visto che tale problema sociale e politico caratterizza l'Italia probabilmente più di qualsiasi altro Paese europeo.

Per tale motivo il gruppo di ricerca ha inteso integrare i due aspetti del fenomeno sin dall'inizio, mediante un proficuo dialogo tra tecniche di rilevazione e di analisi differenti, ma complementari.

8.2 ASPETTI TEORICO-METODOLOGICI DELLA RICERCA

La fase “qualitativa” della ricerca si inserisce nella precedente, di tipo statistico, basandosi sui primi risultati relativi alla somministrazione del questionario e da questo prendendo spunto relativamente ad alcune aree tematiche; tuttavia, si sono approfonditi aspetti altrimenti non affrontabili. Per raggiungere tale obiettivo si è fatto ricorso all'intervista in profondità, di tipo semi-strutturata (Montesperelli, 2001): essa consente all'intervistato/a di poter raccontare a modo proprio e secondo lo stato d'animo del momento il vissuto, i timori, la propria visione della realtà. Quest'ultimo aspetto, come insegnano alcuni maestri del pensiero sociologico, costituisce la leva privilegiata dello studioso del comportamento umano, quando vuol comprendere motivi e forme delle scelte soggettive. Ovviamente tale tecnica non lascia completamente il tasto del comando all'intervistato/a, perché il ricercatore lo interroga sulla base di temi e sotto-temi, derivati da ipotesi teoriche e da precedenti indagini empiriche; ciò consente di condurre l'intervista sul terreno degli obiettivi cognitivi della ricerca. Infatti, le dimensioni del problema emergono certamente dalla soggettività delle intervistate; tale soggettività però può essere compresa e controllata all'interno di un *frame* discorsivo complesso, costituito da aspetti oggettivi, strutturali e sociali, esplicativi del fenomeno. Tra questi aspetti, ad esempio, abbiamo ritenuto importante inserire la cultura della famiglia d'origine, in quanto da essa emerge il significato valoriale e strumentale del lavoro, ma anche l'immagine del rapporto uomo-donna in società e in famiglia: elementi che fanno parte del bagaglio culturale e cognitivo di ciascuna intervistata e come tali influenzano le scelte future riguardo alla carriera professionale e familiare. Inoltre, si è reputato importante conoscere anche le vicende lavorative delle donne, ossia a quale età hanno cominciato a lavorare, che tipo di lavori hanno svolto e con quale forma contrattuale. Ciò significa capire l'affezione o la necessità del lavoro, l'eventuale disponibilità a varie forme

² È evidente che le dimissioni possono comportare per la donna e la sua famiglia un danno in termini economici, relazionali e psicologici. Forse meno evidente è il danno economico all'economia dell'azienda e di uno Stato, quale quello italiano; infatti, sulla base dei calcoli pubblicati dalla Banca Mondiale nel rapporto su uguaglianza di genere e sviluppo, in Italia un'occupazione femminile al 60% farebbe aumentare il PIL di 7 punti percentuali. Cfr. *2012 World Development Report on Gender Equality and Development* in <http://go.worldbank.org/LROQ7XSDA0>.

di inquadramento contrattuale (fino all'accettazione del lavoro senza contratto), l'ambizione e così via. Da questo argomento si rileva – indirettamente – il tipo di rapporto che si è stabilito con il partner³, nonché la distribuzione del carico domestico e di cura, ma anche la determinazione con cui ogni donna ha tentato di conservare il lavoro una volta divenuta madre. Quest'ultimo punto conduce al tema centrale: le motivazioni e i fattori che hanno indotto le intervistate ad abbandonare il lavoro, tra cui sono da annoverare il rapporto con il datore di lavoro e l'effettiva o percepita disponibilità di risorse in grado di garantire un aiuto nel difficile compito della cura.



Figura 8.1 Modello Concettuale dell'Analisi Qualitativa

In ultimo, il gruppo di ricerca ha ritenuto di proporre alle intervistate una sorta di gioco di ruolo: immaginando di avere incarichi politici, quali rimedi metterebbero in atto per impedire le dimissioni dal lavoro a una neo-madre. Con questa domanda, infatti, l'intervistata non risponde pensando solo alla propria vicenda personale, ma è indotta a rivolgere lo sguardo a tutte le donne di cui ha conosciuto (e condiviso) il medesimo problema⁴.

³ Il lavoro per una donna, costituisce un terzo ruolo, oltre a quello di moglie e di madre, che influenza anche in termini di potere il rapporto di coppia.

⁴ Occorre precisare che alcune interviste alle dimissionarie sono state somministrate in presenza del partner. Si è potuto constatare che il coniuge ha rappresentato un valore aggiunto in termini di pre-

Un ultimo punto è da dedicare alla procedura che ha permesso di rintracciare gli/le intervistati/e. Presso la Direzione del Lavoro di Lecce e di Brindisi, le dimissionarie hanno compilato un questionario sulla personale esperienza delle dimissioni e un foglio di disponibilità all'intervista semi-strutturata. Inizialmente ho avuto circa 50 fogli di disponibilità, firmati e con numero di telefono, ma solo in 8 hanno confermato l'assenso all'intervista. La maggior parte delle donne che hanno firmato, e poi negato, la disponibilità, hanno riferito di non aver compreso la natura dell'impegno, mentre altre hanno affermato di non ricordare il foglio firmato dopo la compilazione del questionario; una piccola parte, invece, si è mostrata entusiasta della ricerca, ma a causa di gravi problemi famigliari, non si è resa comunque disponibile all'intervista.

In sintesi, sono state somministrate in totale 13 interviste: 9 a dimissionarie (di cui una, nella provincia di Brindisi, contattata tramite conoscenze personali del ricercatore); 1 a un datore di lavoro, che ha avuto come dipendenti due donne dimissionarie; 2 a dipendenti presso i Centri per l'impiego; 1 a un commercialista che ha come clienti numerosi datori di lavoro che hanno affrontato il problema delle dimissioni delle lavoratrici.

8.3 L'ANALISI DELLE INTERVISTE

L'analisi delle interviste sarà supportata da stralci del loro contenuto che svolgono due funzioni: supportare l'analisi; offrire la possibilità al lettore di toccare con mano quanto espresso dagli intervistati. Gli stralci delle interviste in profondità svolgono, quindi, un compito simile a quello delle tabelle per i report di tipo statistico. Ovviamente per mantenere l'anonimato delle intervistate è utilizzato il metodo della numerazione (i dati identificativi sono sostituiti da numeri): in particolare, i numeri corrispondono alle dimissionarie intervistate, le lettere a un commercialista, un imprenditore e alle dipendenti della Direzione del lavoro di Lecce e di Brindisi.

8.3.1 Cultura del lavoro e carico domestico nella famiglia di origine

Dalla letteratura di tipo sociologico e psicologico sulla socializzazione, si comprende quanto sia fondamentale il legame genitori-figli per la costruzione dell'identità di questi ultimi, intendendo con ciò non solo l'interiorizzazione di

cisione e dettaglio delle informazioni, soprattutto riguardo al discorso dell'abbandono del lavoro da parte della donna: infatti, certi aspetti, soprattutto relativi al comportamento del datore di lavoro e alla frustrazione sul luogo del lavoro, venivano omessi dalle intervistate.

modi d'essere caratteriali, ma anche di elementi normativi e valoriali, di abitudini e di inclinazioni comportamentali (Dubar, 2004; Danziger, 1981).

Le nove donne intervistate hanno avuto genitori che hanno fatto del lavoro il fulcro della loro vita, la garanzia per offrire ai figli un'istruzione sufficiente perché diventassero indipendenti, dedicando a esso quasi l'intera giornata. Quasi tutte le intervistate hanno più volte sottolineato che le loro madri non si sono accontentate di fare le casalinghe, ma hanno in qualche modo aiutato il marito, quando questi gestiva un'attività in proprio, oppure hanno contribuito al reddito familiare con lavori artigianali spesso svolti nel settore sommerso (soprattutto se potevano svolgerli a casa, come il lavoro di sartoria).

Per me è sempre stata una disposizione spontanea quella di lavorare. I miei genitori lavoravano sempre, il padre carpentiere e la madre sarta in un pantalonificio, per cui ho interiorizzato la cultura del lavoro fuori casa (int. 1);

Mia madre faceva di tutto: contadina, aiutante del marito nel commercio, casalinga. (int. 3);

I miei vivevano in Svizzera e mia madre lì ha sempre lavorato... Tornando in Italia dopo qualche anno è tornata al lavoro, improvvisandosi contadina (int. 6);

Il padre aveva un'impresa edile, mentre la madre faceva la segretaria, la casalinga e la sarta. Comunque, la madre era sempre molto presente in impresa, collaborando a tutti i livelli, soprattutto sul versante burocratico (int. 8).

Vedendo i genitori impegnati in attività lavorative, le intervistate si sono dichiarate fortemente influenzate da quel vissuto quotidiano, per cui capitava spesso che andassero a dare un contributo appena l'impegno scolastico o universitario lo consentiva.

Mio padre è ambulante... venditore di frutta e l'estate aveva un chioschetto sul mare. Io andavo spesso ad aiutarli... anche oggi nel tempo libero do una mano... (int. 3);

Ho sempre lavorato fin dai 14 anni.... Più che altro non sapendo che fare... per non stare a casa, ma anche per un aiuto economico,

per non pesare sulla famiglia. Non è che non mi divertivo con gli amici, perché la sera d'estate ero libera e appena finito il lavoro li raggiungevo... (int. 5).

Tuttavia, precisano, c'era il risvolto "negativo" della medaglia. Il racconto delle intervistate vira subito sulle conseguenze del "protagonismo lavorativo" materno. Il lavoro della madre implicava che le intervistate, nonostante fossero bambine o ragazzine, partecipassero al ménage familiare, sostituendo la madre nella cura della casa o/e dei fratelli/sorelle⁵.

A questo proposito qualcuna ha sottolineato la differenza con il fratello: mentre questi era impegnato solo nello studio, talvolta nell'attività paterna, l'intervistata era obbligata a svolgere mansioni da casalinga. Questa attività veniva spesso richiesta dalla madre, che in questo modo costituiva il primo agente socializzatore per la costruzione di un'identità femminile in direzione dello stereotipo della donna-casalinga. Al contrario, l'aiuto nell'impresa familiare proveniva quasi esclusivamente da un'esigenza personale delle intervistate: tutte si sono dichiarate fortunate e felici nell'aver lavorato con i genitori nei momenti di libertà dallo studio, storcendo il naso al ricordo dei fratelli, a cui non era mai richiesto di collaborare nelle faccende di casa.

Sin da piccola ho cominciato a fare le faccende di casa, fin da quando ero costretta a salire sulla sedia per pulire i fornelli. Certo non ero obbligata tutti i giorni, ma mia madre mi ha fatta iniziare subito a fare la donna. Insomma mi dividevo tra faccende domestiche e studio, fino all'iscrizione all'università. Al contrario di mio fratello... . E poi se volevo studiare all'università, dovevo andare per forza alla sede leccese, mentre per mio fratello stavano tranquilli (int. 8);

Mio padre faceva il muratore e stava pochissimo a casa... e i miei fratelli non davano una mano a casa: il primo perché era il maggiore e acquisì subito la vena lavorativa, mentre il piccolo non aiutava nelle faccende domestiche perché era piccolo. Ho cominciato ad aiutare mia madre già a 10 anni (int. 7).

Giustificando moralmente questa sorta di rivendicazione nei confronti dei fratelli, quasi tutte le intervistate hanno subito sottolineato che a loro non dispiaceva sentirsi utili nella cura della casa.

⁵ Occorre precisare che due intervistate hanno dovuto dedicarsi agli impegni domestici soprattutto in conseguenza della morte della madre e nel caso in cui ella era molto malata.

Questa reazione deve far comprendere quanto sia potente uno stereotipo, quando ne vengono interiorizzate abitudini e norme tacite nel periodo dell'infanzia, al punto tale da condizionare azioni e comportamenti in età adulta.

Sorge così un atteggiamento ambiguo, che costituisce un chiaro indicatore, da una parte, del proprio essere donna quale soggetto (e non solo oggetto) prevalente di cura; dall'altra, esso indica la consapevolezza, acquisita in età adulta, di un'asimmetria nel rapporto uomo-donna, che inciderà – come vedremo nell'analisi successiva – sul rapporto di coppia.

Ciò significa che fin dall'infanzia l'identità di ognuna ha preso la direzione di un'immagine femminile ancora molto legata alla cura della casa e dei familiari, anche se altri agenti socializzatori (scuola, mass media, ecc.) attenuano tale modello, educando la donna a prendere in mano il diritto a una vita extradomestica e consentendo la rivendicazione della parità nei confronti dell'uomo. In conseguenza di ciò, i modelli e le rappresentazioni della femminilità s'incontrano e si scontrano durante il vissuto di una donna, creando conflitti mentali, comportamentali e normativi, che possono determinare sofferenze psicologiche e sociali, nonché scelte e atteggiamenti contraddittori. Tale situazione è particolarmente presente in Italia, soprattutto in una zona meridionale e di provincia, dove la donna stenta ancora a liberarsi dai ruoli tradizionali che le sono stati storicamente assegnati.

Queste forze culturali, i cui contenuti talvolta si integrano ma spesso si contraddicono nel determinare il percorso formativo delle donne, sono ben visibili nelle parole delle intervistate.

Sin dal periodo in cui hanno vissuto nella famiglia di origine, le intervistate hanno subito lo scontro tra contenuti culturali. Infatti, è vero che le loro madri non impiegavano le giornate solo nei lavori domestici, ma allo stesso tempo si occupavano in via esclusiva dei carichi di cura e, in loro assenza, subentravano le figlie, e non i figli maschi. Inoltre, si dichiaravano spronate dalla madre ad avanzare nella formazione e si sentivano incoraggiate o, almeno, non ostacolate nella ricerca di un'attività professionale, ma allo stesso tempo percepivano che per una donna è prioritario il lavoro di cura.

Quando i miei tornarono dalla Svizzera, mia madre ha smesso di lavorare, perché qui allora la concezione di una donna che lavorasse in una fabbrica... Lei mi voleva sempre che andassi a scuola – “studia mi raccomando” – perché a lei è stato impedito di proseguire gli studi... all'epoca chi voleva andare a scuola era una poco di buono. Voleva diventare ostetrica e poteva andare solo a Bari... molto lontano... suo fratello maggiore la osteggiò (int. 6);

Mentre mio fratello poteva studiare fuori, io fui costretta a scegliermi un corso a Lecce. Dopo circa un anno e mezzo dalla mia iscrizione all'università, mia madre ebbe un infarto, questo fatto mi ha moralmente costretto a lasciare l'università... proprio perché mi sentivo addossate queste responsabilità di famiglia, di casalinga e quant'altro. Ho lasciato l'università per sopperire all'assenza della madre (int. 8);

Purtroppo, e ripeto purtroppo, non ho potuto continuare gli studi a causa della mentalità di casa mia, ma anche perché non stava bene mia madre e dovevo prendermi cura io della casa e di lei. Mi sono limitata a fare un corso privato, sempre su insistenza di mia madre (int. 9).

L'aspetto della socializzazione può sembrare un argomento distante dal oggetto di studio, tuttavia esso costituisce il retroterra culturale delle difficoltà per una donna di garantirsi una "normale" vita professionale. Molto spesso, le buone prassi in tema di politica e giustizia sociale vengono frustrate, perché non si prende in considerazione l'aspetto culturale. Infatti, ci si impegna quasi esclusivamente sulle questioni strutturali di carattere economico e normativo, dimenticando che la ricezione e l'accettazione dei cambiamenti imposti dall'alto dipendono sempre dalla predisposizione culturale e cognitiva del target cui i cambiamenti sono destinati. Ciò significa che, se la concezione della donna è ancora strettamente legata al lavoro di cura, mentre l'uomo continua ad esserne dispensato è ovvio che qualsiasi cambiamento in direzione delle pari opportunità sarà mortificato o addirittura impedito. In base a queste considerazioni occorre chiedersi, dunque, quale immagine di donna ogni intervistata ha interiorizzato nell'incontro quotidiano con gli agenti socializzatori e nelle varie situazioni in cui ha avuto la possibilità di confermare o modificare quella percezione di sé, in quanto solo moglie-madre o anche cittadina-lavoratrice.

8.3.2 La persistente ricerca di un lavoro

Una volta analizzato il clima familiare e il racconto delle intervistate sul valore del lavoro, trasmesso loro dai genitori, occorre valutare quanto queste dichiarazioni abbiano un corrispettivo in termini comportamentali. Perciò, una parte dell'intervista è stata dedicata alle esperienze lavorative, spesso "sofferte", delle intervistate. Si vedrà come il valore del lavoro sia stato talmente interiorizzato dalle intervistate che spesso esse si sono dichiarate ben disposte ad affrontare molteplici sacrifici pur di avere una vita impegnata fuori dalle mura domestiche.

Innanzitutto, confrontando studio e lavoro, per quasi tutte le intervistate il primo risulta non prioritario: alcune lo hanno desiderato, altre lo consideravano mero strumento per trovare un lavoro più facilmente, qualcuna ha dichiarato di non aver sofferto per non aver completato la scuola media superiore. Le loro risposte sullo studio erano coerenti con la cultura espressa dalla famiglia di origine; infatti, tutte hanno affermato di aver lavorato sin da ragazzine nell'impresa dei genitori o presso qualche negozio o uno studio di professionisti.

Andavo bene, sono andata sempre bene a scuola... e volevo proseguire. Poi mio fratello frequentava l'università... però lavorava solo mio padre, per cui non avevamo le possibilità. Allora mi son detta "mo lavoro un po', così mi metto qualcosa da parte...". Ho trovato subito lavoro... a nero (ride)... presso un centro assistenza di elettrodomestici. Però cominci a lavorare e con i primi soldi (ride) il desiderio dello studio comincia ad allontanarsi. Tuttavia, mi sono pentita... avrei voluto laurearmi in ingegneria informatica... ero bravissima in matematica... Abbandonai il lavoro, perché era un ambiente di uomini, ma poi il titolare era un folle, secondo me: prendeva le telecamere, non le riparava, passavano anni e io dovevo trovare sempre una scusa con i clienti; sono stata pure aggredita. Così ho lasciato. Sono stata un po' a casa e dopo un anno sono in un progetto di assistenza agli anziani (int. 6).

Abbandonato il lavoro e rimasta a casa, l'intervistata si dichiara insoddisfatta per l'inattività cui è costretta. Tale dichiarazione costituisce già un indicatore dell'affezione o dell'abitudine al lavoro, rilevabile finanche dall'adattamento a mansioni completamente diverse e in ambienti molto differenti. Inoltre, il ricordo di quel periodo casalingo è stato accompagnato da un'enfasi che comunicava insoddisfazione. Infatti, il padre avvertì lo stato d'animo della figlia e la aiutò a trovare un altro lavoro, anche se della durata di tre mesi. Ella accettò subito e, dichiara, lo svolse con tanta passione che il titolare la confermò per un periodo più lungo. L'intervistata sottolinea che il lavoro era molto faticoso, perché l'ampiezza del magazzino la costringeva a percorrere lunghi tragitti per sistemare il materiale inventariato. A differenza del precedente, tale ricordo è accompagnato da un tono e da sorrisi simili a quelli di chi racconta della partecipazione a un gioco sì faticoso ma che rende felici dell'impresa.

Anche le altre testimonianze si assomigliano: nelle vicende con i titolari, nella mancanza di garanzie contrattuali, nella repentinità con cui riuscivano a trovare un lavoro dopo l'altro.

Mio padre ci ha lasciato quando eravamo piccoli e mia madre lavorava. Io sin da piccola lavoravo e studiavo: ho fatto la cuoca e studiavo all'alberghiero. Non era solo una questione di necessità: l'ho fatto con passione, mi ha sempre appassionato. Quindi, non mi ha pesato neanche più di tanto, anche due figli, voglio dire, questo è il terzo figlio, quindi... lavorare così con una famiglia così anche è pesante. [...] Io lavoravo dalle quattro del pomeriggio fino a mezzanotte, l'una, poi dipende, dipende dal giorno e da quanti clienti c'erano. L'estate anche le due, due e mezzo (int. 2);

Io a 18 anni già lavoravo: andavo in sartoria, in biscottificio. Ho fatto tutti questi lavoretti, perché mi piaceva avere qualche soldino, perché non potevo chiedere ai miei: eravamo in tanti, appunto. Mi sono sposata e ho lavorato ancora... per... aiutare, per avere qualche progetto. Poi è arrivato lui e ho dovuto lasciare. Quando le cose si sono ristrette ho ripreso (int. 4);

Non potendo i genitori pagarmi scuola e conservatorio, ho preferito il conservatorio perché la musica mi piaceva e mi garantiva un lavoro appena diplomata. Poi è cambiata la legge e non ho potuto più fare l'insegnante di musica [...]. Ho cominciato a lavorare in una fabbrica di cravatte fin da subito, poi lì ha chiuso e ho lavorato in una fabbrica di scarpe. Poi qui non mi pagavano e dopo un anno son tornata a lavorare in una fabbrica di cravatte. Avevo cominciato a lavorare durante il primo superiore. Il primo contratto era a tempo indeterminato (int. 7);

Dopo che mia madre ha avuto un tumore, la difficoltà del corso di laurea mi ha moralmente costretto a lasciare l'università [...]. Ho iniziato poi subito a lavorare, giusto insomma per... perché il lavoro era dietro l'angolo [...]. Inizialmente non ero neanche pagata. Io ho iniziato... avevo 19 anni.... Ho percepito un regalo di Natale e poi uno stipendio a nero e con orari assurdi, perché con quel tipo di lavoro [assistente alla poltrona presso dentista]... Questo approfittamento dipendeva dal fatto che quel tipo di lavoro non prevedeva nessun tipo di titolo di studio: tu vai lì, impari e poi ottenevi un piccolo regalino. Cosa che non accade adesso perché le nuove sono state assunte subito con contratto (int. 8).

Leggendo tra le righe di queste come di altre testimonianze non riportate – che comunque si assomigliano nella concretezza delle vicissitudini lavorative – possiamo cogliere alcuni elementi significativi dell’esperienza femminile nel mondo del lavoro in una zona periferica dell’Italia meridionale.

Innanzitutto, la caparbiazza nella ricerca di un lavoro, dovuta al piacere di sentirsi economicamente “autonome”. È pur vero che le prime esperienze professionali non consentivano loro di vivere in proprio, ma almeno sentivano l’importanza di contribuire all’economia familiare anche indirettamente, ossia non chiedendo quella paghetta che tanto invece caratterizza i ragazzi in età scolare. In secondo luogo, le intervistate sottolineano come fossero flessibili e pronte ad accettare qualsiasi mansione, stipendi ridotti, guadagni non costanti, datori di lavoro molto esigenti e spesso profittatori. A loro interessava poco: spesso hanno riferito questi particolari ridendo, quasi a comunicare la tipicità della situazione lavorativa nel Mezzogiorno e quindi un’ironica (o sarcastica) rassegnazione.

È bene puntualizzare quest’ultimo elemento: i giovani del Sud, soprattutto le donne, sono abituati e reputano più che normale - talvolta necessario - per far parte della società, lavorare per un periodo più o meno lungo senza un contratto, sottopagati e con il ricatto di essere mandati via dal datore di lavoro in qualsiasi momento. Ciò nella speranza di apprendere un mestiere e, magari, di stipulare un contratto, una volta conquistata la fiducia del titolare.

Qualcuna tra le intervistate ha cercato progetti finanziati con soldi pubblici, oppure qualsiasi lavoro, in Italia tipicamente femminile, come la segretaria, la commessa, la sarta, ecc.. Sono donne che, come tantissimi nel Mezzogiorno, non conoscono i propri diritti o, se li conoscono, sanno che essi costituiscono un ideale di per sé irraggiungibile. A molte intervistate sembra “normale” che si passi un periodo lavorativo in nero e sottopagate, perché è giusto, secondo loro, che il datore di lavoro debba tutelarsi per capire se si trova di fronte ad un lavoratore affidabile.

Infine, alla domanda sul perché sono state disposte ad accettare tutto ciò pur di lavorare, tutte hanno risposto allo stesso modo: essere indipendenti dalla famiglia di origine, prima, dal marito, poi; sentirsi “vive” e impegnate, perché a casa si sentivano depresse e inutili; la “bellezza” e la “fortuna” – termini da loro usati – a stare con le persone, perché ciò “ti apre la mente” e consente anche di lavorare meglio a casa e di prendersi cura dei famigliari e dei figli.

Anche se a volte i clienti sono pesanti, esigenti, talvolta arroganti, però mi piaceva pure il contatto umano, invece stando a casa a volte esco a volte vado a fare la spesa, pure per una cosa piccola, così parlo un po’ ... A me manca proprio il contatto con le per-

sone... certe esperienze ti arricchiscono nell'animo. Mi hanno insegnato tante, tante cose. Quando tornavo a casa mi sentivo gratificata. Non mi pesavano gli impegni domestici (int. 6);

[con il lavoro, n.d.a.] ... diventi più reattiva, riesci a fare molte più cose, ti organizzi meglio. Invece... pure mezza giornata, quella che è... (int. 3);

No no, non è solo una questione economica. Evadi anche dalla routine. Prima di tutto è un aiuto economico e poi evadi un attimino. Anche se poi quando torni a casa fai il doppio del lavoro. È pesante stare solo a casa e ti senti anche inutile, invece stare fuori, lavorare, ti senti integrato nella società, ti senti meglio proprio. Se tornassi a lavorare mi sentirei più motivata, più serena. Così invece... (int. 4).

Le intervistate hanno sottolineato che le impressioni e le considerazioni sul doppio impegno lavoro/casa è condiviso anche dalle amiche e dalle colleghe: insomma, il lavoro motiva e fa vivere meglio, ma offre a molte anche la possibilità di “fuggire dal frustrante” ruolo di casalinga.

8.3.3 Motivi e meccanismi del licenziamento e dell'abbandono

A questo punto ci siamo chiesti perché, nonostante tutto l'entusiasmo, la motivazione e la capacità di adattamento nello svolgere differenti mansioni, queste donne hanno abbandonato il lavoro con contratto a tempo indeterminato, soprattutto in un periodo di forte contrazione del mercato del lavoro e di incertezza sulle prospettive lavorative..

Le risposte fanno emergere diversi fattori; alcuni sono stati presi in considerazione nella fase di raccolta e analisi quantitativa del fenomeno, altri sono più sottili e difficilmente rilevabili se non attraverso la ricerca del dettaglio nei racconti offerti dalle intervistate e stimolati dall'intervistatore. Per tale motivo, occorre una premessa di carattere teorico e metodologico.

8.3.3.1 L'approccio all'analisi dei motivi delle dimissioni dal lavoro

Secondo il ragionamento di senso comune è sufficiente l'elencazione di una o due cause per spiegare l'accadimento di un fenomeno.

Nel discorso scientifico, al contrario, si rappresenta la realtà, soprattutto la realtà umana, come multicausale e caotica, quindi complicata, perciò bisognosa di essere spiegata attraverso il concorso di molteplici cause.

Tuttavia, un nuovo paradigma scientifico sta avanzando, riguarda tutte le discipline scientifiche ed è noto come teoria dei sistemi complessi: in realtà, non si tratta di una vera e propria teoria, trasversale alle differenti scienze fisiche e umane, quanto di una diversa visione della realtà che, supportata da molte scoperte e studi, impone un approccio dinamico, ricorsivo e reticolare (Barabási, 2002).

Infatti, relativamente al primo aspetto – la multicausalità – gli studi sui sistemi complessi spingono a guardare le cause di un fenomeno non come se fossero giustapposte, quanto costituenti un reticolo che, preso nella sua interezza, diviene il fattore esplicativo e generativo di un fenomeno. Tali studi fanno notare come, eliminando una delle cause o diminuendone la forza, si eliminano tutti i meccanismi dinamici che generano il dato fenomeno, oggetto di studio.

In secondo luogo, l'approccio alla complessità avverte che spesso è difficile determinare quali meccanismi o fattori possano essere considerati le cause e quali gli effetti: infatti, la ricorsività implica il fatto che un effetto può divenire causa, alimentando ciò che lo aveva generato. Ad esempio, nella letteratura pedagogica è noto il fenomeno dell'“effetto Pigmalione” (“profezia che si auto adempie”, in sociologia), secondo cui un insegnante tratta male un bambino, perché non sopporta alcuni suoi comportamenti, considerandolo un bullo; a sua volta, il bambino, vittima dell'errata interpretazione del suo insegnante, reagisce in modo negativo, con aggressività, non rispettando l'autorità dell'insegnante, così confermando quanto questi pensava di lui; e ciò crea un circolo vizioso che alimenta la credenza dell'insegnante (Merton, 2000; Rosenthal, Jacobson, 1992).

Tale digressione serve a chiarire l'approccio utilizzato nell'analisi delle dimissioni, in base al quale le cause dell'abbandono del lavoro, dovuto alla maternità, non sono da considerare un insieme indistinto di fattori possibili; occorre, al contrario, verificare quanto e come l'insieme degli elementi culturali, sociali e cognitivi si amalgamano in ciascun soggetto per determinare il fenomeno, nella sua forma e nella sua intensità. È possibile considerare un elemento come più significativo degli altri, ma ciò può essere vero per un soggetto e non per un altro e, comunque, l'effetto quasi mai è prodotto in assenza degli altri fattori.

8.3.3.2 Uno sguardo alla realtà e alle sue “ovvie” conseguenze

Per molti individui riuscire a ottenere un lavoro a tempo indeterminato costituisce solo un punto di partenza, uno strumento necessario – ma uno strumento – per potere mettere su famiglia, godersi i figli e vivere le normali vicissitudini familiari, positive o negative che siano. Per le nostre intervistate è stato così solo in parte, perché, come sopra riportato, per le dimissionarie il lavoro rappresenta più che un semplice strumento in funzione della famiglia: un'esperienza di vita che arricchisce la mente e influenza positivamente il ménage domestico. Per

tale motivo, esse lamentano con forza la mancanza d'interesse da parte delle istituzioni che non si impegnano per tutelare il lavoro delle lavoratrici-madri.

La contrazione del mercato del lavoro sta provocando nelle giovani generazioni un conflitto tra la caparbia nel trovare un posto fisso e la possibilità di metter su famiglia: l'economia attuale, infatti, è molto più esigente, i suoi tempi sono in competizione con quelli della famiglia, per cui il giovane è quanto mai tentato ad abbandonare l'idea di un'esperienza profonda e duratura, che porta alla convivenza e alla figliolanza. Oltretutto questo stato di cose, oltre che ostacolare di fatto le decisioni riproduttive delle coppie, rende in prospettiva insostenibile il funzionamento del sistema pensionistico e sanitario.

Il volto dell'attuale sistema economico trova riscontro nelle parole delle intervistate ma anche nelle testimonianze di un imprenditore e di un commercialista che cura i redditi di piccole e medie aziende. Si è reputato inserire queste due figure, perché è sempre utile osservare un fenomeno da punti di vista differenti, che non sono necessariamente in conflitto; infatti, la loro posizione di fronte al problema delle dimissioni ci è sembrata complementare rispetto a quella delle intervistate e il colloquio fecondo ai fini di una migliore comprensione dell'oggetto di studio. La reazione degli imprenditori nei confronti delle dipendenti in gravidanza suggerisce osservazioni e azioni impensabili ad una prima e superficiale analisi. Per certi versi, anche i datori di lavoro possono considerarsi vittime dello scontro tra esigenze familiari e necessità del sistema economico-produttivo. Tale scontro si evince indirettamente da un particolare: tutte le intervistate hanno riferito che, dopo aver ottenuto il posto fisso, hanno pensato a fare un figlio; alcune lo hanno avuto dopo pochi mesi, la maggior parte dopo almeno un anno. Questo primo elemento fa comprendere come queste donne avessero bisogno della stabilità economica per cominciare a ingrandire la famiglia. Infatti, qualcuna lo ha dichiarato esplicitamente: ... *Va bene la maternità, ma poi una vuole tornare a lavoro, è principalmente una questione economica, perché oggi come oggi uno stipendio non basta (int. 5).*

Tanta convinzione e tanto attaccamento al lavoro extra-domestico sono stati dunque frustrati, perché tutte le intervistate hanno dovuto cedere di fronte alle difficoltà, dovute alla conciliazione tra cura del figlio e impegno professionale. Ma, come si accennava prima, le cause sono diverse e occorre partire dal tipo di lavoro e dal rapporto con i datori di lavoro.

8.3.3.3 *Il peso dei fattori economici familiari*

Otto intervistate hanno dichiarato di aver svolto lavoro da operaie o da commesse; alcune hanno dovuto svolgere entrambe le mansioni acquisendo il medesimo stipendio. Solo una ha affermato di aver guadagnato bene, poco oltre le

mille euro, anche perché svolgeva il ruolo di *designer stylist* per un'azienda di moda; tuttavia, ha deciso il licenziamento quando le era stata cambiata la mansione e ridotto lo stipendio. Ciò significa che tutte percepivano un reddito inadeguato al momento delle dimissioni. Questo tipo d'informazione giunge anche dalle due dipendenti della Direzione provinciale del Lavoro, le quali hanno spesso raccolto le confidenze dalle dimissionarie.

Il problema loro [lo stipendio, n.d.a.] è talmente basso... talmente basso ovviamente che conviene loro dimettersi e prendersi la maternità o la disoccupazione e starsene a casa [...] Io ho notato questo: che chi ha uno stipendio buono non viene qua a dimettersi [...] Vengono da settori particolari: commesse, parrucchiere... le aziende che certamente, sicuramente [sono, n.d.a.] piccole. Il compenso è talmente irrisorio che preferiscono percepire l'indennità di disoccupazione. È un discorso di convenienza, perché loro dicono "devo pagare la scuola materna, non c'è nessuno che mi possa assistere, tanto vale che quello che percepisco... dovrei... la babysitter, dovrei pagare altre cose... è questa la situazione. È un problema di strutture di cura e che comunque costano, comunque costano. Non ho visto mai donne che hanno un posto buono e che si dimettono (int. A);

Di seguito invece la testimonianza di alcune dimissionarie:

Lavoravo dalle 6 alle 2 e mezzo. Sì ci sono asili, ma non l'abbiamo considerato, perché con le spese che hai, il bambino, il mutuo, l'attività... non ci sono asili pubblici, ci sono le suore: tutto a pagamento [Il marito afferma che esiste una struttura pubblica che accoglie solo il terzogenito]. Se ci fosse stata una struttura pubblica avrei continuato a lavorare [...] A chi devo affidare il bambino: mia suocera non può tenerlo tutto il giorno, mia madre è di Gagliano del Capo... che è ancora più lontano. Avendo suoceri, sorelle o cognate non avrei abbandonato il lavoro (int. 7);

Quando sono entrata dopo la maternità, l'azienda mi ha affidato una mansione vicina, ma diversa con stipendio inferiore perché era in crisi. Tra km e la mansione che non era mia, con uno stipendio inferiore, non conveniva. A conti fatti rientravo appena tra asilo e benzina. Mi entrava solo un panino [...] Io ho lavorato

qui a Lecce sempre nello stesso settore, sono venuta con il pullman: due ore per andare e due per tornare. L'ho fatto perché ero ragazza, ma adesso... Anche oggi è la stessa cosa, anzi peggio. Lo facevo per non gravare sulle spese familiari, invece dell'auto prendevo i mezzi pubblici (int. 3);

Ognuno ha i suoi problemi, ogni famiglia ha i suoi problemi: chi non sta bene, chi è impegnato perché hai i figli suoi... Le mie sorelle stanno nella stessa condizione mia: una lavora, l'altra sta a casa perché ha la bambina piccola e quindi pure lei ha lo stesso problema. (int. 4).

Queste, come le altre testimonianze, vanno nella medesima direzione: la mancanza di figure familiari e di fiducia cui affidare il bambino e un reddito inadeguato spingono queste giovani donne ad abbandonare il lavoro. Nei casi delle intervistate gli asili nido pubblici sono carenti e, laddove c'è un servizio erogato dai privati, questo viene percepito come eccessivamente costoso rispetto al reddito percepito; anche l'ipotesi di una babysitter a domicilio è percepita come costosa ed è anche una soluzione ritenuta meno sicura dal punto di vista della fiducia. Fra le intervistate, chi ha avuto la possibilità di mantenere il lavoro perché questo offriva un livello di salario soddisfacente, lo ha dovuto comunque abbandonare per l'eccessiva lontananza dall'abitazione che incideva sui costi di trasporto.

Ciò fa comprendere che l'aspetto economico non dipende solo dal reddito, perché occorre guardare anche alla "demercificazione" dei servizi quali strutture di cura e trasporti, che amplierebbe le possibilità di scelta delle donne (Esping-Andersen, 2000). In altre parole, si ha bisogno di non pagare o di pagare il meno possibile tali servizi, ora "acquistabili" a prezzi non convenienti dal punto di vista del budget familiare.

Un altro disincentivo alla ricerca di un nuovo lavoro è determinato dal fenomeno diffuso dello sfruttamento: le intervistate hanno conosciuto un mercato del lavoro dove lo sfruttamento della manodopera è una costante. Infatti, tutte hanno affermato la volontà di continuare a lavorare se solo avessero avuto un reddito sufficiente, ma hanno anche dichiarato che i datori di lavoro pretendono giorni o mesi quasi del tutto gratuiti, poi lavoro nero e, se fortunati, un contratto con un salario basso. Questa percezione del mercato del lavoro nel sud Italia spinge le lavoratrici a rinunciare al lavoro, nella speranza di trovare un lavoro qualsiasi, una volta che il bambino raggiunga i tre anni d'età (Gennaro A., 2012).

Un'altra variabile da tenere in considerazione è il ruolo di ammortizzatore sociale svolto dalle famiglie di origine dei componenti della coppia. In Italia

si sente parlare spesso di quanto gli anziani costituiscano una risorsa economica e sociale per i giovani precari o senza lavoro e per le nuove coppie, ma sembra che, dato il fenomeno delle dimissioni e analizzando il contenuto delle interviste, la realtà stia cambiando. Sempre più le nuove coppie non possono contare né sui fratelli/cognati né su genitori che o lavorano o hanno problemi di salute⁶.

Il modello di welfare italiano si è fin troppo basato sulla famiglia, dimenticando che se non si creano possibilità per i singoli, costoro non possono costruirsi un futuro autonomo rispetto alla famiglia di origine. La famiglia quale valore si è trasformato in strumento per giustificare un welfare distorto e carente sotto molti punti di vista, a partire dall'attenzione quasi esclusivamente posta su un'unica figura familiare, il maschio/marito/padre, e sul suo reddito. Inoltre, la mancanza di un welfare adeguato nei confronti di categorie sociali deboli – bambini, disabili e anziani – ha visto schiacciare maggiormente il ruolo della donna sul lavoro di cura, lasciando sempre più all'uomo l'onere di cercare un reddito sufficiente, in attesa di un eventuale ritorno della moglie nel mercato del lavoro (Tzermias, 2012; Del Boca, Rosina, 2009)⁷.

8.3.3.4 Non è solo una questione economica: tempo della cura e divisione del lavoro domestico

I contenuti educativi, relativi all'immagine di donna dedita alla famiglia e alla cura della casa, emergono continuamente anche dalle nostre interviste. Dai racconti e dalle brevi battute delle dimissionarie tali contenuti prendono e danno forma a desideri, comportamenti, stili di vita, oggetti d'attenzione e parole; cosicché da essi si può distinguere il maschile dal femminile secondo l'idea che la cultura italiana, e meridionale nello specifico, possiede, offre, e talvolta impone. Anche il fattore soggettivo dell'identità – e, quindi, della percezione di sé (donna) e dell'altro (uomo) – deve essere preso in considerazione per comprendere meglio il comportamento delle donne e le loro scelte relative al lavoro.

A tal proposito, dai colloqui emerge un'altra causa delle dimissioni, che – verrebbe da dire – difficilmente sarebbe potuta affiorare in un dialogo tra uomini:

⁶Si legga, ad esempio, un articolo sul sito di Repubblica, *Bankitalia, crolla il reddito delle famiglie. Tarantola: "Sono ammortizzatore sociale"*, che mette in risalto le difficoltà economiche delle famiglie, le quali svolgono sempre meno il ruolo di ammortizzatore sociale (<http://www.repubblica.it/economia/2012/04/04/news/>).

⁷ Non mancano gli impegni legislativi a livello nazionale e locale. La Regione Puglia, con l'assessorato al Welfare e la Commissione Pari Opportunità, insiste da tempo con politiche a favore dell'uguaglianza di genere a forte valenza sia economica sia culturale (<http://www.sistema.puglia.it/portal/page/portal/SistemaPuglia/commissionepariopportunita>).

almeno per alcune delle intervistate, l'abbandono del lavoro non è stato affrontato sulla base del puro calcolo economico.

... E poi, è bene occuparsi in prima persona dei bambini. Hanno bisogno dei genitori e non si può delegare agli altri [...] Pure le altre che hanno lavorato – questo negozio esiste da sessant'anni – quando hanno avuto un bambino, hanno abbandonato. Ma non perché sono loro [i datori di lavoro, n.d.a.] che non ti appoggiano, però... pure tenerlo sott'occhio [il bambino, n.d.a.]. Però queste realtà [asili nido aziendali, n.d.a.] non esistono (int. 6);

Arrivavo un'ora e mezza, anche due, di ritardo all'asilo, ma come lo vedevo mi rattristavo, perché era tutto solo. Non potevo fare altrimenti, perché il posto di lavoro era molto lontano. Non potevo neanche correre, perché quella era la strada [...] Portavo il bambino alle 8 e lo riprendevo alle 16.30 con il part-time [...] Il tempo, il tempo ... questo è il periodo più bello, fino a tre anni, che te lo vedi crescere giornalmente, impara cose nuove. Cose che ha imparato altrove e ti sei perso e invece se hai più tempo... (int. 3);

Mi è dispiaciuto abbandonare il lavoro. Non perché mi ha costretto il mio datore di lavoro, anzi... è che... l'ho dovuto fare, non avevo tempo per i bambini [...]. Mio marito sempre fuori casa, perché deve portare qualcosa a casa [...]. (int. 4);

Con il ruolo che avevo, quello di capo cucina, era difficile per me chiedere una mansione diversa. Io ho provato anche a cercare un altro lavoro con altri orari... soltanto che... è critico, è critico proprio... [...] Non ho trovato nulla che mi permettesse di prendermi cura di mio figlio (int. 2);

Oltre al fatto che non mi conveniva economicamente, non volevo continuare a lavorare perché sarei mancata per otto ore al giorno e non avrei visto il bambino (int. 5).

Come si comprende da questi stralci d'intervista, soprattutto tra le donne che per lavoro erano costrette a passare gran parte della giornata fuori di casa, si rileva il pericolo di una lontananza eccessiva dai figli nei primi anni di vita: le intervistate hanno ritenuto necessario pensare a risorse interne ed esterne alla famiglia

per l'affido del nascituro, ma il rapporto madre-figlio – hanno affermato – deve essere comunque salvaguardato. Per queste donne il tempo rappresenta un'ulteriore fattore da considerare: non si tratta tanto degli impegni domestici, quanto della preoccupazione di perdere – a loro dire – il periodo più importante della crescita del figlio, ossia i primi tre anni di vita. È una preoccupazione tipicamente femminile, sembra di capire dalle affermazioni delle intervistate: il bambino ha soprattutto bisogno della mamma, affermano.

Voglio sottolineare il fatto che non tutte hanno affrontato il discorso della cura personale dei figli, perché alcune erano piuttosto concentrate sul problema del lavoro, inteso sia come necessità economica sia come soddisfazione personale in contrapposizione al tempo domestico, ritenuto frustrante. Ciò significa forse che non tutte hanno spontaneamente pensato al problema dell'educazione dei figli, quindi all'importante presenza del genitore, dirottando il discorso sull'affido, sul diritto negato al lavoro e al fatto che almeno il marito “aiuta sempre e quando può”.

Possiamo affermare che anche da queste interviste si evince quanta strada la donna abbia percorso in termini di consapevolezza dei propri diritti. Ciò significa che la cultura, soprattutto, è il fattore principale cui ogni politica delle pari opportunità deve porre maggiore attenzione: infatti, sono i contenuti culturali ad essere trasmessi attraverso il processo di socializzazione, quindi a determinare il proprio esser donna e il confine della consapevolezza dei propri diritti; e tra questi diritti, come è emerso prima, c'è quello di lavorare “insieme e non in contrapposizione” a quello di crescere i figli con la costante presenza di genitore.

Qualche positivo cambiamento nella presa di coscienza dei propri diritti emerge, come si accennava prima, anche dal rapporto che le donne hanno instaurato con i rispettivi mariti:

Lui aveva il sabato libero, quindi la bambina stava il sabato con lui: da mangiare, il cambio panni... faceva tutto lui (int. 1);

Non, no, non mi posso lamentare. Facciamo quello che si deve fare insieme; noi dividiamo tutto: l'impegno dei figli, pulire a casa... Pulire magari per un uomo può sembrare una cosa un po'... Però, perché devo negarlo? Lui mi aiuta tantissimo in tutto [...]. Quando lavoravamo tutti e due, io tenevo le bambine la mattina e lui il pomeriggio (int. 2);

[La condizione della donna] È cambiata tanto, si è sviluppata molto di più. Siamo molto più libere. Tuttavia ammette che nella fa-

miglia di origine le faccende erano a carico suo e di sua madre, invece che condivise dal padre e dal fratello. Mio marito mi aiutava e mi aiuta anche adesso. Mi aiuta a cucinare e cucina lui da solo: è molto bravo in questo. Il lavaggio, lo stiraggio li faccio io (int. 7);

Poco... secondo me poco. In teoria sì, ma in pratica la donna viene vista ancora, almeno io parlo di una realtà di paese, viene vista ancora come la domestica, in qualche modo in famiglia. La situazione è cambiata un po', ma [la donna è, n.d.a.] sempre distante dall'uomo [...]. [il marito interviene sugli impegni domestici e sulla possibilità di avere un congedo parentale] diciamo che non mi è consentito con il tipo di lavoro che faccio come dipendente e poi sono titolare di un'azienda mia. Diciamo che non dovevo proprio fermare, non mi posso fermare. Come dipendente ho una mansione insostituibile. Non ci ho neanche pensato. La filosofia dei privati è questa. Nel pubblico si prendono anche l'ora di malattia. Per gli operai non esiste la malattia. [torna a parlare la moglie] Lui quando c'è, mi aiuta moltissimo. Anche quando è stanco, la verità, mi aiuta, prepara da mangiare ai bambini, mettere il pigiama, metterli a letto... (int. 8).

Da questi stralci d'intervista, al contrario delle attuali sessantenni e settantenni, sembra che le trentenni e le ventenni abbiano un marito che sa gestire il carico domestico, soprattutto la cura dei figli. Ma, è bene ribadirlo, si tratta sempre di piccoli cambiamenti. Inoltre, la percezione del cambiamento non sempre corrisponde a verità, né la considerazione della parità tra uomo e donna è condivisa da tutte allo stesso modo: c'è chi è convinta in tutto, c'è chi dubita e chi afferma che qualcosa è cambiato ma siamo ancora lontani dall'uguaglianza tra i generi. A proposito di questo, l'espressione "mi aiuta", utilizzato da molte intervistate per evidenziare l'impegno domestico del marito, è sintomatico: il marito non dovrebbe "aiutare la moglie", ma "partecipare" alla vita familiare e domestica.

Dobbiamo, inoltre, fare una puntualizzazione: è sempre la nostra cultura che determina i criteri, sulla cui base giudichiamo se la parità di genere sia effettiva. E poiché ci troviamo in uno dei paesi dell'area occidentale maggiormente tradizionalista, maschilista e gerontocrate, si può intuire quanto questi criteri siano piuttosto poco affidabili.

Sul tema sarebbe interessante rilevare le risposte delle donne italiane, e meridionali in particolare, dopo che abbiano volto lo sguardo alle culture occidentali e democratiche, dove la donna ha raggiunto la parità o quasi. Se il paragone deve

essere adeguato, occorre quindi trovare un termine di confronto serio e non ambiguo. È sufficiente partire da una lettura del *Global Gender Gap Report 2011* del *World Economic Forum* che, come ogni anno, stila la classifica dei Paesi sulla parità tra i generi: l'Italia è al 74° posto su 135 Nazioni, penultima in Europa (ultima è la Repubblica Ceca); i primi posti sono occupati dall'Islanda, dalla Norvegia, dalla Finlandia e dalla Svezia.

Una volta analizzati questi confronti posti su diversi piani, è possibile comprendere l'ambiguità e l'incertezza con cui le nostre intervistate si dichiarano contente della partecipazione del marito agli impegni domestici; infatti, tranne in un caso, il carico dell'uomo è specialistico, ossia il marito svolge solo qualche tipo di mansione, mentre alla moglie spetta "tutto quello che c'è da fare".

Essendo le dimissionarie uno dei più importanti indicatori della disparità tra uomo e donna nel mondo del lavoro, dalle loro testimonianze possiamo estrapolare altri esempi dell'arretratezza italiana: il primo proveniente da una funzionaria della Direzione provinciale del Lavoro di Brindisi e l'altro da una delle donne che ha abbandonato il lavoro.

Stamattina c'è stato un altro caso, di una lavoratrice madre, molto giovane anche lei, che voleva rassegnare le dimissioni e c'era anche il marito che, non dico che la stesse condizionando, però... Quello che voglio dire alle donne è che loro possono chiedere l'astensione lavorativa per sei mesi, tenere il posto di lavoro pur stando a casa e percepire il 30% della retribuzione e avendo sei mesi di tempo per trovare una situazione diversa. Ma la signora non se la sentiva di chiedere questo alla datrice di lavoro, perché lei faceva la parrucchiera. Aveva solo lei probabilmente. Poi il marito diceva "Ma no, non fa niente, non ne vale la pena", al che io mi sono vista costretta a dire "scusi...lei... si accomodi fuori...". Infatti, la signora non ha dato le dimissioni. Lei voleva lavorare e non sapeva di questa possibilità dei sei mesi [...]. Il marito insisteva "ma noi questi problemi li discutiamo in famiglia", ma la signora si è ricreduta e ha detto "preferisco fare i sei mesi di astensione facoltativa, poi eventualmente deciderò di conseguenza" (int. B);

Un'amica sì. Lei aveva un incarico a Verona... e lei insegnava in una scuola a Verona e da quando hanno avuto un bambino è tornata qui; anche perché il marito ha avuto il trasferimento e così lei ha deciso di abbandonare il lavoro per pensare al bambino. Lei era costretta a farlo, perché lasciare il bambino qui e lei stare a Verona

non se ne parlava, perché... con l'affitto e con il pagamento dell'asilo non le conveniva (int. 8).

Questi due frammenti d'intervista hanno un denominatore comune, sebbene vadano interpretati in maniera differente: il primo riporta un classico esempio di subordinazione della donna-moglie all'uomo-marito; il secondo, un caso che molto difficilmente sarà affrontato in Italia nei prossimi anni. Per esso, infatti, occorrerebbe un cambiamento culturale enorme.

Soffermandosi sul primo esempio, occorre sottolineare che episodi del genere non sono stati riferiti dalle dimissionarie; tuttavia, più di qualcuna ha affermato che, prima della gravidanza, marito e moglie hanno discusso sull'affidamento del bambino a strutture per l'infanzia, sulla conciliazione tra carichi di cura e di lavoro, per cui in quegli scambi di idee è possibile ci siano state inconsapevoli ma determinanti negoziazioni e relativa divisione dei ruoli: alla donna quello di domestica e madre, all'uomo il ruolo di portatore di reddito e di aiutante in casa. Ciò è molto probabile se si pensa che i contenuti delle nostre relazioni quotidiane si basano quasi sempre su assunti taciti e dati per scontati, quindi inconsapevoli, perché fanno ormai parte di noi quanto il cibo assunto, che si trasforma in muscoli, ossa e pelle. Questo meccanismo profondo è determinato sempre dalla socializzazione, che, soprattutto nel lungo e intenso periodo dell'infanzia, costruisce i mattoni essenziali della nostra identità anche riguardo al genere, ossia ai contenuti di cosa significhi essere donna o uomo per una specifica cultura (Mead, 1966).

Un esempio chiarificatore di questa breve riflessione proviene dall'intervista a una delle dimissionarie. Ho chiesto se il marito avesse osteggiato il ritorno al lavoro dopo il parto; in un primo momento la donna nega, aggiungendo ricordi di parole rassicuranti da parte del marito; tuttavia, riflettendo sulla questione, all'intervistata è venuta in mente la seguente discussione:

No nono, non mi sconsiglia... assolutamente... Cioè mi dice "fai quello che vuoi". Però, giustamente, come lui dice, "ma con una bambina come fai? A chi la lasci 'sta bambina? Però non è contrario, anzi... (int. 6).

Questo breve racconto fa capire quanto sia fortemente interiorizzato lo stereotipo in base al quale alla donna spetta il lavoro di cura e all'uomo quello di contributo domestico saltuario; a tal punto che, nel nostro caso, all'intervistata sfugge un avverbio – "giustamente" – che dà forza a tale interpretazione. Inoltre, come aggiunge inconsapevolmente la stessa intervistata, quando si tratta del reddito, è la

donna che fornisce il contributo economico in aggiunta a quello “necessario” del marito, per cui deve essere disposta ad abbandonare il suo posto fisso per rispettare la carriera professionale del suo uomo. In breve, si concretizza ancora una volta tradizionale divisione del lavoro tra uomini e donne e la percezione del reddito del lavoro femminile come un contributo accessorio al reddito familiare.

In secondo luogo, l’episodio del marito che preferisce la moglie a casa ci svela due elementi culturali, strettamente interconnessi,: il primo consiste nell’evidente forzatura della volontà della donna, certa di voler lavorare ma facile nel soccombere ai “suggerimenti” del suo uomo; il secondo, nel fatto che il problema doveva essere risolto, secondo il marito, in famiglia. Pur nella loro specificità, questi due punti d’attenzione riportano al più generale problema della chiusura familistica, che caratterizzerebbe l’Italia meridionale: le regole, i diritti e i problemi morali non devono essere affrontati al di fuori della famiglia, soprattutto se occorre coinvolgere le istituzioni. Relativamente a questa chiusura è implicita inoltre una clausola: chi decide non è la famiglia nel suo insieme, ma il capo famiglia, che solitamente coincide con il maschio. Il problema non risiede tanto nell’imposizione dell’uomo sulla donna, poiché su questo fronte si sono fatti passi avanti, ma nell’accettazione da parte femminile di una situazione di disparità, un’accettazione inconsapevole e potente quanto forti e univoci sono stati i contenuti della socializzazione di genere. Tutto ciò costituisce una delle cause per cui molte donne non hanno voluto affidarsi alle istituzioni: come se già tutto fosse deciso da un immaginario “destino evolutivo”, in base al quale la donna deve restare a casa per prendersi cura di sé stessa e del neonato (o del nascituro). Questa riflessione ci porta a un altro fattore, più generale, che determina la scelta del licenziamento: l’incompatibilità tra le esigenze produttive e gli impegni domestici e di cura. Quest’ultimo aspetto è rinvenibile dai racconti sul datore di lavoro.

8.3.3.5 Il cinismo della macchina produttiva e le fisiologiche reazioni di ruolo

Questo paragrafo si divide in due sezioni. Con la prima s’intende porre in evidenza come il “normale” funzionamento delle aziende, soprattutto se piccole e piccolissime, non coincide spesso con le esigenze familiari delle donne; mentre con la seconda si vuole sottolineare quanto l’esercizio del potere da parte del datore di lavoro possa andare molto oltre il normale rapporto con il dipendente, che già può basarsi su un fisiologico conflitto d’interessi tra i due. Se nel primo caso si assisterà a comprensibili condizioni che portano alle dimissioni delle lavoratrici, nel secondo caso si assiste a un vero e proprio sopruso, che sembra caratterizzare tanta parte delle relazioni di lavoro in Italia; tale problema, piuttosto diffuso e ben conosciuto, può ulteriormente scoraggiare le donne dal soddisfare il diritto al lavoro.

Sezione I

L'economia italiana si basa prevalentemente su piccole, piccolissime e medie aziende che, soprattutto in tempi di crisi, stentano a rispettare le procedure amministrative inerenti il fisco e l'inquadramento contrattuale dei dipendenti; ancora, secondo quanto emerso da alcune interviste, esse non riescono a venire incontro alle esigenze di un lavoro part-time e dichiarano forti difficoltà a sostituire una dipendente in maternità, richiedente i diritti di congedo parentale.

Tali difficoltà dipendono certamente dal fatto che lo Stato italiano impone una pesante tassazione, ma sono anche il riflesso di un cambiamento storico, noto come globalizzazione, che ha imposto a ogni azienda di concorrere a livello internazionale, al punto da costringerla a essere flessibile produttivamente e dal punto di vista contrattuale. Ciò significa che un'azienda ha necessità di produrre e cambiare ritmi e tipo di merci celermente sulla base delle necessità del momento; su questa stessa logica, deve rendere flessibile e precario il proprio rapporto con la domanda di lavoro (Gaballo, 2007; Beck, 1999).

Tali condizioni quindi risultano particolarmente problematiche per le piccole aziende del Mezzogiorno, che per loro natura e dimensioni, soffrono di un gap enorme; anche perché combattono per la sopravvivenza secondo le logiche del vecchio capitalismo industriale.

Queste caratteristiche sono indirettamente rilevabili anche dalle nostre interviste, che evidenziano il difficile momento storico ed economico attuale vissuto dalle donne salentine.

Un'altra donna si è licenziata perché non le è stato concesso il tempo parziale. Tra le due ore di allattamento e il part-time, per un datore di lavoro... diciamo che nella nostra zona le aziende sono abbastanza piccole, per cui insomma diventa... un'incombenza un po' pesante, per cui immaginiamoci... (int. B);

Io lavoravo già come part-time, ma mi serviva lavorare la mattina e non il pomeriggio e questo non è stato possibile (int. 8);

Ho pensato a un part-time, ma non lo accettano, non lo prendono come proposta perché a loro non conviene. A loro conviene una che produca otto ore, perché... è anche una catena. Nel nostro settore il lavoro è una catena: non è che quando lascio io, c'è un'altra che lo può fare. So quello che ho iniziato e lo devo finire. Anche perché c'è stata una mia collega, che ha partorito prima, è rientrata per due-tre mesi e con un bambino ha detto "no io rinuncio". Ha

fatto lei la proposta prima di me, ci siamo sentite e mi ha detto “guarda, a me non hanno dato il part-time, non mi hanno accettato”. Ma neanche a fare le sei ore, le cinque ore, perché poi lei doveva andare a prendere il bambino a una certa ora. E non le hanno dato questa opportunità. Io ho fatto a meno anche di chiederlo (int. 9);

Non parlo del mio datore, perché è stato mio testimone di nozze. Però secondo me, quando sentono che vuoi il part-time, nessuno te lo vuole dare [...]. È venuto un tecnico sky. Parlando così, ha detto che aveva un negozio e ha detto “no no, io quando mi chiedono part-time non le accetto”. Secondo me, quando sentono che hai un bambino, hanno paura perché credono che tu pensi solo al bambino (int. 6).

Da questi stralci d'intervista emergono due punti d'attenzione: i tentativi di ottenere un orario flessibile per mantenere il lavoro e l'impossibilità aziendale a venire incontro alle esigenze delle donne; ma anche due problemi specifici: molti tipi di lavoro impediscono il *turn over*, perché esso obbligherebbe l'eventuale sostituta a imparare la mansione specifica e a riprendere esattamente dove l'altra ha terminato (immaginatoci una tale situazione in fabbriche di abbigliamento o di accessori o anche nella cucina di un ristorante); inoltre, per un part-time concesso alla vecchia dipendente, occorrerebbe aggiungere il part-time alla neo assunta o lo straordinario ad altre operaie. Da una parte, si parlerebbe di significative difficoltà di tipo organizzativo, dall'altra di problematicità contrattuali e fiscali: infatti, sul budget dell'azienda due part-time potrebbero pesare di più rispetto a un solo stipendio.

Queste considerazioni emergono anche dall'intervista a un commercialista⁸ e a un imprenditore di una piccolissima azienda nel settore dei servizi sanitari.

Parlo per settori ufficio... lavori per cui è portata la donna, tipo laboratorio analisi, uffici privati... minimarket, negozi di abbigliamento... Non vengono trattate male, vedo un certo rispetto... non vedo una discriminazione [...]. Nella fase vertenziale nascono tutti i problemi, ma sono gli stessi tanto per gli uomini che per le donne. Poi il problema della maternità crea scompiglio nell'azienda.

⁸ Il commercialista ha dichiarato di curare gli affari amministrativi di piccole e medie imprese nella maggior parte delle quali lavorano donne.

Quindi capita che l'azienda per necessità assuma altre lavoratrici; poi reintegrare la partoriente, la madre, diventa un po' più difficile, perché poi si creano rapporti con la nuova... (int. C).

Il commercialista sottolinea come il periodo di congedo per maternità sia un momento molto delicato per le piccole aziende, tanto che utilizza un termine piuttosto chiaro in tal senso: “scompiglio”. Egli afferma che le aziende hanno bisogno di riempire subito il vuoto creato dalla dipendente in maternità, per cui assumono una sostituita con la quale spesso si creano nuovi e migliori rapporti. Alla domanda sul perché si creano questi problemi, l'intervistato afferma che spesso le nuove assunte lavorano tendenzialmente meglio e s'impegnano di più, perciò si ha difficoltà a licenziare la nuova per la vecchia dipendente. Infatti, precisa il professionista, le aziende hanno la possibilità di valutare molto bene le neoassunte, perché i loro contratti non durano pochi mesi ma un anno e talvolta anche di più, in dipendenza della durata media dei congedi parentali. Su quest'ultimo spunto emerge una velata critica, esplicitamente espressa dall'imprenditore: *[...] perché da noi non fanno 5-6 mesi... generalmente fanno almeno 8 mesi e si prolungano molto di più. (int. C).* Come si vede il soggetto precisa “da noi”, quasi a proporre il paragone tra il Nord e il Sud: “da noi” c'è una cultura professionale inferiore, a loro dire, per cui si approfitta di ogni opportunità per godere dei diritti e stare lontano dal lavoro. Infatti, facendosi ancora una volta portavoce delle aziende, afferma più chiaramente il concetto:

Quando tornano, trovano una situazione di non bella accoglienza, non vengono accolte bene. Questo nelle situazioni che ho potuto costatare [...]. Buona parte è così. Cioè vedono più impegno nella nuova che non... di quando c'era la vecchia. (int. C).

L'intervistatore ha voluto sottolineare questo tema, precisando che la nuova lavoratrice è motivata a lavorare sodo con la speranza di essere assunta o con quella di ottenere ottime referenze presso un altro datore di lavoro. Progredendo nella discussione sulle lavoratrici-madri, la posizione dell'intervistato si aggrava:

A me è capitata un'altra situazione. Una ragazza che sostituì un'altra partoriente... appena è diventato il suo contratto effettivo, indeterminato, pure lei si è fatta mettere incinta. Il datore di lavoro ci è rimasto malissimo (int. C).

Se dovessimo interpretare in maniera stereotipata queste ultime battute e quanto emerso dalle altre interviste⁹, rispecchieremmo la concezione che molti datori di lavoro hanno delle proprie dipendenti: le donne pensano a fare figli e a prendersi cura di loro tralasciando gli impegni lavorativi. Quando ci si esprime in questi termini, si dimenticano spesso due elementi: innanzitutto, i figli non sono voluti solo dalle donne, anche se a loro è dovuto il carico (totale) della gravidanza, del parto e (gran parte) della cura successiva; in secondo luogo, si lavora anche per metter su famiglia, desiderio appartenente ad ambo i sessi.

Nonostante ciò, tale stereotipo permane e condiziona il rapporto tra imprenditore e dipendente, insinuando diffidenza. Questo atteggiamento non cambia anche quando il datore di lavoro è donna. Tale diffidenza si acuisce nel momento in cui le donne allungano il periodo di assenza dal lavoro; infatti, il commercialista afferma:

Almeno quello che mi è capitato di vedere, almeno due casi su tre il fatto che le partorienti... è caso strano... hanno sempre difficoltà nel parto [probabilmente avrebbe voluto dire, “nella gestazione”]... problemi di anticipo di parto... ecc.. L'imprenditore la ritiene una scusante e già non la prende bene... La documentazione medica si crea come si vuole (int. C).

Con quest'ultima affermazione l'intervistato vuole dire che i medici preferiscono essere molto prudenti, per cui tendono a consigliare il riposo alle donne piuttosto che rassicurarle di poter lavorare fino al settimo od ottavo mese; la prudenza è maggiore quanto maggiore è lo stress lavorativo o pericolosa la mansione per lo stato fisico della gestante.

Insistendo ancora sul problema del sostituire la vecchia dipendente, il commercialista afferma con chiarezza che esso consiste nel formare e testare la nuova assunta; inoltre, il contratto precario può agevolare la scelta, ma non risolve un problema di ritmi produttivi o quello di carattere amministrativo e fiscale. Tale situazione è presente in diversi settori: laboratori, fabbriche, negozi, uffici, ecc.. A tal proposito è esemplare quanto afferma l'imprenditore, intervistato nella provincia di Brindisi:

Questa è un'attività particolare, nel senso che chi arriva qua dentro non sa fare assolutamente niente. Deve imparare man mano

⁹ Anche alcune nostre intervistate hanno affermato che, una volta ottenuto il contratto a tempo indeterminato, hanno voluto un figlio.

che sta nell'area e capire che c'è da fare. Queste ragazze non si rendono conto che, se vanno via, non è facile sostituirle. La ragazza che viene ha bisogno di un periodo piuttosto lungo per apprendere tutto quello che c'è da fare [...]. Per essere autonome ci vogliono almeno 5 mesi. Quando queste ragazze dicono "noi abbiamo bisogno di 3 giorni, 4 giorni per un problema" il problema è che per 3-4 giorni non si può andare in piazza, chiamare una ragazza e dire "vieni a lavorare" [come segretaria e assistente presso un laboratorio di analisi cliniche] [...]. Non sarebbe d'aiuto perché non saprebbe svolgere le mansioni richieste. La penultima ragazza che ho avuto, un anno a febbraio, di punto in bianco mi disse che voleva farsi la settimana bianca [...] Il laboratorio è automatizzato al massimo qui [...], si fa tilt con estrema facilità (int. D).

Da una parte, il racconto evidenzia la "mancanza di sensibilità" da parte della dipendente, che mette alle strette il datore di lavoro avendo già prenotato la vacanza. Dall'altra, c'è da chiedersi come mai ella, nonostante il tante volte sottolineato buon rapporto tra i due, abbia agito in quel modo. Inoltre, lo stesso imprenditore lamenta che la donna, in stato interessante, chiese il congedo parentale senza un preavviso: egli voleva che la sua dipendente avesse il tempo per formare la neoassunta.

Dal racconto dell'imprenditore emerge un difetto di comunicazione, che avrebbe come concause la diffidenza e il conflitto di interessi tra le parti contraenti. Nel primo caso, quello meno significativo, la ragazza non aveva mai chiesto ferie durante l'anno, tranne nel periodo estivo, quando l'imprenditore decideva di chiudere. Probabilmente si è sentita in parte imprigionata dal suo lavoro, non ha avuto la capacità per negoziare eventuali vacanze fuori stagione, magari è stata spinta dal marito e/o da chi le era vicina a prendersi quel diritto con una certa forza, mettendo il datore di lavoro davanti al fatto compiuto (la prenotazione di viaggio e albergo).

È chiaro che, nonostante l'intervistato abbia precisato – più volte e in buona fede, come lui stesso afferma – di aver sempre trattato bene le sue dipendenti, c'è stato comunque un gap nel rapporto, altrimenti la dipendente, di cui ha parlato, non avrebbe agito per due volte allo stesso modo contro gli interessi dell'azienda.

A tal proposito occorre precisare che spesso non è sufficiente aver stabilito un "buon rapporto" di lavoro, perché in situazioni di asimmetria di potere, fisiologica tra un titolare e un dipendente, si creano sempre gap comunicativi, che prima o poi emergono a danno dei più: ciò dà vita a un circolo vizioso che determina ulteriori

malintesi, diffidenze e un clima relazionale che sfocia nella rottura. Tale rottura assume forme diverse e una delle più clamorose ci è raccontata proprio dall'imprenditore intervistato e accennata dal commercialista: la penultima dipendente, che ha lavorato per diversi anni nel laboratorio, ha deciso di rivolgersi ai sindacati per ottenere i propri diritti (congedo parentale e trattamento di fine rapporto).

Manca la comunicazione, il dialogo. Anche quando c'è un buon rapporto di amicizia tra datore di lavoro e lavoratrice. Il problema a monte è la lavoratrice che nasconde questa situazione [essere incinta]... [questo atteggiamento] nasce dalla paura di essere licenziata, di troncarsi il rapporto, dalla furbizia... Perché spesso capita che i primi errori li facciamo noi come professionisti o i sindacati, perché forniscono informazioni a volte sbagliate. Dicono "attenzione che mo ti licenzierà – oppure – questi sono i tuoi diritti, mi raccomando". Ti creano una situazione per cui ti dicono "tu sei una persona al massimo tutelata, quindi in questa situazione tu puoi fare quello che vuoi". Allora molte ci cascano, cascano in questa... allora dicono "ah sì? Allora mi tutelano nel modo migliore". Il datore di lavoro sul dialogo preventivo non ha niente da perdere. Sono i sindacati soprattutto a determinare questa situazione [...]. Il dipendente ha come canale principale il sindacato, quindi sono i sindacati che... [...] che poi questi diventano esperti lettori di buste paga, di vertenze... e quindi ogni cosa diventa per loro motivo di tessera (int. C).

Non so cosa scatta... non lo so. Qui poi si sono trovate talmente bene. Ripeto, qui i momenti d'incomprensione si sono prodotti solamente quando si sono verificate queste gravidanze. Ma io tante volte... che non sono state neanche le ragazze a mettere in atto tanta cattiveria, sono stati i sindacati – mi dispiace dirlo – ma sono stati i sindacati a mettere queste ragazze sulla via che dovevano battere per arrivare ad ottenere i loro diritti. Tante volte io ho detto a una sindacalista, che spesso faceva da trait d'union tra me e la ragazza, "ma chi te la fa fare a metterti in mezzo a questi problemi? Non potresti restare al posto tuo? Cerco di sbrigarmi io con la ragazza come devo sistemare le cose! Specialmente certi sindacalisti partono dalla presunzione che gli operai sono mortificati, che sono loro a dover proteggere... Per come vedo io la cosa adesso, ad essere mortificati sono i datori di lavoro e non gli operai [...]. La sin-

dacalista ha dato a questa ragazza tutte le strategie possibili, che la ragazza sicuramente non conosceva e che lei ha aperto come un vangelo davanti alla ragazza e chiaramente ognuno, sapendo che hai diritto a questo, che hai diritto a quest'altro, che hai diritto a quest'altro ancora, se ne sta impipando se io sono in difficoltà. L'appetito è venuto eccome: ha preteso tutto quello che doveva prendere. Ripeto, io non mi scaglio contro... la legge permette di pretendere determinati diritti, è giusto che tu difenda i tuoi diritti, ma non tu non devi dimenticare i doveri, i doveri di non danneggiare l'altro (int. D).

L'intervistato continua ricordando l'episodio: la sua penultima dipendente ha lavorato diversi anni per lui e si è dimostrata, a suo dire, professionalmente perfetta; tuttavia, precisa, si è trasformata in prossimità del parto e la "cattiveria" – termine che ha usato spesso – la attribuisce alla sindacalista.

Rimane la cultura della diffidenza tra titolare e operaio/a, l'ambiguità di un atteggiamento che sembra essere diffuso e forse anche causato, da una parte, dall'ignoranza giuridica del lavoratore, che così si affida al sindacato, dall'altra, a un rapporto che molto difficilmente può essere alla pari, ossia tra datore di lavoro e dipendente. Peraltro queste due ultime interviste lo confermano.

Non possiamo dunque esimerci dall'affrontare l'importante ruolo dei sindacati, visto che i due intervistati li hanno chiamati in causa così apertamente. In questo caso giocano ben altri meccanismi cognitivi e specifici contenuti culturali, che determinano ciò che i due interlocutori non riescono a spiegarsi. Per cercare una migliore comprensione, occorre riferirci al concetto di ruolo e alle ricerche sociologiche e di psicologia sociale, condotte per studiare l'influenza che esso ha sul comportamento degli individui.

Innanzitutto, in sociologia il ruolo è definibile come un insieme strutturato di aspettative reciproche di comportamento in relazione alla posizione sociale (status), occupata da un individuo; considerato ovviamente un prodotto sociale, il ruolo è l'esito della cristallizzazione di norme e valori che definiscono modi e contenuti comportamentali di uno specifico status. Le norme possono essere esplicite (ad esempio, giuridiche), più spesso implicite (regole di gruppo, etichetta, ecc.).

L'importanza del ruolo è nell'utilità a determinare uniformità sociale pur nella diversità degli individui. Perciò esso è alla base del controllo e dell'ordine sociali (Merton, 1968).

La conseguenza dell'assunzione di ruolo, quindi, è che per le aspettative altrui si è forzati ad assumere determinati comportamenti e a rispettare specifiche re-

gole, anche in assenza degli altri; quest'ultimo assunto è tanto vero quanto più la socializzazione è stata efficace. Infatti, è possibile che un individuo si cali talmente nel ruolo affidatogli, da compiere azioni a lui imprevedibili o contrastanti con i suoi valori; oppure, al punto che l'immagine che uno ha di sé finisca per coincidere con il ruolo, scelto come preminente (ad esempio, quello lavorativo).

È noto, ad esempio, l'esperimento condotto da P. G. Zimbardo sull'assunzione di ruolo. Reclutò 24 studenti definiti "equilibrati e maturi", casualmente divisi in guardie e carcerati: il compito fu quello di simulare la vita quotidiana in un carcere. Dopo qualche giorno, i carcerati iniziarono a diventare aggressivi e le guardie rispondevano con violenza e atti di umiliazione. L'esperimento venne subito interrotto per l'inattesa situazione: semplici studenti divennero troppo aggressivi e in breve tempo.

Zimbardo interpretò l'evento sulla base della eccessiva identificazione con il ruolo da parte dei ragazzi e una conseguente perdita di responsabilità personale ("deindividuazione"), ossia una ridotta consapevolezza delle conseguenze delle proprie azioni e un indebolimento dei controlli dovuti normalmente a senso di colpa, vergogna, paura. I ragazzi si sentivano guardie e carcerati e come tali si comportavano, secondo lo stereotipo che la cultura americana aveva trasmesso e gli studenti interiorizzato (Zimbardo, 2008).

Ciò che Zimbardo rilevò dall'imprevista esperienza è che, oltre al ruolo, occorre apprendere anche la capacità di adattarlo alle situazioni specifiche, pena un suo uso stereotipato e disadattivo, che determina la deresponsabilizzazione. È l'impressione che si ottiene nell'incontro con burocrati particolarmente "ostinati".

E forse è ciò che accade ai sindacalisti, quando devono aiutare un lavoratore a capire ed esercitare i propri diritti non all'interno di un *frame* di negoziazione tra datore di lavoro e dipendente, ma costruendo spesso un campo concettuale basato sul conflitto, tale da scatenare nel lavoratore diffidenza e atteggiamenti di eccessiva e imprevedibile contrapposizione con il titolare dell'azienda. In conseguenza di ciò e venendo al nostro studio, il ruolo in cui il protagonista della vicenda contrattuale si identifica non è quello di cittadina che, per la particolare posizione di lavoratrice in gravidanza, intende semplicemente esercitare un diritto tenendo conto dell'azienda, ma quello di lavoratrice che deve cercare di non farsi raggirare da chi può negarle i diritti. Si verifica così quella "deindividuazione" da parte del sindacalista e dell'assistito/a, secondo il significato che Zimbardo ha dato relativamente all'assunzione non responsabile e acritica del ruolo.

Tutto ciò spinge i datori di lavoro a etichettare come insensibile l'atteggiamento delle dipendenti nei confronti delle esigenze dell'azienda, tanto da affermare che alle lavoratrici interessi poco delle sorti di chi comunque garantisce loro un reddito, perché "orientate esclusivamente a godere di tutti i diritti possi-

bili”. Infatti, l’imprenditore intervistato torna spesso su questo argomento, reclamando una cultura del rispetto, dei doveri, della professionalità:

I guai son venuti dopo sette anni [...]. A partire da due giorni dopo si rivolse al ginecologo e quel grandissimo brav’uomo disse che era una gravidanza a rischio e che doveva smettere di lavorare e di restare in casa. La ragazza stava benissimo, ma proprio bene. Qua dentro tra l’altro non si zappa, non è un lavoro che mortifica lo spirito, che mortifica il fisico [...]. Se tu su due piedi mi lasci, mi metti in gravi difficoltà. “Ma tu me lo potevi dire prima che avevi intenzione o che stavi provando a fare un figlio. Io non ti dico... non posso entrare nella tua vita privata, ma mettiamo, dico, un’altra ragazza e mi aiuti a formarla” [...]. Finita la maternità ha chiesto l’allattamento. E questo mi ha fatto incavolare parecchio, perché lei non veniva qua alle otto, ma alle dieci, per cui aveva tutto il tempo per allattare e inoltre aveva tutto il tempo per allattare nel corso della giornata perché abitava vicino. No! doveva rimanere a casa... (int. D).

La donna, continua l’intervistato, tornò a lavorare, mentre il titolare consigliava di dimettersi se ella doveva spesso assentarsi dal lavoro per il figlio. Dopo un po’ di tempo, la dipendente si accorse di non farcela e si licenziò, *chiedendo tutti i diritti, compreso tutte le ferie non godute, dopo tutto questo danno... dovevo anche pagarle le ferie non godute e i sindacati a darle man forte...*, afferma l’intervistato con rabbia. E per sottolineare ancora tale “sgarbo” ricevuto, racconta di quanto sua moglie sia stata un modello di professionalità e di rispetto dei doveri, pur nel godimento dei diritti.

Avrei gradito da parte di queste ragazze sincerità: hai deciso di fare il figlio? Ma fallo, ma dimmelo in tempo utile, dammi la possibilità di attrezzarmi per non trovarmi in difficoltà [...]. Vuoi prendere coscienza che pure tu devi andare incontro alla struttura? Più coscienza professionale, indipendentemente dal tipo di lavoro che si fa [...]. Mia moglie ha fatto tre figli ed è andata a lavorare fino al settimo mese [...]. Eppure aveva un posto statale e avrebbe potuto usufruire di ciò che la legge permetteva. Non l’ha fatto perché c’era una coscienza professionale. Lei si sentiva non tranquilla al pensiero di lasciare questi ragazzi, che aveva seguito per tanti anni [...] (int. D).

Ci sono ragioni profonde che portano a questi esiti conflittuali, alla diffidenza e ad azioni “egoistiche” da parte del lavoratore; esse sono determinate da una situazione diffusa, emersa peraltro dalle nostre interviste alle dimissionarie e in alcune ricerche di sociologia del lavoro: specialmente al Sud, i titolari sfruttano con lavoro nero, pagano poco, chiedono un surplus di ore lavorative non pagate. Se la percezione generale è questa, è naturale attendersi atteggiamenti di diffidenza e scontro tra lavoratori, appoggiati dai sindacati, e datori di lavoro, anche quando non ci sono le condizioni che giustificano tali comportamenti. Molto probabile dunque attendersi l’assunzione stereotipata del ruolo da parte del sindacalista, che – usando le parole dell’imprenditore intervistato – “incattivisce” il lavoratore.

A questo punto è utile riportare il racconto delle intervistate a proposito del loro rapporto con il datore di lavoro e delle reazioni da questo assunte quando le donne chiedevano il congedo parentale.

Sezione II

I racconti delle intervistate sul comportamento dei datori di lavoro hanno raggiunto spesso toni drammatici. Ci sono stati casi di maltrattamenti, di *mobbing*, di licenziamento di una coppia che da due anni non lavora e deve mantenere due figli. A ciò si aggiunga, come vedremo, che i comportamenti inopportuni dei titolari possono avere conseguenze negative anche a lungo termine sul diritto al lavoro.

A questo proposito ci viene incontro una delle funzionarie della Direzione provinciale del Lavoro:

La situazione è un po' particolare. Una per mobbing, che il datore di lavoro... insomma ha un pochino... diciamo che la ha indotta alle dimissioni, perché sembra che ci siano state delle... delle affermazioni verbali così espresse sul posto di lavoro, che hanno portato la lavoratrice a dare le dimissioni, perché insomma creavano un po' di stress, ecc.. Presumo, perché non è che loro si aprano più di tanto, anche perché essendo questo un ufficio ispettivo, hanno un po' di timore che possano essere poi... ci possano essere delle conseguenze sull'azienda, ecc., quindi avere problemi in futuro, in una ricerca di un nuovo posto di lavoro [...]. [il datore di lavoro, n.d.a.] ha creato una forma di stress, tanto che è stato necessario l'intervento del pronto soccorso. Ha solo detto che l'ha messa in condizione di metterle alle strette. Come per gli altri casi, abbiamo suggerito di rivolgersi all'ispettore di turno per fare un'eventuale

segnalazione eh... insomma... hanno un po' di remore su questo fatto, proprio quello di... per paura di un nuovo posto di lavoro, perché possono creare problemi di... un eventuale passaparola negativo (int. B).

È opportuno addurre considerazioni su alcuni punti emersi dal racconto della funzionaria.

Innanzitutto, abbiamo un'ulteriore conferma della percezione che il rapporto tra le lavoratrici e i datori di lavoro è piuttosto difficile. Inoltre, considerando le dichiarazioni della lavoratrice, così come raccontate dalla funzionaria, per la sfera politica (e le scienze sociali) si presenta un ulteriore grosso ostacolo: il distacco e la diffidenza da parte delle lavoratrici rispetto alle istituzioni preposte al controllo e alla garanzia dei diritti, rendono molto complicato quantificare il problema dello sfruttamento e del maltrattamento sia nelle dimensioni sia nella gravità con cui si presenta e nei meccanismi con cui è prodotto.

In alcuni casi, ci sono donne che si dimettono senza pretendere diritti, perché altrimenti arrecherebbero danni all'azienda, sentimento più diffuso di quanto si possa immaginare: infatti, da alcune interviste emerge un buon rapporto tra dipendente e titolare, per cui il primo non se la sente di mettere in difficoltà economiche il secondo. Lo percepirebbe come un'offesa tra buoni conoscenti; come ha dichiarato la funzionaria: *“temono di fare qualcosa di irregolare”*. Come si sa, le regole informali (in questo caso, l'eventuale “sgarbo” nei confronti del datore di lavoro), che reggono le relazioni quotidiane anche istituzionalizzate, prendono spesso il sopravvento sulle leggi e i relativi diritti.

D'altra parte, ci sono donne che non denunciano il titolare, perché hanno paura di eventuali ritorsioni: quando si cerca un nuovo lavoro, capita che l'imprenditore chieda informazioni ai precedenti datori di lavoro e se questi danno un giudizio negativo, la situazione si complica.

Nell'uno e nell'altro caso si tratta di un doppio problema: la cultura dei diritti (e dei corrispettivi doveri) poco diffusa tra i lavoratori; la difficoltà da parte delle istituzioni a costruire infrastrutture comunicative e mediatrici, capaci di trasmettere efficacemente i contenuti necessari all'utenza, colmando così la lontananza tra Stato e cittadini, come anche tra datore di lavoro e lavoratore. E ciò è particolarmente urgente in Italia, dove il datore di lavoro, specie nelle PMI, ha spesso una percezione negativa della “cultura dei diritti” delle lavoratrici in gravidanza o in maternità¹⁰.

¹⁰ Al contrario, una lavoratrice/madre tutelata, potrebbe rappresentare per l'azienda una risorsa importante, perché carica di entusiasmo, soddisfatta della sua vita familiare.

Quindi una reazione negativa, e talvolta traumatizzante, di un datore di lavoro può scoraggiare la donna dal chiedere i propri diritti di maternità o/e di tornare al lavoro quanto prima. Certamente la necessità economica e la passione per il lavoro, dichiarata da tutte le intervistate, può far superare certe esperienze sgradevoli, tuttavia il trauma relazionale resta impresso e comporta delle conseguenze:

No, anzi! Lui ci è rimasto anche male, quando gli ho detto... ci è rimasto male...? non voglio dire una cosa brutta, è rimasto male quando ha saputo che ero incinta, perché sapeva che andava incontro a dei doveri da datore di lavoro, con un contratto... giustamente. No, non l'ha presa bene. Si è anche risentito, stava un po' nervoso, cioè... magari io lo sentivo nel modo in cui mi parlava [...], quel poco che c'era mi faceva comunque pesare la situazione. Sono arrivata a un certo punto che... a parte fisicamente: io ero arrivata a un certo punto che... il lavoro pensate, tante ore in piedi poi, ero arrivata all'ultimo mese. Ma poi proprio psicologicamente ero arrivata a un certo punto che... mi sentivo fuori luogo [...]. Anche loro, i colleghi, notavano, un cambiamento nel suo comportamento, però io sono una che lascia perdere, finché non dico che non ce la faccio più e basta...! [...] Però c'è anche questa storia dello stipendio. Io ero anche molto spaventata... perché, secondo me, lui non mi avrebbe pagato la maternità. Io sono una persona che, se posso evitare... di entrare in conflitto, per cui invece di fare una vertenza di lavoro, ho preferito... [...] Quando sono rimasta incinta del primo bambino, la datrice di lavoro mi licenziò subito. Se avessi voluto, le avrei fatto male, molto male. Però come dice lei, c'è questo andazzo... questa paura di avere referenze negative presso altri titolari (int. 2).

La donna racconta un altro episodio relativo al marito che è esemplificativo di quanto i datori di lavoro percepiscano negativamente dipendenti, uomini o donne, impegnati con la nascita di un bambino o con la cura di figlio molto piccolo.

Quando la coppia era in attesa dell'arrivo di un secondo bambino, il marito era in scadenza di contratto come apprendista e aveva chiesto ai titolari di non essere licenziato, perché aveva due figli piccoli e un mutuo da pagare. Il contratto da apprendista non si poteva rinnovare, perché per legge il giovane doveva essere assunto a tempo indeterminato. I datori di lavoro preferirono licenziarlo per non avere problemi legati al congedo parentale, ma anche perché assumere un altro

dipendente come apprendista sarebbe stato meno gravoso come stipendio e come tasse.

Quest'ultima testimonianza mette in risalto il fatto che ad aggravare il quadro dei problemi legati alla conciliazione contribuisce anche il particolare assetto normativo in materia di lavoro, orientato decisamente alla flessibilizzazione dei contratti.

In Italia dal fenomeno sono maggiormente colpite le donne, perché esse hanno tutto (o quasi) il peso della cura e sono tendenzialmente discriminate anche sul piano economico e su quello dello status nel mondo del lavoro. Anzi, sarebbe ancor più radicale asserire che il focus d'attenzione è da porre sull'intero sistema strutturale e culturale dell'economia produttiva, indifferente a qualsiasi esigenza legata alla riproduzione della famiglia e della società. Il sistema economico si mostra "sradicato" da quel contesto (sociale) che pur lo nutre e lo fa sopravvivere.

Quasi a sottolineare come il diritto del lavoratore debba essere fondato anche sulla dimensione culturale, il marito di una delle donne intervistate (int. 8) ripete più volte che in Friuli la giornata lavorativa di tutti (o quasi) termina alle 17.00, così si ha il tempo di prendere i bambini dalle strutture di affido e cura; inoltre, il sabato in molti settori non si lavora e non si va a scuola, in questo modo i componenti delle famiglie possono trascorrere due intere giornate insieme. Ovviamente non si parla di un modello ma certamente di un'organizzazione, i cui sottosistemi (politico, economico e della società civile) si integrano nel rispetto delle esigenze di ciascuno. Tutto poggia su un discorso legato alla condivisione di valori.

Al contrario, dalle interviste sembra che i datori di lavoro abbiano diverse frecce al loro arco per allontanare le donne in stato interessante. A tal proposito, una delle signore intervistate racconta:

C'è anche che ti fanno lavorare un giorno, due giorni o tre e poi ti licenziano. C'è quella politica anche nelle aziende. Molto in generale, ma anche di amici, di amiche..., però non aziende grandi come era la mia. La mia era un'azienda grande e che aveva voglia di crescere. Una mentalità diversa, un po' aperta. Però già nel paese diverse amiche mie, che facevano segretarie o ragioniere, per conto di altre aziende un po' più piccole sono state poi licenziate... sì, sì, subito dopo la maternità, subito dopo con altri pretesti. Magari con pretesti... perché loro hanno la paura caso mai ti fai un altro bambino [...]. Quando sentono maternità, alzano le mani, anzi se le mettono tra i capelli. Al rientro, al rientro è un po' traumatico: o ti cambiano la mansione o [...] ti riducono magari

le ore di lavoro... sì, in modo che non ti convenga più e sia una decisione presa da te [...]. Non te lo fanno vedere, però poi ti accorgi che piano piano ti fanno capire... se non te lo chiedono, ti mettono in condizioni, inventandosi problemi, non ti pagano un mese, cioè trovano sempre oppure dicono che questo mese non c'è lavoro e ti lasciano a casa... (int. 3).

La donna aggiunge due elementi nuovi alla riflessione: le strategie sottili perché la lavoratrice madre si licenzi; le caratteristiche delle aziende dove si verificano simili comportamenti. Nel primo caso, sembra inutile aggiungere ulteriori considerazioni a quelle finora riportate, eccetto il fatto che – e non è poco – i comportamenti dei titolari, descritti sopra, sono molto più difficili da denunciare. Nel secondo caso, c'è da riflettere su quali tipi di aziende tendono a mostrare insoddisfazione per le lavoratrici madri. Si può affermare che sia dalle interviste effettuate sia da studi di settore si rileva che il problema è confinato quasi del tutto nelle piccole e piccolissime aziende, perché quelle più grandi riescono a coprire il vuoto lasciato da una dipendente in congedo parentale.

Un ultimo esempio di quanto possa essere significativa l'asimmetria di potere tra dipendenti e titolari proviene da una coppia, che ha lavorato presso un grande negozio di oggettistica da regalo (int. 1): prima è stato licenziato il marito, che firmò un foglio senza averne letto i contenuti (*per fiducia*, afferma lui), poi la donna è stata costretta a licenziarsi dopo essere tornata al lavoro e aver subito un cambio di mansione. Ciò tra minacce, ricatti e ritorsioni che hanno avuto effetto anche dopo due anni dal licenziamento. Infatti, il marito dell'intervistata riferisce che durante la ricerca di un nuovo lavoro, ha incontrato imprenditori che gli confidavano di aver ricevuto pessime referenze sul suo conto da parte della sua ex-datrice di lavoro.

Durante l'intervista, la donna ripercorre più volte con la memoria tutto quello che le era accaduto, sottolineando i sacrifici e le umiliazioni che lei e le sue colleghe sopportavano dalla datrice di lavoro. Solo incoraggiati dai famigliari hanno avviato una procedura di vertenza sindacale ma la coppia si sente sfiduciata, perché la titolare è molto in vista ed ha un potere di difesa superiore a quello degli ex-lavoratori.

Da questa testimonianza cogliamo in sintesi tutti i punti essenziali finora affrontati nel corso dell'analisi: sfruttamento, mancanza di disponibilità nei confronti delle fondamentali esigenze famigliari; sotterfugi amministrativi e sindacali, ricatti e ritorsioni, esasperazione dell'asimmetria di potere, simile più a un rapporto servo-padrone piuttosto che a quello tra datore di lavoro e dipendente; infine, mancanza di una cultura dei diritti. Tra l'altro, la lavoratrice non

ha denunciato questa situazione all'Ispettorato del Lavoro e ciò può significare o ignoranza dell'esistenza di un tale organo dello Stato o sfiducia nelle istituzioni preposte a garantire i diritti.

8.4 CONCLUSIONI

L'analisi proposta suggerisce due linee conclusive generali: la prima riguarda la molteplicità delle cause che determinano le dimissioni delle donne dal lavoro; la seconda concerne l'assenza di un rapporto comunicativo strutturato e stabile tra gli organi (amministrativi e politici) dello Stato e il cittadino, che percepisce addossata sul singolo e la sua famiglia la soluzione dei problemi.

Riguardo al primo punto, dalle interviste si nota che il problema delle dimissioni è caratterizzato da una grande varietà di situazioni, dovute a differenti configurazioni causali, i cui elementi sono costituiti da: mancanza di risorse territoriali o famigliari per la cura, redditi bassi, esigenze produttive e fiscali che non consentono il part-time oppure orari poco consoni al tempo della cura; percezione dell'ostilità del mondo del lavoro nei confronti di chi vuol mettere su famiglia, paure per le ritorsioni dei titolari, tali da non consentire la denuncia di abusi agli enti statali preposti; scarsa conoscenza e percezione dei propri diritti. Moltissime donne continuano a lavorare per mansioni con paghe "femminili", mentre i titolari le diffidano dal mettere al mondo figli, perché, sebbene possano essere aiutate da strutture e parenti, comunque hanno il timore che le dipendenti spesso si assentino a causa del figlio.

Come accennato sopra, si tratta soprattutto di un problema culturale, che risiede soprattutto nell'incapacità o nella mancanza generale di una condivisione di valori e di rispetto delle norme: senza questi due fattori gli strumenti politici ed economici potranno fare poco.

D'altro canto, delegare tutti gli sforzi e le iniziative allo Stato è una battaglia persa, come la storia delle democrazie insegna, perché occorre sempre il coinvolgimento e la partecipazione a livello locale, di comunità – per usare un termine purtroppo ormai desueto. Il cambiamento dal basso, supportato a livello verticale, è solitamente più robusto e duraturo, perché si basa sul coinvolgimento attivo di differenti attori sociali: dalla partecipazione del pubblico e del privato a livello comunitario, infatti, sono spesso nati modelli soddisfacenti, tradotti efficacemente in altri contesti.

A mo' di spunto sociale, ad esempio, dai racconti è emersa la volontà di alcune intervistate di mobilitare le donne del proprio comune, che condividevano il medesimo problema, al fine di organizzare servizi alla maternità, coinvolgendo pa-

renti, comune e strutture di cura e di socializzazione, come le parrocchie: una rete di menti e di impegni con cui proteggere la crescita del bambino e il lavoro della madre. Già questo esempio di organizzazione e di condivisione costituirebbe un cambiamento culturale enorme: la crescita di un bambino dipenderà non solo dalla famiglia, spesso lasciata sola nel delicato e difficile compito della cura ma, fin dall'inizio, anche dalla comunità di appartenenza.