

**Collaboratrici e coadiuvanti familiari:
la rappresentazione del precariato
all'ombra delle imprese familiari artigiane piemontesi,
fra valore e vulnerabilità**

paper sul progetto di ricerca

Proponenti: *Emiliana Armano* (Università statale di Milano – Sistema Informativo attività Produttive)
e *Barbara Chiavarino* (rappresentante del sistema delle Associazioni Imprenditoriali Artigiane)

Oggetto della ricerca

Oggetto della ricerca è l'analisi del lavoro autonomo nell'artigianato, in particolare le condizioni di lavoro delle socie e collaboratrici che svolgono attività lavorativa nelle imprese di tipo individuale, a conduzione familiare e nelle micro imprese dell'artigianato. Il Sistema Informativo della Regione Piemonte in collaborazione con il Sistema Confederale dell'Artigianato (rappresentato dalle tre Confederazioni CNA, Confartigianato e Casartigiani), dando seguito a una discussione seminariale esistente da alcuni anni tra i gruppi di donne aderenti, ha approntato un progetto di ricerca che intende mappare la condizione socio professionale nel territorio regionale.

Attualmente la ricerca è in corso di realizzazione con la collaborazione delle ricercatrici e dei ricercatori della Coop. Antilia (Torino) e di IRES Piemonte e con l'apporto di alcune studentesse del corso di psicologia organizzativa dell'Università Di Torino che partecipano come intervistatrici al gruppo di ricerca sul campo.

Finalità e domande

La finalità della ricerca è quella di fornire all'Osservatorio un'analisi che metta in luce una pluralità di fenomeni e aspetti. Li elenchiamo sommariamente di seguito:

- *la presenza femminile nell'impresa artigiana all'interno di una panoramica del lavoro autonomo nell'artigianato in Piemonte.* Lo scenario quantitativo ci permetterà di ricostruire quante sono le donne socie in imprese artigiane e in quali settori si collocano;
- *l'apporto femminile delle figure professionali quali le collaboratrici e le socie* collocate in imprese a titolarità maschile non immediatamente visibili nell'artigianato. Si tratta di riconoscere qual è l'apporto socio produttivo delle collaboratrici e delle socie operanti nelle micro imprese artigiane ;
- *le caratteristiche socio economiche fondamentali dei due profili socio professionali in oggetto.* Occorre individuare quali sono le condizioni concrete nelle quali lavorano, quali funzioni svolgono e in quali settori, quali sono le competenze formali e informali che vengono messe al lavoro e qual è la rappresentazione della condizione che ne forniscono le dirette interessate ;
- *il quadro degli strumenti normativi e giuridici che regolano il lavoro in questi specifici profili professionali.* Ci domandiamo a quali servizi e tutele socio lavorative le collaboratrici possono effettivamente accedere e intendiamo comprendere quali ostacoli impediscono l'accesso a maggiori

tutele normative, fiscali, contributive, se vi è una sufficiente conoscenza a livello informativo degli strumenti ai quali è possibile accedere, e/o se vi sono altri ostacoli di tipo sociale familiare o relazionale che impediscono l'accesso alle tutele ;

- alcune *best practices* nell'ambito delle politiche di conciliazione e a sostegno dell'accesso ai servizi per le collaboratrici e le socie quali sono gli strumenti attivati e utilizzati nelle politiche regionali per sostenere le lavoratrici nell'accesso a questi strumenti.

Sulla base delle conoscenze così prodotte, si tratterà di individuare su quali aspetti, potranno essere riorientate in futuro le scelte di policy per l'artigianato della Regione Piemonte.

Contesto e ipotesi di ricerca

L'impresa familiare, nucleo e modulo fondante del sistema economico italiano, è un luogo in cui la precarizzazione del lavoro indossa l'abito di molte e molti collaboratrici/tori e coadiuvanti familiari, ciò è ancor più evidente nel complesso e mutato sistema delle relazioni intrafamiliari, ed insieme nella presente situazione esasperata dalla attuale crisi economica globale.

Una delle caratteristiche principali del lavoro nella piccola impresa è la mancanza di forma orientata e ordinata ovvero di obiettivo rigido del lavoro e la *femminilizzazione dei modelli di produzione* (Beck, 2000c: 96) dove la funzione relazionale del prodotto-servizio-processo, ovvero i fattori relativi a conoscenza, lingua, cura e servizio, prevalgono sull'elemento organizzazione gerarchica e formale. La fluidità, caratteristica delle relazioni di lavoro delle organizzazioni micro tende a generalizzarsi e a proporsi come modello per l'intero modo del lavoro. L'aspetto peculiare riguarda il *carattere relazionale* (Regalia, Sartor, 1992) del lavoro che tende ad espandersi. La produzione dentro la piccola impresa implica intrinsecamente la preponderanza delle relazioni informali: un rapporto fra utente e fornitore basato sulla fiducia, sulla rappresentazione soggettiva che l'utente si crea del fornitore, rappresentazione che anticipa la qualità e il godimento del servizio fruito e che influisce sulla scelta del servizio stesso. Una relazione flessibile di lavoro della quale gli addetti che forniscono il servizio si devono fare carico attivo e adattivo alle circostanze, alla personalità e alle richieste degli utenti.

Ciò comporta che determinante è l'informalità, che si esprime attraverso le *life skills*, cioè le competenze che Cohen definisce capitale biografico e che attengono alla "vita personale" di un lavoratrice (Cohen, 2001). Si tratta di competenze di vario tipo: cognitivo (riguardano il saper trovare soluzioni e prendere decisioni), relazionale (investono il saper interagire con gli altri), affettivo (nel gestire le proprie emozioni e mantenere una consapevole autostima). In breve: risorse umane da investire nella cooperazione. *L'atto biopolitico di cura che si fonde nel lavoro e nella vita è la forma esemplare del lavoro vivente postfordista* (Morini, 2008): il lavoro che riproduce un contesto relazionale (tipico della sfera privata) nello spazio pubblico. Il lavoro della comunicazione personale (di sensibilità e di cura) che il taylorismo della one best way usava considerare improduttivo e relegava al regno del privato acquista dignità pubblica e diventa immediatamente produttivo. Si diffondono modelli di relazioni di lavoro provenienti specificamente dai servizi, tipici dell'industria della cultura e della creazione artistica (Boltanski, Chiappello, 1999; Menger, 2002; Gazier, 2006; Pilmis, 2007) in cui la forza lavoro non può essere "passiva esecutrice di istruzioni" e "conflittuale", perlomeno nei modi in cui si è dato il conflitto industriale nel passato. La forza lavoro deve sapersi relazionare all'oggetto di lavoro in maniera attiva e creativa: importante diviene la soggettività motivata alla valorizzazione. Così l'impresa artigiana può e deve essere magra, modulare, networked, ma soprattutto è necessario un *processo di traduzione* nel quale i saperi informali (non riconosciuti) da bene personale e sociale a circolazione informale devono essere trasformate in prezioso risultato d'impresa. L'impresa trasforma la socializzazione delle conoscenze e la disponibilità in organizzazione e profitto. Per dirla con Gorz (2003: 137), le attività

“non pagate più comuni e quotidiane, si confondono con l’attività produttiva vivente in un ambiente abitato e diventano oggetto del proprio stesso lavoro”.

Numerosi studi pregressi ricostruiscono il fenomeno dell’informalità all’interno del mondo dell’impresa artigiana; analizzano le reti di formazione e circolazione del capitale sociale, il contributo dell’imprenditoria femminile e gli elementi di femminilizzazione del lavoro artigiano. Inoltre da diversi anni a questa parte ormai, il concetto di femminilizzazione del lavoro è entrato, in modo sempre più consistente, a far parte delle analisi sulle trasformazioni del mercato del lavoro (Beck, 2000c: 96; Touraine, 2005). Con esso, in termini generali, si definisce non solo l’aspetto oggettivo dell’aumento quantitativo della popolazione attiva femminile, ma sempre più ci si riferisce ai caratteri qualitativi e costitutivi e si è inteso evidenziare che tutto il lavoro di oggi abbisogna di essere *creatore di senso* (Sennett, 2008) ed è caratterizzato dall’assunzione di modalità informali, relazionali, storicamente considerate femminili, caratteri che possono essere sintetizzati nel deleuziano *devenir femme du travail*, che illumina le relazioni di lavoro.

Alcune recenti ricerche approfondiscono le tematiche relative alla presenza femminile tra le imprese iscritte all’Albo dell’artigianato (Gherardi, 2008). Uno studio dell’Osservatorio regionale dell’artigianato si è concentrato sui mutamenti qualitativi del ruolo delle donne anche in settori d’attività tradizionalmente “maschili” dell’artigianato (Cominu, Merlo, Tavella, 2004). L’attenzione si è rivolta alla figura di donna imprenditrice, che rappresenta forse il ruolo maggiormente dinamico, accanto alle forme di lavoro autonomo tradizionalmente più diffuse (coadiuvanti) attraverso le quali si realizza la partecipazione femminile alle attività nelle microimprese a carattere familiare.

Lo studio ha messo in evidenza alcune interessanti peculiarità di queste imprese che le differenziano dal complesso delle microimprese negli stessi settori: un atteggiamento più ‘autonomo’ e proattivo nel determinare la scelta imprenditoriale; la tendenza a proporsi come agenti di femminilizzazione sul mercato del lavoro, manifestando una propensione al ricorso al lavoro dipendente di sesso femminile nella compagine aziendale; in modo non scontato, faceva emergere la debole correlazione tra l’esistenza di vincoli familiari dell’imprenditrice e le difficoltà nell’esercizio del ruolo imprenditoriale- che peraltro non smentisce la generale difficoltà a conciliare famiglia e impresa.

Una più recente ricerca dell’osservatorio regionale dell’Artigianato sul *capitale sociale* e sulle reti di relazione nelle quali le imprese artigiane sono inserite (Cominu, Merlo, 2007) - che prescinde dall’ottica di genere – evidenzia l’esistenza di un legame fra le dotazioni di capitale umano, talune risorse di socialità del titolare dell’impresa artigiana da un lato e le performance economiche e l’orientamento all’innovazione delle stesse imprese dall’altro, e, approfondendo le modalità entro le quali il capitale sociale si forma e si alimenta, giunge ad attribuire una rilevanza positiva particolare alle reti a carattere informale.

L’attività di ricerca che qui si propone, costituisce lo sviluppo delle tematiche sopra evidenziate che fanno riferimento al filone degli studi di genere e al filone di studi sul capitale sociale¹. Dalla ricerca sull’imprenditorialità femminile deriva lo stimolo a indagare la situazione delle altre figure femminili all’interno dell’impresa artigiana, costituite dalle collaboratrici o dalle socie in imprese a titolarità maschile, che rappresentano la modalità di gran lunga più tradizionale dell’inserimento delle donne nel tessuto delle microimprese a carattere individuale.

¹ Il riferimento è alle due ricerche commissionate dall’Osservatorio: *Conoscenza e reti sociali come risorse competitiva per l’impresa artigiana* (2007) e *Imprenditoria femminile nell’artigianato piemontese* (2004) redatte a cura dell’Osservatorio Regionale dell’Artigianato con il supporto della cooperativa di studi e ricerche Antilia.

Un inserimento che, risultando fortemente connesso alle relazioni all'interno della famiglia, tende a riprodurre i ruoli anche sul piano della gestione dell'attività economica familiare.

Generalmente, l'organizzazione dei ruoli all'impresa a titolarità individuale o familiare, riproduce la divisione del lavoro nell'ambito della famiglia: il *bread winner*, è in questo modello, il capofamiglia, laddove la moglie, la madre o la sorella comunemente ha l'incarico implicito o esplicito di amministrare la finanza domestica, gestire i risparmi, sovrintendere alle spese del nucleo familiare. Analogamente, la donna nel modello dell'impresa artigiana si occupa di compiti amministrativi ed organizzativi di ausilio nell'impresa familiare. Anche nella postmodernità i ruoli attribuiti spontaneamente in base ai vincoli affettivi e di parentela creano delle piattaforme "naturali" di relazioni già prestrutturate dove inscrivere i ruoli lavorativi.²

Da un lato questo tipo di inserimento tende a riprodurre elementi di informalità leggibili attraverso la debolezza delle tutele di cui godono queste figure femminili, dall'altro pone problemi di conciliazione con la divisione propria dei ruoli all'interno della dimensione familiare (i compiti di cura) che si riverberano sull'effettiva collocazione nell'ambito lavorativo.

Pertanto tali figure possono aver subito, nel tempo, trasformazioni rispetto alla loro connotazione tradizionale in relazione alle sollecitazioni intervenute nell'operatività delle imprese artigiane e microimprese individuali, per le trasformazioni nelle caratteristiche delle relazioni familiari, e, infine, per i cambiamenti nelle soggettività anche in relazione al loro avvicendamento generazionale.

Ma quali sono nel dettaglio gli elementi salienti dell'inquadramento della collaboratrice?

La donna inquadrata nell'impresa familiare come collaboratrice, dal punto di vista dei diritti del lavoro e delle tutele sociali, è considerata uno "strano ibrido" e non può usufruire né del sistema tutele previste per il lavoro dipendente (diritto alla remunerazione, definizione orario e mansioni, tutela pensionistica e sicurezza sociale) né delle agevolazioni e dei supporti a sostegno dell'imprenditoria femminile che sono previsti per legge (legge 53/2000). Oltre ciò risulta essere particolarmente penalizzata perché privata di qualsiasi forma di tutela sociale generale in caso, ad esempio, di divorzio, separazione o in situazioni più estreme (come nel caso di morte del titolare). Una condizione di semi-invisibilità della lavoratrice e di seria debolezza delle tutele che pare addirittura ereditata da quella che per secoli è stata la condizione lavorativa prevalente per le donne: non il lavoro capitalistico remunerato bensì il lavoro domestico gratuito al servizio dell'istituzione famiglia.

Dalla seconda ricerca promossa dall'Osservatorio dell'artigianato e dedicata al *capitale sociale* (Cominu, Merlo, 2007) si trae lo stimolo a valutare la condizione lavorativa di tali figure nel quadro della divisione dei ruoli all'interno della famiglia, ed il loro apporto in termini di capitale sociale e relazionale, verificandone la rilevanza per le performance dell'impresa.

Si tratta però di una declinazione particolare di *capitale sociale* che occorre precisare per via della sua tonalità di genere.

Come scrive Cristina Morini: "Le donne portano al lavoro la complessità della loro soggettività, della loro storia, dei loro saperi." (Morini, 2008).

Queste propensioni non derivano da una presunta diversa natura essenziale femminile quanto piuttosto sono il portato di una esperienza *situata e costruita socialmente* (Piccone, Saraceno 1996; Bruni, Gherardi, Poggio, 2000)

Nel postfordismo anche la piccola impresa familiare è integrata sempre più nel magma coattivo della cooperazione flessibile e si nutre della linfa vitale del capitale sociale femminile fatto di relazioni informali, disponibilità ad ascoltare e interagire anche affettivamente. L'intera

² Come scrive David Harvey, nel capitalismo flessibile le forme più diverse, di reciprocità o addirittura arcaiche semiservili sono ricollocate e ricontestualizzate funzionalmente nel lavoro flessibile globale (Harvey 1997).

organizzazione del lavoro postfordista è incentrata sulla *produzione di senso* e di *comunicazione* (Virno, 1995; Marazzi, 2002)

Il lavoro informale relazionale tipicamente femminile è totalmente funzionale ma non per questo vi è un qualche riconoscimento della sua messa a valore per l'impresa. Il corto circuito nasce poi quando sono le donne, collaboratrici, che al valore prodotto per l'impresa attribuiscono un valore per sé stesse, identificando il bene e il destino dell'impresa familiare con la propria stessa esistenza lavorativa.

E ciò appare non solo come significato soggettivo attribuito dalla singola collaboratrice bensì come senso comune intelleggibile in quell'ambiente sociale

Questa rappresentazione distorta ci suggerisce di considerare che l'informalità delle relazioni di lavoro possa sì essere ritenuta una risorsa estremamente preziosa per l'impresa, un valore non riconosciuto apportato dalla collaboratrice all'impresa ma occorra verificare quanto questo *capitale sociale femminile* possa costituire un fattore di limitazione e di precarietà del lavoro e vulnerabilità sociale per figure quali le socie e le collaboratrici.

Il problema sorge perché in questo tipo di lavoro diventa difficoltoso distinguere il tempo di vita e il tempo di lavoro, spesso non c'è confine tra produzione materiale di merci e servizi e emozioni personali, si verifica un fenomeno tipico del lavoro autonomo che in una parola è stato definito la *domestication* (Bologna, 1997). Le criticità diventano evidenti quando i ruoli lavorativi riconfermano il medesimo schema gerarchico tra le persone di un nucleo familiare. Così il lavoro della collaboratrice contiene un *embeddedness*, ingloba una dimensione di coinvolgimento emotivo a causa di una soggettività femminile che pone al centro dell'esistenza il primato delle relazioni familiari e affettive: queste donne mettono prima gli affetti, i figli, la famiglia prima di sé stesse e della realizzazione professionale. Non accettano il lavoro solamente per il mercato, per il denaro che viene corrisposto loro come remunerazione ma al contrario fanno del primato delle relazioni la propria identità. Ma in ciò si pone inevitabilmente una domanda: si tratta veramente di una scelta consapevole e riflettuta guidata da valori differenti rispetto a quelli dominanti o semplicemente siamo di fronte a una pratica sociale e senza alternative? L'aspetto che emerge chiaramente dalle ricerche sul campo (Piccardo, Emanuel, Zito, 2009) è che si tratta prevalentemente di una *pratica*, una realtà principalmente *fattuale*, che viene vissuta come "normale e ovvia".

Ne discende un necessario approfondimento circa l'esistenza effettiva dei limiti e delle difficoltà alle quali queste figure femminili sono sottoposte, la *manca di consapevolezza soggettiva* di tale condizione, delle forme disponibili di tutela, il loro grado di conoscenza e utilizzo.

L'indagine intende approfondire l'accesso all'informazione rispetto alle tutele e ai servizi e gli ostacoli che si frappongono, che esplodono nel momento in cui si rompe in qualche forma il legame familiare. Vi è una carenza di conoscenza e d'informazione rispetto alle tutele e agli strumenti utilizzabili per porvi argine?

O la mancata richiesta di informazione nasconde altro, come la sovrapposizione "naturale" e involontaria tra ruoli personali e ruoli lavorativi? E in questo contesto che ruolo svolgono i vincoli relazionali e legami familiari? Sono un limite? In quale misura è possibile superarli?

Si può assumere che la condizione delle donne collaboratrici nelle imprese artigiane porti con sé anche un *aspetto segregazionale* (Murgia, 2006) della carriera lavorativa di tipo tradizionale, aspetto individuato soprattutto nel disvalore delle funzioni lavorative a loro attribuite formalmente in azienda, di assistenza tecnica ausiliaria che richiedono competenze semplici con poca o modesta formazione scolastica, e l'impegno part-time a orario ridotto.

Dalla sintetica ricognizione della letteratura possiamo infatti ragionevolmente ipotizzare che nel lavoro delle collaboratrici esista uno scarto tra le competenze formalmente attribuite in azienda e quelle effettivamente messe all'opera che sono riconoscibili solo a partire dal riconoscimento dei processi di femminilizzazione del lavoro e che si iscrivono quindi in un orizzonte più ampio di

quello del lavoro femminile, proprio perché oggi a tutto il lavoro è chiesto di sapere di più, di mettersi in gioco di più in termini relazionali, comunicativi, affettivi, di prendersi cura della realizzazione delle cose.

Con uno sguardo etnografico potremmo dire che c'è una sorta di *palcoscenico* nel quale le competenze contrattualmente messe al lavoro appaiono semplici, acquisite con poca formazione scolastica o tramite breve specializzazione ma accanto a questo "palcoscenico" si affianca una realtà *dietro le quinte* del lavoro nel quale l'apporto lavorativo effettivo si situa nell'informalità delle competenze relazionali, nell'"esserci sempre" (anche se sono formalmente a part time), nel "prendersi cura", dell' "essere intercambiabili".

L'aspetto *segregazionale* della condizione lavorativa delle collaboratrici familiari è da indagare specificamente anche in relazione all'orario part-time, all'ipotesi di mancanza di mobilità, che difficilmente per questi profili professionali possano darsi percorsi ascendenti, di evoluzione. Tale ipotesi di permanenza dei ruoli e di staticità della condizione rende ancora più evidente la necessità di una riflessione rispetto al sistema delle tutele della condizione esistente. Chiaramente se ci trovassimo di fronte a una condizione di temporanea marginalità lavorativa e sociale la criticità dei dispositivi sarebbe meno accentuata.

La tipologia lavorativa preferita tra le collaboratrici, quella del *part-time* in questo caso conferma la tradizionale concezione dei ruoli di genere. Si tratta infatti di un part time solo apparentemente volontario e assai intrappolante, poco gratificante in termini di reddito, un'opzione che non è in grado svolgere la funzione di conciliazione. La tipologia lavorativa del part time in questo caso non agevola la partecipazione al lavoro "esterno alla casa" da parte delle donne e delle madri in particolare, cioè quella specifica funzione che gli studi di genere hanno evidenziato sarebbe auspicabile che il part time consentisse (Saraceno, 2002). Ciò comporta la necessità di riflettere su un centrale problema che è il diritto alla protezione sociale. Che cosa vuol dire oggi proteggere? Quale significato ha questo diritto per le collaboratrici?

Con le figure delle collaboratrici familiari siamo in presenza di un corto circuito, c'è un *non contratto lavorativo* in cui da un lato si chiede alle persone di correre il rischio d'impresa senza garantire loro l'accesso alla remunerazione d'impresa e dall'altro c'è la collaboratrice che come se fosse una dipendente accetta di subordinarsi al datore di lavoro senza però avere in cambio né la certezza di un salario né le tutele sociali conseguenti. Pochi sanno che le collaboratrici possono essere cancellate dalla posizione assicurativa INPS senza neppure averne diritto alla comunicazione. Ciò perché la posizione assicurativa è riferita all'impresa e non alla singola collaboratrice e il titolare non ha l'obbligo di dargliene comunicazione.

Dal momento che una buona parte dell'occupazione femminile è inserita nella piccola impresa e frequentemente in questi ruoli "marginali" occorrerebbe davvero ripensare il sistema delle tutele esistenti.

Questo processo di femminilizzazione del lavoro contiene una profonda ambivalenza interna, tra valore del lavoro per l'impresa, non riconoscimento e vulnerabilità sociale e si traduce nella difficoltà di passare al piano della rappresentanza del lavoro. In Italia la risposta prevalente nel discorso pubblico sulla precarietà si sta incentrando principalmente sull'analisi degli strumenti volti a contrastare la precarietà contrattuale e implicitamente invoca o un ritorno a forme di lavoro tradizionali/fordiste di lavoro dipendente long term o all'altro estremo, la promozione delle forme di imprenditorialità. A nostro avviso non si tratta di sostenere politiche del lavoro che consentano inverosimilmente alle collaboratrici di diventare tutte quante imprenditrici. Le forme di lavoro non schematizzabili ci chiedono invece di pensare a riconfigurare il sistema delle tutele civili, delle nuove forme di rappresentanza del lavoro e l'attuale sistema di protezione sociale. Ma sarà sufficiente modellare il sistema di welfare sulla pluralità delle forme di lavoro effettivamente esistenti?

Alcune forme di lavoro come quelle delle collaboratrici sono saldamente situate nei rapporti di potere esistenti nella società e attribuiscono alle donne ruoli subordinati. Immerse nella dimensione

quotidiana, della necessità, per queste donne la possibilità di compiere delle scelte lavorative è veramente data?

Come scrive Nicola Negri :“...il welfare non può essere solo protezione dal bisogno. Il problema della vulnerabilità pone politicamente anche di fronte al problema della protezione della eguaglianza della libertà, quindi del potenziamento della libertà personale (delle possibilità e capacità di scelta personale).

Occorre rendere le persone egualmente libere di scegliere; non solo «libertà da», ma anche «libertà di» (progettare, dire di no, contare nelle decisioni, negoziare).

La precarietà e incertezza del lavoro pone certamente problemi di reddito (che oggi rischia di diminuire, di farsi discontinuo e va quindi tutelato). Ma occorre anche tutelare la possibilità delle persone di muoversi sul mercato del lavoro conciliando tempo di lavoro e tempo di riproduzione, senza che le donne siano costrette ad accettare solo «cattivi lavori». Affrontare il problema della vulnerabilità sociale vuol dire, dunque, garantire alle persone la possibilità di fare progetti – di essere riconosciute e accettate per quanto si sta progettando – e avere la libertà di poterli perseguire” (Negri, 2006:19).

Metodologia

Dal momento che al centro del nostro studio è la soggettività delle donne che lavorano nelle piccole imprese come socie e collaboratrici, è necessario specificare che la nozione sociologica di soggettività che utilizziamo nella nostra analisi è quella sia della *motivazione ad agire* sia del *senso soggettivamente inteso* e quale è l’approccio metodologico con cui ci proponiamo di indagarla.

Nella scelta degli idonei riferimenti metodologici di ricerca un posto particolare lo meritano sulla scia di lavoro di Glaser e Strauss, *The discovery of Grounded Theory, Strategies for Qualitative Research* (1967a) quell’insieme di studi che più hanno contribuito allo sviluppo sistematico di una metodologia ispirata al *paradigma interpretativo*³ e che in Italia bene si sono espressi anche nel filone dell’*inchiesta sociale* (Beccalli, 2009)

La ricerca nasce da interrogativi di natura essenzialmente descrittiva che non ambiscono a produrre spiegazioni e interpretazioni di portata generale. Non si pretende di costruire un campione di tipo rappresentativo della donne occupate come socie o collaboratrici nella piccola impresa artigiana. Ci siamo limitate a indagare un segmento del lavoro, a nostro avviso poco indagato e pressoché invisibile a livello sociale ma significativo per descrivere alcuni nodi della condizione lavorativa femminile e del lavoro nella piccola impresa flessibile, così capillarmente diffusa in Italia.

Per quanto concerne le fasi della ricerca, dopo aver esaminato la letteratura sull’argomento e i riferimenti giuridici per i profili interessati, la ricerca viene condotta attraverso una metodologia che integra strumenti di tipo quantitativo a strumenti tipici della ricerca qualitativa.

E’ prevista:

- Ricerca desk e analisi statistico – descrittiva delle fonti disponibili (ISTAT, Camere di Commercio, INPS, Osservatori di settore, Associazioni di categoria, portali, ecc.) finalizzata a

³ tra essi ricordiamo i testi di Pierre Bourdieu, *Ragioni Pratiche*, Didier De Maziere e Claude Dubar, *Analyser les entretiens biografiques* Daniel Bertaux, *Racconti di vita. La prospettiva etnosociologica* Manuela Olagnero, *Vite nel tempo. La ricerca biografica in sociologia* Manuela Olagnero, Chiara Saraceno, *Che vita è. L’uso dei materiali biografici nell’analisi sociologica*,

tracciare una mappatura della presenza femminile nell'artigianato relativa a tutti i settori, su scala regionale e provinciale.

La rilevazione mira a fornire uno scenario di contesto, una stima di tipo quantitativo sulle dimensioni e le principali caratteristiche della presenza di tali figure nell'ambito delle microimprese a livello regionale, e può essere efficacemente realizzata attraverso l'analisi degli archivi statistici.

- Ricerca empirica:

La seconda parte, - il cuore della ricerca - si compone della realizzazione di interviste in profondità a donne collaboratrici o socie in imprese familiari.

La scelta dei casi e la raccolta delle interviste è stata preceduta dalla predisposizione di una traccia semistrutturata d'intervista organizzata per temi. La traccia che qui si allega è stata redatta dalle ricercatrici e dai ricercatori Antilia e IRES Piemonte

Si ritiene necessario il supporto delle associazioni artigiane alla individuazione del campione, opportunamente articolato (sul piano delle diverse forme di inserimento nell'azienda, settoriale, generazionale ecc.) alla luce della complessità e delicatezza delle questioni trattate.

Dall'analisi del contenuto delle interviste si vuole produrre un quadro approfondito delle caratteristiche del ruolo e delle funzioni che queste figure ricoprono nell'ambito dell'impresa, del loro rapporto con la situazione familiare, della loro modalità di realizzazione, dei percorsi di cambiamento in atto, secondo le rappresentazioni che ne forniscono i soggetti interessati.

Quaranta donne al lavoro racconteranno come si sono mosse nel mondo del lavoro della piccola impresa familiare. Dalla ricognizione su recenti ricerche in corso di realizzazione sulla condizione delle collaboratrici nelle imprese famigliari (Piccardo, Emanuel, Zito, 2009) che abbiamo avuto la possibilità di conoscere e apprezzare, ci attendiamo che il punto di vista femminile, esprima una differenza: non carriera lavorativa, ma esistenza e percorso, che la partecipazione al mondo del lavoro da queste donne venga rappresentata come una parte della complessiva condizione di vita. Non una condizione appiattita sul lavoro, che taglia fuori il resto della vita. Immaginiamo che il lavoro sia rappresentato come sensato se prima di tutto viene la realizzazione affettiva di sé; la vita è una e la persona è sempre intera. Da questa concezione emerge un approccio totalmente femminile all'attività lavorativa che va oltre il campo di questa ricerca sulla piccola impresa e l'artigianato; una ricerca di modelli e regole adatti a tener conto delle differenze.

La nostra ricerca incentrandosi sulla realtà della vita quotidiana delle donne collaboratrici vuole portare alla luce questa diversa concezione del lavoro e il valore che contiene, ma anche e soprattutto le barriere occulte e la condizione diffusa di minorità di diritti che la penalizza, le difficoltà, i percorsi di conciliazione non semplici, i contesti sfavorevoli. E le modalità con cui si affronta tutto questo, con un 'approccio olistico' alla realtà. Le donne, portatrici di una visione attenta alla persona e alle componenti umane di ogni situazione, possono dare un contributo originale.

Schematicamente le fasi previste per la ricerca sul campo sono le seguenti:

- *Formulazione di ipotesi orientative* (non operativizzate) sulla soggettività sulla base della ricognizione della letteratura
- *Definizione e descrizione del contesto di ricerca*
- *Campionamento orientato*
- *Individuazione delle figure lavorative da intervistare*

- *Redazione di una traccia d'intervista semistrutturata narrativa*
- *Raccolta delle interviste*
- *Analisi del contenuto e interpretazione*
- *Costruzione di una tipologia di profili*

Per quanto riguarda i *criteri di interpretazione* le interviste verranno raccolte in quanto “recits”⁴ (Bertaux 2005: 21) e non come “storie”, dunque la loro importanza consisterà nel riportare *narrazioni* significative di vissuto, con un accesso all’esperienza mediato dalla soggettività e non come una sequenza oggettiva di fatti e di eventi.

Durante lo sviluppo della ricerca sul campo sono previsti incontri periodici con l’Osservatorio dell’Artigianato e le Associazioni dell’artigianato piemontesi nei quali condividere e verificare il raggiungimento degli obiettivi intermedi di ricerca.

Bibliografia

Iniziali riferimenti bibliografici

- Ascani P. a cura di (2009) *Artigianato e politiche industriali*, il Mulino, Bologna
- Beccalli B. (2009) “I quaderni rossi e lo sviluppo della sociologia in Italia” in Enrico Pugliese, (eds) *L’inchiesta sociale in Italia*, p.27-37. Carocci, Milano.
- Beck U., Beck-Gernsheim E. (1990), *Das ganz normale Chaos der Liebe*, Frankfurt am M., Suhrkamp
- Beck U. (2000c), *Il lavoro nell’epoca della fine del lavoro*, Einaudi, Torino
- Bertaux D. (1999) *Racconti di vita. La prospettiva etnosociologica*, F. Angeli, Milano
- Bologna S. (1997). “Dieci tesi per la definizione di uno statuto del lavoro autonomo” in Bologna S., Fumagalli A. (a cura di), *Il lavoro autonomo di II generazione. Scenari del postfordismo in Italia*. Milano: Feltrinelli: 13-42.
- Boltanski L., Chiapello È. (1999) *Le nouvel esprit du capitalisme*, Gallimard, Paris.
- Bonomi A. (1997) *Il capitalismo molecolare. La società al lavoro nel nord Italia*, Einaudi, Torino
- Bonomi A. Rullani E. (2005, a) *Il capitalismo personale, vite al lavoro*, Einaudi, Torino
- Bourdieu P. (1980/1985), *Ragioni Pratiche*, Il Mulino, Bologna.
- Bourdieu P. (1993), *La Misère du monde*, Ed. du Seuil, Paris.
- Bruni A., Gherardi S., Poggio B. (2000) *All’ombra della maschilità. Storie di imprese e di genere*, Guerini, Milano.
- Demaziere D., Dubar C. (2000) *Dentro le storie. Analizzare le interviste biografiche*, Cortina, Milano
- Cohen D. (2001) *I nostri tempi moderni. Dal capitale finanziario al capitale umano*, Einaudi, Torino
- Cominu S., Merlo C., Tavella A. (2004), *Imprenditoria femminile nell’artigianato piemontese*, Osservatorio dell’artigianato Regione Piemonte, Antilia <http://www.regione.piemonte.it/artig/>
- Cominu S., Merlo C. (2007) *Conoscenza e reti sociali come risorse competitive per l’impresa artigiana*, Osservatorio dell’artigianato Regione Piemonte, Antilia <http://www.regione.piemonte.it/artig/>
- Gazier B. (2006) *Le retour du sublime, employeur et salarié. Tous sublimes*, EHESS, CNRS, Paris
- Granovetter M. (1991), *Azione economica e struttura sociale. Il problema dell’embeddedness*, in Magatti M., a cura di, *Azione economica come azione sociale*, Angeli, Milano.
- Gherardi S., (2008) *Storie di imprenditrici e di imprese artigiane*, Angeli, Milano
- Gorz A. (2003). *L’immateriale. Conoscenza, valore e capitale*, Bollati Boringhieri, Torino. (original edition Gorz, André, 2003, *L’immatériel. Connaissance, valeur et capital*, Paris : Galilée)
- Iori V., Rampazi M., (2008) *Nuove fragilità e lavoro di cura*, Unicopli, Milano.
- Marangelli M. (1997) *La femminilizzazione del lavoro*, Da Via Dogana n. 30 - marzo 1997

⁴ Bertaux, *Racconti di vita. La prospettiva etnosociologica*, F. Angeli, Milano 2005 (Ed italiana a cura di R. Bichi)

- Marazzi C. (2002) *Capitale e linguaggio*, DeriveApprodi, Roma:
- Menger P. M., (2002) *Portrait de l'artiste en travailleur*, EHESS, CNRS, Paris
- Morini C. (2008) *La femminilizzazione del lavoro nel capitalismo cognitivo*, in www.posseweb.net, Rivista online, giugno 2008
- Murgia A. (2006) *Confini, transizioni, frammenti, una rassegna della letteratura su carriere professionali e differenze di genere*, Quaderni del Gel.So, (Genere, Lavoro, Segregazione occupazionale) N° 2, Università di Trento
- Negri N. a cura di, (2002) *Percorsi e ostacoli. Lo spazio della vulnerabilità sociale*, Trauben, Torino.
- Negri N. (2006) *La vulnerabilità sociale, i fragili orizzonti delle vite contemporanee*, paper
- Olagnero M. (2004) *Vite nel tempo. La ricerca biografica in sociologia*, Carocci, Roma
- Olagnero M. Saraceno C. (1993), *Che vita è. L'uso dei materiali biografici nell'analisi sociologica*, La Nuova Italia Scientifica, Torino
- Osservatorio dell'artigianato Regione Piemonte (2009), *Indagine congiunturale sull'artigianato piemontese II semestre 2008 - I semestre 2009*, <http://www.regione.piemonte.it/artig/>
- Osservatorio dell'artigianato Regione Piemonte (2009), *Rapporto annuale sull'artigianato piemontese*, <http://www.regione.piemonte.it/artig/>
- Unioncamere (2008), *Rapporto Nazionale sull'Artigianato*, www.unioncamere.it
- Paci M. (2005) *Nuovi lavori, nuovo welfare*, Il Mulino, Bologna.
- Piccardo C., Emanuel F., Zito M. a cura di (2009) *Essere coadiuvanti nella piccola e media impresa familiare*, ricerca in corso di realizzazione presentata il 1 luglio 2009, seminario Regione Piemonte, Sistema Informativo attività Produttive, Torino
- Piccone S., Saraceno C. (1996) "Introduzione. La storia di un concetto e di un dibattito", in S. Piccone S., C. Saraceno C. (a cura di) *Genere: la costruzione sociale del maschile e del femminile*, Il Mulino, Bologna.
- Pilmis O. (2007) *Modello da seguire o respingere? Lo sguardo francese sulle recenti evoluzioni del lavoro. L'esempio delle professioni artistiche*, paper, EHESS, CNRS, Paris
- Ranci C. (2002), *Le nuove disuguaglianze sociali*, Il Mulino, Bologna
- Ranci C. (2002), *Fenomenologia della vulnerabilità sociale*, in *Rassegna Italiana di Sociologia*, n. 4, 521-551
- Russell Hochschild A. (2006), *Per amore o per denaro. La commercializzazione della vita intima*, Il Mulino, Bologna
- Sennett R. (2008), *L'uomo artigiano*, Feltrinelli, Bologna
- Virno P. (1995), *Mondanità*, Manifestolibri, Roma
- Touraine, A. (2005), *Le monde de femmes*, Paris

SCHEMA D'INTERVISTA

SOCIE E COADIUVANTI D'IMPRESE FAMILIARI

(con la collaborazione delle ricercatrici e dei ricercatori IRES Piemonte e Antilia)

0 - Premessa

Sintesi delle principali informazioni di tipo socio-demografico: età, titolo di studio, stato civile, composizione del nucleo familiare, presenza di figli e loro età, luogo di residenza e caratteristiche dell'abitazione (titolo di proprietà, dimensioni, ecc.)

PRIMA PARTE – CENNI BIOGRAFICI E CARRIERA PROFESSIONALE

La prima parte dell'intervista sarà dedicata a ricostruire – in forma necessariamente sintetica – la biografia personale dell'intervistata e la sua carriera lavorativa antecedente all'impegno nell'impresa familiare. Nella ricostruzione biografica occorre prestare attenzione anche alla cronologia degli eventi biografici e professionali, al fine di consentire l'analisi della condizione professionale parallelamente alle altre dimensioni indagate (situazione familiare, esperienze formative, ecc.).

1 – Cenni biografici e carriera professionale

1.1 La "storia personale"

- La famiglia di origine: professione e titolo di studio dei genitori, composizione del nucleo familiare, condizione sociale (es. come la definirebbe? una famiglia operaia, di ceto medio, benestante, ecc.), luoghi di residenza e ambienti sociali frequentati. Richiedere inoltre alcune valutazioni sui "valori" della famiglia di origine che l'intervistata ritiene che siano stati importanti per la sua formazione e identità personale.
- Ricostruzione del percorso educativo successivo alla licenza media inferiore: i fattori e le aspettative che hanno determinato le scelte educative e spiegazione di eventuali ritiri o cambiamenti. Verificare inoltre l'esistenza di eventuali esperienze formative successive al percorso di studi tradizionale (richiedendo anche in questo caso fattori e aspettative che hanno determinato la scelta).
- Altre esperienze (civiche, associative, culturali, religiose, politiche, ecc.), ambienti di socializzazione, reti relazionali che hanno avuto un ruolo importante nella formazione culturale dell'intervistata.
- I mutamenti della situazione familiare: uscita dalla famiglia d'origine, eventuali esperienze di convivenza e coabitazione, eventuali precedenti matrimoni, la nascita dei figli.
- I "valori": se dovesse descrivere la propria visione del mondo, quali termini utilizzerebbe? Quali sono le "cose più importanti" e le priorità nella vita (avere successo, fare carriera, essere utili agli altri, divertirsi, apprendere sempre nuove cose, fare esperienze diverse, la famiglia, ecc.)? Quali sono i suoi interessi extra-lavorativi (cosa "le piace fare")?

1.2 Ricostruzione del percorso lavorativo antecedente all'ingresso nell'azienda familiare

Scopo di questa parte è ricostruire i passaggi di carriera/occupazionali dell'intervistata, a partire dal suo primo lavoro. Poiché è possibile che la carriera sia frammentata e discontinua, occorrerà analizzare separatamente ciascun episodio lavorativo. Per ognuno di essi richiedere una breve descrizione inerente contenuto professionale e posizione nell'organizzazione (ruolo organizzativo). In particolare:

- L'ingresso. Le modalità con cui è avvenuto (attraverso canali formali/informali, frequentando quali ambienti, ecc)
- Il datore. Caratteristiche dell'impresa (tipo, settore e dimensioni)
- Il contenuto del lavoro. Descrizione dell'attività svolta, dei compiti, delle tecnologie utilizzate, del contenuto "formativo".
- Il compenso e gli sviluppi di carriera nel corso dell'evento lavorativo (cambiamenti di inquadramento, aumenti, cambiamenti nei contenuti del lavoro). Non è naturalmente significativo sapere quanto guadagnava, ma capire se la sua era una condizione di autonomia economica o anche di relativo benessere, nonché d'inserimento in una possibile carriera.
- Le transizioni. Ricostruire le ragioni della cessazione dei rapporti di lavoro: fattori imposti (es. scadenza non rinnovata di un contratto, licenziamento) o scelte soggettive (nuovo lavoro più interessante, scarse gratificazioni, ecc.)

SECONDA PARTE – L'IMPRESA FAMILIARE E IL RUOLO DELL'INTERVISTATA

2 – L'impresa familiare

Le informazioni relative all'impresa devono essere situate nel tempo, analizzando (per ciascun tema trattato) i cambiamenti intervenuti e fornendo una "spiegazione" dei medesimi (quali fattori sono stati alla base del cambiamento o hanno contribuito a determinarlo?).

2.1 Quando nasce l'azienda? Per iniziativa di chi? E' importante soprattutto capire se l'intervistata abbia avuto un ruolo nella decisione di aprire l'azienda (o se facesse parte dei fondatori), o se viceversa è entrata a farne parte in seguito. E' inoltre fondamentale verificare, nel caso in cui il titolare sia il coniuge, se l'azienda fosse preesistente al matrimonio (o comunque alla relazione con il marito).

2.2 Gli assetti proprietari e le caratteristiche salienti dell'impresa

- Natura giuridica dell'impresa. Ci sono stati mutamenti? Nel caso di società (di persone o di capitali) analizzare la composizione dei soci e le quote in cui è suddivisa la proprietà. In particolare occorre prestare attenzione i) alla presenza/assenza di soci non familiari (perché non ci sono/ci sono? Qual è il loro ruolo?) e ii) alla composizione delle quote tra i soci.
- Indicazioni generali relative al fatturato dell'impresa e alla sua dinamica nel tempo. Numero degli addetti dell'impresa (quante persone effettivamente lavorano nell'impresa) e loro dinamica nel tempo. Verificare se tra gli addetti – anche alle dipendenze – vi sono altri membri della famiglia ristretta o allargata.

2.3 La caratteristiche produttive e del mercato

- I prodotti

Richiedere una breve descrizione dei beni/servizi prodotti dall'impresa, e della loro evoluzione negli ultimi anni. Qual è lo sviluppo raggiunto dal prodotto? (È un prodotto innovativo, con pochi concorrenti? E' un prodotto maturo ma che rende ancora piuttosto bene? E' un prodotto da sostituire – ci sono molti concorrenti e i margini sono modesti)?

▪ Caratteristiche del mercato

Dimensione e caratteristiche del mercato: chi sono i principali clienti/committenti? Il portafoglio è diversificato? Quali rapporti regolano le relazioni con i clienti (consuetudinari, contratti espliciti, ecc.)?

Per quali ragioni ritiene che i clienti si rivolgono all'impresa e non a suoi concorrenti? (alta specializzazione, affidabilità, costi competitivi, qualità: verificare quale ragione è ritenuta più importante)

Evoluzione del mercato negli ultimi anni: ampliamento/riduzione clienti locali, ingresso in nuovi mercati a livello territoriale e/o settoriale (quali?).

2.4 Organizzazione interna

Richiedere una breve descrizione relativa all'organizzazione del lavoro e alla divisione dei compiti all'interno dell'azienda, cercando di chiarire per ciascuna delle funzioni elencate chi ne ha la responsabilità in termini direttivi e chi se occupa esclusivamente in chiave esecutiva. E' possibile che alcune delle funzioni elencate, naturalmente, non siano presenti in azienda. Es.:

Progettazione e sviluppo dei prodotti
Produzione/Realizzazione servizi
Commerciale
Comunicazione e marketing
Sistema informativo aziendale
Amministrazione
Contabilità
Approvvigionamenti e rapporti con i fornitori
Rapporti con le banche/Gestione finanziaria
Formazione
Ricerca personale
Qualità
.....

2.5 Innovazione, tecnologie, acquisizione delle competenze chiave

Modalità di acquisizione delle competenze chiave e delle conoscenze tecnologiche. Tenendo conto della situazione del settore, in quali ambiti sono state realizzate innovazioni che hanno modificato il business, il posizionamento sul mercato, l'efficienza dell'impresa (focalizzare l'attenzione, in modo sintetico, sulle principali direzioni strategiche intraprese negli scorsi anni dall'azienda)?

Chi ha promosso il cambiamento? L'intervistata ha avuto un ruolo nella loro implementazione?

Alcuni possibili esempi di cambiamento:

Creazione di nuovi prodotti/servizi
Modifica/miglioramento prodotti o servizi
Ammodernamento/innovazione dei processi produttivi

Introduzione tecnologie che consentono il raggiungimento di migliori livelli qualitativi
Partnership e/o accordi strategici con altri produttori
Approccio al marketing e gestione della rete distributiva
Organizzazione interna delle funzioni/Organizzazione del lavoro
Gestione amministrativa e finanziaria
Ingresso in nuovi mercati
.....

2.6 Valutazioni sull'azienda e sulle sue prospettive future

- Il giudizio sull'azienda: cosa pensa l'intervistata del posizionamento dell'azienda? Sarebbero necessari dei cambiamenti? Di quale tipo (tecnologici, di mercato, organizzativi, nelle strategie commerciali, nelle modalità di acquisizione delle competenze)? Ne ha parlato? C'è accordo su questi aspetti? Se non c'è accordo, chi decide? C'è una negoziazione?
- (Nel caso d'impresе famigliari in senso stretto senza soci esterni) L'intervistata pensa che l'azienda trarrebbe benefici da un mutamento degli assetti proprietari, con l'ingresso di nuovi soci? Per quali ragioni (sia in caso di risposta positiva o negativa)
- Dal punto di vista economico (efficienza, competitività, performance) quali sono - secondo il punto di vista dell'intervistata - i vantaggi e gli svantaggi dell'impresa famigliare? Pensa che in futuro tale dimensione debba/possa essere superata? Per quali ragioni?

3 – L'ingresso nell'azienda, il contenuto del lavoro e il ruolo dell'intervistata, la divisione dei compiti

3.1 L'ingresso in azienda

- Quando è con quali modalità è avvenuto e con quale forma contrattuale (o quota di partecipazione)?
- Per quali ragioni l'intervistata ha scelto di entrare (o di fondare) l'azienda di famiglia? Se aveva un precedente lavoro, per quali ragioni ha optato per questa soluzione?
- Più in generale, quali fattori hanno influenzato questa scelta? Si è trattato di una scelta consapevole o casuale? Che (inizialmente) implicava un investimento strategico o estemporaneo? Rispondeva a logiche di valorizzazione individuale o esclusivamente di supporto alla famiglia?

3.2 Il contenuto del lavoro

- Richiedere all'intervistata una descrizione del contenuto del suo lavoro fornendo una valutazione sull'importanza del suo apporto nel funzionamento dell'impresa? C'è stato un mutamento nel corso del tempo? Quali fattori hanno influenzato/determinato il cambiamento (indagare se nell'eventuale acquisizione dei responsabilità ci sono stati elementi proattivi e di protagonismo personale o se questo sia stato, per così dire, conferito dal titolare)?
- Qual è il suo grado di autonomia e di responsabilità, relativamente agli aspetti di cui si occupa (in altre parole, quanto decide in autonomia, quale "potere" effettivo detiene)?

- Quante ore lavora mediamente in una settimana? Quante di queste vengono passate in azienda e quante presso il domicilio? Percepisce una remunerazione personale o semplicemente gli utili dell'azienda finiscono per comporre il reddito familiare? Quali forme di ricompensa (economiche, morali, maggiore autonomia nelle decisioni riguardanti la famiglia, status, reputazione nella comunità o presso parenti, amici, conoscenti, ecc.) ritiene di avere ottenuto tramite la partecipazione all'impresa?
- Qual è il suo grado di soddisfazione relativamente a: contenuto intrinseco del lavoro, ambiente di lavoro, ruolo ricoperto in azienda, ricompense (nel senso più ampio prima descritto), orario di lavoro.

3.3 La divisione dei compiti con il coniuge (o con il familiare titolare dell'attività)

- Quanto le attività in azienda la portano a lavorare a stretto contatto con il coniuge (o altro familiare)? Quanto a prendere decisioni importanti insieme a lui? Su quali temi/in quali frangenti lei ritiene di avere l'ultima parola? Vorrebbe cambiare qualcosa nella sua modalità di cooperare con il familiare? C'è una negoziazione su questo? Ritiene che il suo punto di vista sia tenuto in debita considerazione? Ci sono mai stati conflitti in ordine a decisioni importanti per il futuro dell'impresa? Come sono stati risolti?

TERZA PARTE

4 – Persona, impresa e famiglia.

Al centro dell'intervista sono le negoziazioni, le convergenze e le possibili contraddizioni tra i) la dimensione personale dell'intervistata (ossia, le sue aspettative personali, i suoi desideri, i suoi "diritti", la sua identità, ecc.), ii) la dimensione dell'impresa (gli obiettivi economici, di redditività, di sviluppo, ecc.), iii) la dimensione familiare (intesa in senso ampio, come unità economica, di organizzazione sociale, di promozione del benessere dei suoi membri, di mutuo aiuto, ecc.). La combinazione e sovrapposizione di queste dimensioni può dare vita a equilibri ottimali o accettabili, ma anche a squilibri e contraddizioni. Sono questi gli aspetti da indagare in questa parte dell'intervista.

4.1 Il rapporto con l'impresa.

- Richiedere all'intervistata quanto si "sente parte dell'impresa", ovvero quanto s'identifica in essa e la consideri uno strumento coerente con le proprie aspettative personali, o quanto viceversa consideri il suo impegno in azienda un "sacrificio necessario" o comunque una scelta legata al suo ruolo nella famiglia: questa domanda può essere declinata, per esempio, richiedendo quanto si sente "imprenditrice"; oppure domandando cosa preferirebbe fare se l'impresa non fosse di proprietà della famiglia?

4.2 La famiglia

- Quali sono le ricadute positive e negative del suo impegno in azienda nella sfera familiare? Alcuni possibili temi di approfondimento su questo argomento riguardano:
 - . Divisione dei carichi familiari con il coniuge
 - . Autonomia e "potere" all'interno della famiglia

- . Costi. Vi avvalete di prestazioni di collaborazione familiare, di cura, di servizi a pagamento? (c'è la “trappola del doppio reddito”?)
- . Qualità delle relazioni familiari

5 – Valutazioni e prospettive future

5.1 Vantaggi e svantaggi percepiti (a livello personale)

▪ Quali sono i vantaggi percepiti, a livello personale, nel fare parte dell'impresa familiare. Dedicare particolare attenzione nel capire se i vantaggi citati riguardano:

- . L'azienda
- . La famiglia
- . Sé stessa (in questo caso richiedere se la scelta di fare parte dell'impresa ha contribuito a migliorare la qualità della sua vita, l'autostima e la stima di familiari, amici, conoscenti, se le ha consentito di apprendere cose nuove, fare esperienze stimolanti, ecc.)

▪ Gli svantaggi percepiti dal punto di vista personale. Indagare se tra gli svantaggi percepiti vi sono aspetti che riguardano:

- . La qualità della vita personale (quali aspetti della sua vita o quali interessi personali deve/ha dovuto sacrificare, per esempio)
 - . L'eventuale chiusura delle relazioni sociali
 - . La percezione di una scarsa autonomia
 - . Un eccesso di impegni/carichi lavorativi (la “doppia presenza”)
- Richiedere all'intervistata di pesare vantaggi e svantaggi: quale bilancio ne trae? Quali motivazioni, incentivi, principi e valori spostano la bilancia in senso positivo e negativo?

5.2 Valutazione del percorso di carriera

- Se per assurdo avesse la possibilità di tornare indietro pensa che compierebbe le stesse scelte? In caso di risposta negativa, cosa penserebbe di fare?
- Ci sono mai stati momenti di crisi, in cui ha pensato “di cambiare”? Da cosa erano determinati? Hanno coinciso con momenti di crisi aziendale? O con momenti di crisi nella relazione? Come ha superato questi momenti? In seguito ci sono stati mutamenti nel suo impegno in azienda? Una ridefinizione del suo ruolo? In quale senso?
- Viceversa, ha mai pensato di cambiare condizione professionale? Cercare un altro lavoro? Aprire un'impresa personale? Dedicarsi esclusivamente agli impegni familiari?

5.3 Le prospettive future

- Richiedere all'intervistata un piccolo sforzo di immaginazione, un gioco di fantasia. Provi a pensarsi tra dieci anni: come e dove si vede? Per quali ragioni? Quali fattori determineranno le sue scelte?

QUARTA PARTE – LA CONDIZIONE DI COADIUVANTE/SOCIA

6.1 La condizione di coadiuvante

- Perché avete compiuto questa scelta? Sulla base di quali riflessioni/ragionamenti? Vi siete posti alternative al suo inserimento come coadiuvante? Avete chiesto consiglio agli esperti? Avete valutato insieme vantaggi/svantaggi?
- La scelta è mai stata posta in discussione? Quali decisioni sono state prese? Quali fattori hanno determinato le scelte?
- Le piacerebbe in futuro modificare la sua condizione di coadiuvante? In quale direzione (socia, dipendente, ecc.)? Per quali ragioni? Ne avete parlato? Quale crede che sarà la scelta?
- Se, ragionando per assurdo, in futuro il vostro rapporto dovesse guastarsi e lei/suo marito sceglieste di evitare di lavorare insieme, che cosa potrebbe accadere a lei, rispetto al fatto di essere coadiuvante? Immaginiamo che lei sia divorziata (e non possa più essere coadiuvante) come vede la sua situazione? Quali forme di tutela intravede?

6.2 La condizione di socia non titolare

- Perché avete compiuto questa scelta? Sulla base di quali riflessioni/ragionamenti è stata determinata la sua quota in azienda? Avete chiesto consiglio agli esperti? Avete valutato insieme vantaggi/svantaggi?
- La scelta è mai stata posta in discussione? Quali decisioni sono state prese? Quali fattori hanno determinato le scelte?
- Le piacerebbe in futuro modificare la sua condizione? In quale direzione (titolare, coadiuvante, dipendente, ecc.)? Per quali ragioni? Ne avete parlato? Quale crede che sarà la scelta?

Appendice: Le coadiuvanti in Europa, il loro riconoscimento, la loro rappresentanza.
Un contributo alla riflessione dalle associazioni datoriali

In Italia, la figura del/la **coadiuvante familiare in impresa artigianale** è prevista dalla Legge 4 luglio 1959 n. 463, che all'art. 2, comma 1, precisa che sono da considerarsi tali i familiari del titolare i quali "lavorino abitualmente e prevalentemente nell'azienda", intendendosi come familiari il coniuge; i figli legittimi o legittimati ed i nipoti in linea; gli ascendenti; i fratelli e le sorelle; i soggetti equiparati ai figli legittimi (comma 2). La legge identifica i coadiuvanti quali soggetti che svolgono un'attività lavorativa a tutti gli effetti per la quale il titolare dell'impresa artigiana ha l'obbligo di effettuare il versamento dei contributi previdenziali e assicurativi (comma 3), con le modalità e nella misura stabilite dalla legge 2 agosto 1990 n. 233.

Tolto questo versamento per altro minimale, la figura del coadiuvante non percepisce alcun tipo di emolumento né di salario per la sua prestazione di lavoro. Al riconoscimento giuridico non si accompagna quello che definiremmo un riconoscimento fiscale: questa assenza sta alla base della mancata possibilità di accesso alle opportunità della legge 53/2000 in materia di sostituzione; ancor prima dell'impossibilità di accedere autonomamente ad un prestito bancario, o ad un semplice finanziamento per l'acquisto di una autovettura.

E se per ciò che fai non percepisci del denaro (identificabile, quantizzabile), quale valore economico può avere il tuo apporto?

Se volgiamo lo sguardo all'Europa, la figura del/la coadiuvante rivela un ventaglio ampio di status. Un'azione, finanziata attraverso il programma Leonardo, nel biennio 2005-2007, ha messo a confronto status giuridici e fiscali e riconoscimento formale delle competenze in Francia, Germania, Irlanda, Italia, Norvegia, Svizzera ed Ungheria⁵.

Generalmente, i coadiuvanti sono retribuiti in Germania, in Norvegia e in Svizzera, mentre in Francia e in Ungheria –come in Italia- hanno una condizione giuridica specifica.

L'esperienza francese offre molti spunti di riflessione su quanto si possa fare per un riconoscimento pieno dei/lle coadiuvanti e sulle azioni che ne possono sostanziare l'acquisizione di uno status.

Prima di tutto dal punto di vista legislativo. Una buona pratica interessante muove dalla modificazione legislativa introdotta in Francia nel 2005 con l'attuazione della legge 2005-882 (2 agosto 2005) in favore delle Piccole e Medie Imprese.

Questa legge si occupa espressamente dei coadiuvanti, modificando quanto previsto dalla precedente del 10 luglio 1982, integrata nel 1994, che esponeva le basi di una condizione giuridica per i coadiuvanti delle imprese artigiane, ovvero **obbligando** i coadiuvanti a scegliere uno status fra i tre qui di seguito definiti:

- Coadiuvante iscritto nel registro commerciale

⁵ E.C.O.A. *l'Europe des Conjoint(e)s d'Artisan(e)s : vers une reconnaissance des acquis formels et informels par la formation et l'information*, FR/05/B/P/PP-152001 Leonardo da Vinci, Chambre de Métiers et de l'Artisanat du Rhône, www.cmlyon.fr/pdf/europedesconjointsdartisans_ecoa.pdf. Partner di progetto:

- Germania : Handwerkskammer zu Köln - Cologne
- Francia : Union Départementale des Entreprises de la Coiffure - Lyon
- Ungheria: BKIK (CCI) - Budapest
- Irlanda : FAS Training Centre - Cork
- Italia : Confartigianato Formazione - Torino
- Norvegia : HBL The Norwegian Federation of Craft Enterprises – Oslo
- Svizzera : SOL Swiss Occidental Leonardo

- Coadiuvante associato
- Coadiuvante retribuito

Riassumiamo brevemente le caratteristiche di ciascuno status:

Coadiuvante commerciale:

- È status riservato ai soli coniugi (donne o uomini), regolarmente sposati.
- Implica nell'impresa familiare una regolare e concreta collaborazione.
- Non riserva alcuna retribuzione (ma prevede la possibilità di attività esterna retribuita part-time).
- Garantisce, rispetto la sistema italiano, una maggiore sicurezza sociale (prevedendo malattia e maternità).
- Consente di aprire una pensione personale.
- In caso di difficoltà, prevede il concorso di responsabilità.

Coadiuvante retribuito:

- Partecipazione concreta nell'attività dell'impresa.
- Regolare contratto di lavoro.
- Stipendio retribuito in base alla qualifica professionale.
- Piena sicurezza sociale.
- Sistema tributario adeguato all'impresa.

Coadiuvante associato:

- Partecipazione nel capitale della società.
- Sicurezza sociale identica a quella del titolare dell'impresa.
- Maggiore protezione del patrimonio: responsabilità limitata al capitale investito.

Il tema del riconoscimento del lavoro svolto, che la legge ribadisce (e che per altro è presente anche nel dettato legislativo italiano) ha una storia consolidata nell'esperienza oltralpe.

Ancora una volta, ci viene offerto un interessante esempio di azione per il riconoscimento delle competenze, attraverso il *Brevet de Collaborateur de Chef d'Entreprise Artisanale (BCCEA)*, diploma di coadiuvante d'impresa artigianale.

Rivolto espressamente alle donne coadiuvanti commerciali⁶, ovvero quelle non retribuite, più "fragili" fra le tipologie di coadiuvanti e dove le donne sono massicciamente presenti, questo corso di formazione professionale è riconosciuto e classificato al IV livello nella scala di istruzione francese. Scopo del diploma: rispondere ai fabbisogni delle coadiuvanti che lavorano nelle imprese dei loro mariti e al tempo stesso, implementare la loro competenza gestionale e trasversale, che rappresenta un elemento forte per lo sviluppo stesso di un'impresa –per quanto micro- che oggi debba/voglia stare nel mercato.

Il cuore dell'esperienza formativa pulsa intorno a:

- Svolgere compiti di segreteria
- Organizzare attività amministrative
- Usare il computer
- **Analizzare la posizione finanziaria**
- **Identificare i limiti dell'impresa**
- **Controllare e gestire il personale**

⁶ Definizione che non deve confondere: commerciale implica l'iscrizione nel registro che in Francia si definisce commerciale ma l'impresa è di tipo artigianale

- **Garantire la comunicazione**
- Proporre e sviluppare una **politica commerciale**.

Requisiti di ammissione al corso:

- Due anni di esperienza nell'impresa
- Livello formativo generale equivalente al livello IV

Condizioni per ottenere la qualifica:

- Esame finale per ogni modulo
- Esame orale e scritto
- Diploma conseguito con un minimo di 10/20 per ogni modulo

Struttura del corso:

- Quattro moduli trasversali⁷
- Durata **483 ore**
- 7 ore al giorno per 69 giorni
- Frequenza un giorno alla settimana.

Fatto su misura delle coadiuvanti dell'impresa artigiana, con una struttura completa ed efficiente, il corso - percorso implica una frequentazione lunga, difficoltà (soprattutto del modulo sulla gestione d'impresa) e conseguente impegno.

Non si tratta dell'unico esempio. La Germania, dove la stragrande maggioranza dei coadiuvanti è retribuita, nel 1999 ha aperto l'accesso al Fachwirtin⁸ a coadiuvanti/collaboratori.

A ricercare in ambito Europeo, l'elenco può continuare; non è questa la sede.

Ciò che preme qui sottolineare è invece, **la triangolazione:**
 identificazione legislativa – formazione – riconoscimento.
 Ancor di più, **il legame fra formazione e riconoscimento.**

Senza riconoscimento, non vi può essere rappresentanza. Senza formazione “formalizzata” –ci sia concessa questa forzatura – non vi è, non vi può essere riconoscimento.

⁷ Modulo 1: Lavoro di segreteria e informatica (112 ore, 16 giorni)
 Modulo 2: Comunicazione e relazioni umane (70 ore, 10 giorni)
 Modulo 3: Gestione dell'impresa artigiana (203 ore, 29 giorni)
 Modulo 4: Strategie e metodi commerciali (84 ore, 12 giorni)

⁸ Si tratta del percorso formativo relativo alla gestione dell'impresa artigiana. Prima del 1992, era obbligatorio avere un diploma o una qualifica professionale nel settore artigiano per essere ammessi alla formazione continua o ai corsi di aggiornamento. I coadiuvanti non potevano quindi accedere alla formazione specifica.

I requisiti di ammissione sono cambiati, dato che le qualifiche commerciali e le competenze acquisite durante l'esperienza professionale sono oggi considerate valide.

Dal 1992, la parte III (diritto ed economia) e la parte IV (didattica del lavoro) della qualifica tedesca per artigiani sono divise in due moduli separati:

- “Fachkaufmann/kauffrau”, gestione dell'impresa/commercializzazione (corrisponde alla parte III della qualifica tedesca per artigiani e dura 320 ore)
- “AEVO”, Qualifica attitudinale di assistente (corrisponde alla parte IV della qualifica tedesca per artigiani e dura 120 ore).

Nel 1999, il “Fachwirtin” è diventato accessibile ai coadiuvanti di imprese artigiane. Il corso include i due moduli summenzionati con alcune modifiche (10 ore in più, e un'aggiunta di 60 ore per il modulo di gestione del personale).

Saprà il sistema della rappresentanza datoriale nelle sue aree di sensibilità ai temi della valorizzazione del lavoro più lasciato nell'ombra che quasi sempre è quello femminile, lavorare con il mondo dell'Alta Formazione per scoprire un potenziale che prima che “giusto” da portare alla luce del sole, strutturare, riconoscere, è *economicamente* fondamentale?

L'auspicio, anche nella partecipazione a questo importante evento, è che la risposta sia affermativa e si pongano basi per riattualizzare due elementi che a noi paiono tanto importanti quanto purtroppo spesso desueti: la competenza, la rappresentanza.