

Università degli Studi di Trento
Centro di Studi interdisciplinari di Genere

Convegno Genere e precarietà

Transizioni di genere fra tradizione, innovazione e precarietà

di Nicola De Luigi e Alessandro Martelli

Premessa

Negli ultimi anni gli studi che si sono occupati di indagare le conseguenze dell'instabilità lavorativa nella vita delle persone sono aumentati in misura significativa (Addabbo e Borghi 2001; Bertolini 2002; Magatti Fullin 2002; Fullin 2004; Migliavacca 2005; Rizza 2003; Salmieri 2006; Zucchetti 2005). Essi hanno avuto l'indubbio merito di far emergere l'ambivalenza e la complessità degli effetti derivanti dalla proliferazione delle occupazioni instabili, mostrando sia come nei diversi contesti italiani i lavoratori con forme di contratto atipiche riescono a rendere sostenibile economicamente e socialmente la flessibilità, sia come quest'ultima, intrecciandosi con ridotte risorse individuali e familiari, forme di protezione sociale insufficienti e un contesto territoriale avaro di opportunità, possa aumentare il rischio di scivolare in una condizione di precarietà sociale. Tuttavia, la maggior parte di queste indagini si sono concentrate su quanto accade nei grandi contesti urbani italiani, con il risultato che nel dibattito pubblico italiano le narrazioni prevalenti sui cambiamenti del mercato del lavoro tendono oggi a trascurare le specificità dei diversi contesti territoriali (Bertolini, Luciano e Naldini 2007). In tal modo si finisce per dimenticare che il mutamento sociale procede in genere con diverse velocità, influenzato dai peculiari intrecci tra dinamiche occupazionali, modelli familiari, sistemi di welfare locale, culture e forme identitarie che contraddistinguono le diverse formazioni sociali. È noto, del resto, che "il territorio e i luoghi non sono un semplice contenitore geografico-spaziale delle pratiche sociali, bensì rappresentano il riferimento a società locali ben individuate nelle loro caratteristiche che costituiscono il contesto sociale dell'azione" (Bianco e Ceravolo 2007, 2).

Le considerazioni proposte in questo paper, basate sui risultati di due ricerche qualitative realizzate nella provincia di Rimini, hanno cercato di prendere sul serio la questione del radicamento sociale dell'azione, mettendo in relazione le aspirazioni e le strategie individuali con la specifica realtà materiale e istituzionale della società locale entro cui esse prendono forma.

Il primo paragrafo riassume la prospettiva analitica che ha fatto da sfondo alle due ricerche, confrontandosi con i risultati delle principali indagini che hanno approfondito lo studio dei rischi derivanti dall'instabilità del lavoro.

Il secondo presenta alcuni risultati di un'indagine che ha esplorato le modalità e le risorse con cui i lavoratori della provincia di Rimini che hanno contratti atipici tentano di fronteggiare una situazione di instabilità occupazionale, prestando attenzione agli elementi di somiglianza e differenza nell'esperienza di uomini e donne, nella consapevolezza che "l'instabilità e l'intermittenza dei rapporti di lavoro [...] sono state e continuano ad essere una caratteristica tradizionale dell'occupazione femminile, data la forte interdipendenza tra vita lavorativa e vicende familiari e la loro maggiore debolezza sul mercato del lavoro" (Saraceno 2002, 227).

A partire dalla consapevolezza evidente in letteratura e confermata dalla prima indagine della rilevanza della soggettività accanto a fattori strutturali di ordine socio-economico e culturale nella determinazione di una flessibilità sostenibile piuttosto che erosiva, una seconda indagine qualitativa – presentata nei paragrafi terzo e quarto – si è concentrata sul genere femminile rispetto all'interazione fra tempo di lavoro, tempo di vita familiare e tempo per sé, attraverso le forme di conciliazione emergenti dai racconti di donne riminesi di diverse generazioni.

1. La costruzione sociale della precarietà

Dopo che per anni la flessibilità è stata assunta quasi all'unanimità come principio regolativo di riferimento per ogni progetto di riforma che volesse migliorare le condizioni del mercato del lavoro italiano e accrescere i livelli occupazionali, soprattutto dei giovani e delle donne, più di recente è cresciuta l'attenzione delle scienze sociali verso i costi umani e sociali della flessibilità. Oggi accade sempre più spesso che al termine flessibilità si accompagni quello di precarietà. Lo slittamento dall'uno all'altro nel dibattito pubblico non è tanto di ordine terminologico, ma è piuttosto legato alla crescente evidenza empirica raggiunta dall'ipotesi che l'instabilità connaturata alle forme di lavoro atipico possa influenzare negativamente le condizioni di vita del lavoratore, accrescendo l'instabilità del reddito e rendendolo più vulnerabile alle dinamiche del mercato.

Dopo anni in cui il termine flessibilità ha rappresentato, sia nel dibattito accademico, che in quello politico e sociale, una costante di ogni discorso relativo non solo agli scenari attuali e futuri del mercato del lavoro, ma anche alla possibilità di ricavare maggiore libertà e autonomia sul piano individuale, oggi – come afferma Reyneri (2003, 25) – “di flessibilità si parla soltanto come aumento dei gradi di libertà per l'impresa, e non più di flessibilità dell'orario e dei rapporti di lavoro per aumentare i gradi di libertà dei lavoratori e delle lavoratrici e migliorarne le condizioni di vita”. Sempre più numerose, del resto, sono le risultanze empiriche che mostrano come nei diversi contesti territoriali italiani la flessibilità occupazionale induca gran parte dei lavoratori flessibili (che si trovano prevalentemente tra le donne, tra i giovani ed anche tra gli immigrati) a fronteggiare una condizione di insicurezza occupazionale caratterizzata da retribuzioni relativamente basse e discontinue, incertezza sulla durata del rapporto di lavoro, vincoli alla spesa e limiti alla progettualità individuale e familiare.

Le indagini degli ultimi anni hanno messo in luce la pluralità di rischi che possono derivare da un'esperienza lavorativa instabile.

Innanzitutto va sottolineata la ridotta possibilità di formulare previsioni e perseguire progetti a lungo termine tanto in ambito professionale, quanto in quello esistenziale e familiare. Ad un'instabilità lavorativa è infatti associata non solo una minore sicurezza in termini di future prospettive occupazionali, ma anche il rischio della discontinuità di reddito su cui poter fare affidamento e soprattutto livelli più ridotti di malattia, disoccupazione e maternità¹. Il rischio, di conseguenza, è che si pregiudichi la capacità di compiere scelte biografiche cruciali come formare una nuova famiglia e avere figli (Piccone Stella 2007)².

Il *secondo* aspetto problematico ha a che vedere con la difficoltà, soprattutto nei casi in cui il lavoratore non sia dotato di qualifiche molto elevate, di accumulare una “significativa esperienza professionale, trasferibile con successo da un datore di lavoro ad un altro” (Gallino 2001, 42).

Il *terzo* elemento chiama in causa la difficoltà di maturare o conservare un'identità individuale e sociale quando la propria carriera lavorativa è segnata da episodi più o meno casuali e frammentati di breve durata. Emergono, a questo riguardo, tre aspetti connessi:

✓ in primo luogo, la fatica di dare forma ad una storia unitaria della propria vita, ricomponendo le diverse esperienze vissute in un percorso soggettivamente coerente e dotato di senso. Oltre all'erosione della capacità progettuale, il rischio, allora, potrebbe anche essere quello della *corrosione del carattere*, inteso come l'insieme delle caratteristiche individuali che “legano gli esseri umani tra di loro e li dotano di una personalità sostenibile” (Sennett 1999, 25);

¹ Le carenze in termini di protezione sociale sono peraltro accentuate per i collaboratori, i quali non solo “sono esclusi dal godimento della maggior parte dei diritti garantiti al lavoratore standard: minimo salariale, tredicesima, liquidazione, ferie e congedi in caso di malattia, maternità e congedo parentale”, ma versando contributi previdenziali più bassi rispetto a quelli dei dipendenti, difficilmente potranno raggiungere “una pensione in grado di assicurare la sussistenza, rendendo ancora più fosche le prospettive sull'intero ciclo della vita” (Simonazzi e Villa 2007, 34).

² Non è un caso che negli ultimi anni in Italia sia cresciuta l'attenzione per lo studio delle relazioni tra instabilità lavorativa, posticipazione dei tempi di transizione alla vita adulta e declino della fecondità (Pisati 2002; Blossfeld *et al* 2005; Caretta e Deriu 2006).

✓ in secondo luogo, è noto che l'individuo, attraverso il lavoro, non ottiene solo l'accesso ai beni materiali, ma anche il riconoscimento pubblico del proprio contributo alla vita sociale e quindi l'accesso a risorse simboliche quali rispettabilità, stima, dignità. Una discontinuità occupazionale prolungata, allora, potrebbe rendere più difficile, proprio "a causa della continua variabilità dei luoghi di lavoro nel tempo, lo stabilizzarsi di chiari riferimenti relazionali e istituzionali per il riconoscimento del proprio ruolo economico e sociale" (Chicchi 2004, 128);

✓ in terzo luogo, rendendo necessariamente più problematica la costruzione di relazioni durevoli con altri membri dell'organizzazione in cui si è occupati e più ardua l'identificazione con altri lavoratori, l'instabilità dell'impiego finisce con l'erodere il collante di base su cui edificare un'azione collettiva e costruire forme di rappresentanza. In questo modo il lavoro perde il ruolo di strumento per la rivendicazione di diritti di cittadinanza, sia politica sia sociale.

Ciò non significa, tuttavia, che da occupazioni flessibili scaturiscano inevitabilmente condizioni di vita precarie. Con la qualifica di flessibile, infatti, si connota una molteplicità di condizioni occupazionali fortemente differenziate tra loro, irriducibili ad un unico minimo comune denominatore (Saraceno 2005)³. Non sempre, in altri termini, vale la relazione che più il rapporto di lavoro è instabile, più si è esposti al rischio di scivolare in condizioni di vulnerabilità. Così come non è sempre vero che un rapporto a tempo indeterminato protegga dal rischio di derive che portano all'esclusione sociale.

In sostanza, l'instabilità di cui è portatrice la flessibilità non espone tutti allo stesso rischio, bensì si iscrive in pratiche ed esperienze differenti a seconda dell'età, del genere, dei percorsi biografici delle persone, delle risorse di cui esse dispongono e dello specifico mercato del lavoro in cui sono inserite che – come noto – non solo offre un certo ammontare di opportunità occupazionali nei diversi settori, ma presenta anche uno specifico regime di regolazione, fatto di routine, norme, tradizioni e regole informali differenti. Tale carattere del mercato del lavoro interagisce con le diverse aspettative e rappresentazioni della realtà degli attori sociali.

Dunque, per comprendere appieno l'impatto dell'instabilità lavorativa sulle condizioni di vita delle persone è utile assumere una prospettiva d'analisi in grado di tenere in considerazione una molteplicità di elementi che hanno a che vedere con le caratteristiche soggettive dei singoli, con il contesto familiare e relazionale di appartenenza, con le dinamiche dei diversi mercati del lavoro locali e con la sfera delle aspettative, aspetto spesso trascurato dalle indagini sulla diffusione dei lavori instabili, ma che risulta invece fondamentale nel momento in cui si ritiene indispensabile includere le percezioni dei soggetti e le strategie che essi adottano per far fronte all'instabilità (Cingolani 2005; Fullin 2004).

2. Instabilità lavorativa e vulnerabilità sociale in un contesto ad *imprenditorialità diffusa*

È ormai noto che la diffusione delle forme di lavoro atipiche in Italia sia avvenuta secondo una strategia di "deregolazione parziale e selettiva", la quale – non essendo accompagnata da una riforma degli ammortizzatori sociali - ha finito per accrescere la tradizionale segmentazione del mercato del lavoro e i rischi di vulnerabilità per alcune fasce sociali (Esping-Andersen e Regini 2000; Barbieri e Scherer 2007; Villa 2007).

Meno esplorato è il *come* l'instabilità contrattuale si inserisce nei percorsi dei singoli lavoratori, vale a dire come essi riescono a proteggersi dall'incertezza economica e sociale che ne deriva, quali risorse sono più rilevanti per rispondere all'instabilità e all'insicurezza e, soprattutto, quale combinazione di eventi e processi può determinare un'erosione di risorse o uno scivolamento verso una condizione di vulnerabilità o, viceversa, possa evitare che tali effetti si producano. Si tratta, in

³ L'annotazione è utile perché consente di precisare i significati dei termini flessibilità e precarietà. Mentre con il primo, infatti, si designano le caratteristiche di una situazione occupazionale, con il secondo si fa riferimento alle conseguenze che tale situazione occupazionale può avere per il vissuto individuale (Nicole-Drancourt, 1992).

altre parole, di prestare attenzione a come le persone si rapportano al contesto sociale, a come definiscono e valutano le situazioni, a quali progetti elaborano, a quali modelli di orientamento e repertori d'azione adottano per affrontare le situazioni, considerando, però, che se da un lato esse valutano la situazione alla luce delle loro aspirazioni, dall'altro tali aspirazioni, anche quelle più personali, portano sempre il marchio della società a cui esse appartengono.

Attraverso un'analisi qualitativa dei vincoli e delle opportunità che chi lavora con contratti di lavoro atipico nel territorio della provincia di Rimini si trova a fronteggiare, l'indagine qui presentata ha tentato di delineare un quadro sia delle contromisure e delle strategie con le quali le persone tentano di gestire le loro vite, sia dei meccanismi e delle dinamiche che contribuiscono a fare del lavoro flessibile un fattore di precarizzazione sociale.

Il percorso della ricerca si è sviluppato lungo due direzioni: da un lato raccogliendo i racconti dei lavoratori atipici rispetto al loro rapporto con la flessibilità, al come descrivono i loro percorsi lavorativi e vi attribuiscono senso all'interno dei loro progetti esistenziali⁴; dall'altro tenendo in considerazione le specificità del mercato del lavoro locale e dei modelli culturali prevalenti. Se è vero, del resto, che è dalle parole di chi sperimenta il lavoro flessibile che è possibile far emergere la percezione dei rischi e le logiche d'azione che seguono per cercare di proteggersi, è altrettanto vero che i racconti dei soggetti vanno ricondotti all'interno dei contesti di riferimento. L'impatto sulle persone dei contratti che non danno garanzia di continuità nel tempo, infatti, non può essere valutato in astratto, ma va colto in relazione al quadro socio-economico in cui ha luogo. Vale a dire che l'effetto della crescente flessibilità occupazionale è comunque condizionato dai complessi e specifici meccanismi di aggiustamento tra domanda e offerta di lavoro che si sono strutturati nel corso del tempo nei diversi contesti locali italiani. Il territorio riminese, a questo proposito, ha conosciuto modalità di regolazione socio-economica tipiche dei contesti italiani ad *imprenditorialità diffusa*, nei quali la normativa codificata dal diritto del lavoro è stata spesso oltrepassata attraverso una forma di regolazione microsociale caratterizzata sia dalla interpretazione flessibile delle regole esistenti nei contesti di piccola impresa, che dalla creazione di nuove regole informali impennate su relazioni di tipo particolaristico e fiduciario (Regini 1991). L'economia di piccola impresa, ad esempio, è stata in grado di rispondere alle mutevoli esigenze del mercato mettendo al lavoro, in forme per lo più stagionali o comunque discontinue, i membri della rete familiare allargata, formalmente esclusi dalla partecipazione al mercato del lavoro ufficiale (donne e giovani). Inoltre, le reti familiari e comunitarie hanno sempre svolto (molto più del titolo di studio) un ruolo fondamentale di certificazione delle competenze e delle caratteristiche motivazionali e relazionali della forza lavoro nel rapporto tra domanda e offerta di lavoro. Per certi versi, dunque, il mercato del lavoro riminese può essere considerato "un modello di flessibilità anticipatorio" (Gallino 2001, 27) che oggi combina un mercato del lavoro vitale e dinamico (grazie soprattutto al settore turistico-alberghiero), in grado di offrire molte opportunità occupazionali e di rendere meno preoccupante la prospettiva di avere un contratto a termine, con un sistema di relazioni sociali al momento non fortemente interessato dai processi di rarefazione e indebolimento che caratterizzano invece i più grandi centri urbani del Paese (in cui la famiglia si conferma istituzione centrale per la produzione e redistribuzione di reddito e servizi) e con modelli culturali che sul versante delle relazioni di genere appaiono ancora piuttosto tradizionali, soprattutto quando si considerano le norme sociali che definiscono i ruoli maschili e femminili e la desiderabilità di un coinvolgimento delle donne nel mercato del lavoro quando diventano mogli e madri.

⁴ I materiali conoscitivi raccolti nel corso dell'approfondimento empirico svolto nel 2005 sono in particolare composti da 34 interviste semistrutturate rivolte in gran parte a lavoratori attualmente occupati con contratti di lavoro a termine e a persone al momento prive di un impiego, ma precedentemente occupate con un lavoro a termine. Alle interviste realizzate con i lavoratori (15 uomini e 19 donne) si aggiungono poi due *focus group* che hanno visto la partecipazione di imprenditori locali, esponenti del mondo sindacale, operatori dei servizi per l'impiego, dei servizi sociali e delle agenzie di intermediazione privata di manodopera, rappresentanti degli enti di formazione e di associazioni di volontariato.

I risultati mettono di fronte ad uno scenario piuttosto complesso e articolato, confermando l'eterogeneità dei percorsi di lavoro atipico e la rilevanza della dimensione di genere.

In primo luogo, l'indagine sembra confermare l'idea che la precarietà *non sia solo un fatto oggettivo*, ma derivi anche da come l'esperienza dell'instabilità viene *soggettivamente vissuta*, vale a dire come si intreccia con il percorso esistenziale delle persone e con le loro aspettative riguardo al lavoro. Se in determinate circostanze, infatti, il lavoro a termine rappresenta la sola alternativa per accedere al mondo del lavoro, fino a diventare una 'gabbia' da cui si desidera solo fuggire, in altre è considerato una situazione transitoria, spesso funzionale al conseguimento di una posizione professionale più stabile e soddisfacente, oppure una tappa di un percorso professionale o biografico ben definito (Magatti e Fullin 2002).

Il lavoro a termine, ad esempio, può rappresentare una risorsa per quelle donne che sono alla ricerca di un'occasione per (ri)costruirsi una vita lavorativa dopo una lunga interruzione dovuta ad esempio alla maternità, oppure per integrare il reddito familiare in determinate circostanze, confermando in tal modo il radicamento di un modello culturale secondo il quale il lavoro delle donne è subalterno e sussidiario a quello maschile (Piccone Stella 2007).

Per i giovani, in particolare, il lavoro a termine può essere l'esito di una precisa strategia di esplorazione del mondo del lavoro, utilizzata da quanti evidenziano una forte tensione progettuale di fronte a contesti professionali non del tutto codificati, in cui più rari sono i modelli di riferimento consolidati e le routine già sperimentate, oppure allo scopo di rinviare scelte professionali più esigenti e poco attraenti, che imporrebbero pure un radicale cambiamento dell'intero progetto di vita, rendendo al contempo più difficile una sua reversibilità.

Le parole di alcuni giovani intervistati confermano quanto essi siano lontani dall'immagine diffusa che li vuole vittime passive, senza capacità d'iniziativa rispetto al loro tragitto biografico.

È il caso, ad esempio, di Sergio, che ha rinunciato ad un impiego sicuro nell'azienda in cui è impiegato il padre e da oltre un anno sta portando avanti contemporaneamente cinque collaborazioni professionali nel mondo dello sport, ognuna delle quali per un datore di lavoro diverso, lamentando la difficoltà di dover incastrare i vari impegni lavorativi nell'arco della settimana: *“che orari faccio? Come istruttore di nuoto, faccio dalle 4 alle 6 il lunedì ed il giovedì. Atletica, faccio dalle 3 alle 6 il mercoledì, dalle 4 alle 6 il venerdì. Judo lo faccio il martedì dalle 5 alle 7, dalle 8 alle 9, il venerdì dalle 6 alle 7 e dalle 8 alle 9. In mezzo incastro i progetti con la federazione e i corsi per gli adulti”*.

Anche se al momento dell'intervista era disposto a correre il rischio dell'instabilità, forte della propria passione per lo sport, ciò che più lo preoccupa, accanto alla seccatura di dover continuare a vivere con la propria famiglia per mancanza di risorse economiche, è soprattutto il futuro, che da 'luogo' delle opportunità potrebbe con il tempo trasformarsi in una dimensione scarsamente prevedibile e rischiosa dell'esistenza: *“io adesso mi sento abbastanza realizzato perché, appunto faccio dei lavori che mi piacciono... se potessi mi concentrerei solo su un settore, però adesso non me lo posso permettere. Il problema vero è il futuro. Cosa farò tra qualche anno? Perché per me è vero che il lavoro è un modo per realizzarsi, però mi sembra ovvio che non si vive d'aria”*.

Le parole di Sergio suggeriscono un altro aspetto importante da considerare nel valutare l'impatto dell'instabilità occupazionale: le aspettative possono variare nel tempo, influenzando notevolmente il significato attribuito alla propria condizione occupazionale e la capacità di conservare una narrazione coerente della propria esperienza. Anche una giovane madre che lavora da alcuni anni nel settore della formazione professionale ammette che il suo atteggiamento verso il lavoro si è modificato nel corso del tempo, specialmente dopo la nascita del figlio. Prima della maternità, il carattere temporaneo e le scarse tutele dei rapporti di collaborazione venivano compensati dalle gratificazioni per l'attività svolta, coerente con gli studi universitari intrapresi. La nascita del primo figlio l'ha spinto ad abbandonare tale lavoro e ad orientarsi verso un'occupazione meno soddisfacente, ma più stabile, nella speranza di riuscire in tal modo a conciliare meglio le esigenze del lavoro con quelle della vita privata: *“prima davo più importanza alla mia realizzazione lavorativa e quindi riuscivo a vedere le negatività contrattuali in maniera diversa, le riuscivo a tollerare e facevo da contrappeso*

con la mia soddisfazione lavorativa. Adesso la scala delle priorità si è completamente ribaltata, per cui preferisco e cercherò un lavoro magari meno gratificante a livello personale e lavorativo, però che sia più stabile e che possa garantire una maggiore solidità alla mia famiglia”.

I giovani maschi e le giovani femmine che fanno il loro ingresso nel mercato del lavoro non attribuiscono molta importanza al tipo di contratto e spesso utilizzano il lavoro instabile in maniera strumentale, come fonte di reddito o per acquisire esperienza, in attesa di trovare un impiego più vicino alle loro aspettative. Se all’inizio della carriera lavorativa prevale l’entusiasmo, con il sopraggiungere dell’età adulta, tuttavia, tale spinta si affievolisce, lasciando spazio – come testimoniano le parole di una giovane intervistata – all’incertezza e alle preoccupazioni per il futuro: *“io personalmente sono una persona estremamente duttile, in tutti i sensi, non ho mai smesso di avere voglia di imparare e di rimettermi in gioco, quindi se c’è una cosa che non mi si può dire e che io non sia una persona flessibile, anzi, sono stanca di essere flessibile a dire la verità; perché dai venticinque ai trentanove anni sono sempre stata flessibile e sarebbe ora di farla finita”.*

Il prolungarsi dell’instabilità lavorativa sembra incidere negativamente soprattutto sui percorsi di vita femminili. Se per un maschio, infatti, il prolungarsi dell’instabilità può costringere a rinviare la costruzione di un proprio nucleo familiare, per una femmina può anche significare posticipare la decisione di avere dei figli per non correre il rischio di perdere il lavoro.

A confermarlo, ad esempio, è la storia di Antonella, una trentaquattrenne che per quattro anni ha lavorato con ritmi intensi all’interno di uno studio commerciale del territorio, cambiando più volte il proprio profilo contrattuale: dal lavoro interinale alla collaborazione, fino al tempo determinato. Malgrado le promesse, l’assunzione a tempo indeterminato non è arrivata e lei non sa fino a quando potrà continuare a dilazionare scelte esistenziali importanti come avere un figlio: *“è dal primo giorno di lavoro che mi dicono che è un periodo difficile, di crisi e che al momento la scelta dell’azienda è quella di non prendere impegni a lungo termine. Ma io che cosa dovrei fare secondo loro? Ho 34 anni e non so fino a quando potrò permettermi di non prendere impegni a lungo termine”.*

Le parole di una giovane collaboratrice che racconta le domande subite durante il colloquio di assunzione confermano quanto possano essere diverse le esperienze di maschi e femmine al di là del tipo di contratto con cui sono assunti: *“sono assolutamente certa che le donne siano più sfavorite e ne ho le prove. Per quanto riguarda i contratti di lavoro la prima cosa che mi hanno chiesto è stata: sei fidanzata? Sei incinta? Pensi di rimanere incinta? Pensi di sposarti nell’arco dell’anno? Queste sono le domande che mi sono state fatte prima che mi assumessero per sapere se la mia vita privata poteva interferire con il lavoro...”.*

Se tra le femmine la modalità più utilizzata per fronteggiare l’instabilità occupazionale è quella di procrastinare la maternità, la storia di Francesca mostra quanto sia rischioso diventare madri per le giovani donne atipiche, esposte al rischio di non vedersi rinnovato il contratto: *“ho avuto un’esperienza non piacevole con i contratti di collaborazione. Ho lavorato come collaboratrice per sei anni per una persona con cui mi trovavo benissimo, mi trovavo bene con i miei colleghi, con lui, con tutto l’ambiente, con tutti i clienti, poi ho deciso di avere un bambino, sono stata spremuta sino a quattro giorni prima di partorire, ci sono stati certi accordi per il dopo, ma arrivati al dunque...quando pensavo di poter rientrare, mi hanno lasciato a casa”.*

Se le aspettative sono importanti per comprendere come i soggetti considerano il proprio impiego e come si rapportano all’instabilità contrattuale, la famiglia (rappresentata dai genitori o dal partner) si conferma il punto di riferimento principale per gli individui alle prese con i rischi e l’insicurezza economica derivanti da un contratto di lavoro che non offre garanzie di continuità. Come è stato fatto notare, in genere le indagini sui lavoratori con contratti atipici utilizzano un approccio d’analisi che tende a sottovalutare la loro dimensione socio-relazionale, considerandoli come attori individuali, “ma tale approccio è irrealistico e fuorviante. Irrealistico perché le risorse di cui gli individui dispongono, i vincoli che limitano le loro scelte, i fattori che incidono sulle loro decisioni dipendono fortemente dal contesto familiare in cui sono inseriti; fuorviante perché trascurare questi

aspetti impedisce di cogliere aspetti molto importanti delle loro condizioni di vita e della loro esposizione ai rischi” (Fullin 2004, 81).

L’indagine conferma come la principale risorsa a cui ricorrono i lavoratori con contratti atipici per bilanciare l’instabilità sia la stabilità dei rapporti familiari. In mancanza di un adeguato sistema di ammortizzatori sociali a livello nazionale in grado di tutelarli dal rischio di sottoccupazione e disoccupazione, infatti, è la famiglia nella maggior parte dei casi ad addossarsi i costi dell’instabilità (quando può farlo), supportando i propri membri con risorse di natura economica e sociale. Così, paradossalmente, mentre le retoriche prevalenti valutano le opportunità di successo nel mercato del lavoro sulla base delle strategie dei singoli individui, è alle risorse della propria famiglia che molti lavoratori si affidano per fronteggiare i rischi dell’instabilità, con inevitabili conseguenze in termini di equità sociale.

Vivere in una famiglia in cui altri membri hanno fonti di reddito stabili e continuative significa poter contare su una rete di protezione contro eventuali rischi derivanti dall’instabilità occupazionale. Tra i giovani impegnati nella fase di inserimento nel mercato del lavoro, ormai sempre più articolata e incerta, le risorse familiari costituiscono il fattore forse più importante per raggiungere le posizioni occupazionali desiderate.

La famiglia d’origine rappresenta una risorsa fondamentale di sostegno economico non solo per chi continua a vivere al suo interno, ma anche per coloro che hanno intrapreso un percorso di autonomizzazione abitativa. A confermarlo sono le parole di due giovani lavoratori interinali, che seppur con accenti diversi non nascondono la propria insoddisfazione per la qualità della loro vita: *“quando ho bisogno telefono a mio padre e dico “Papà si è rotta la macchina, devo affrontare una spesa un po’ più grande”...È importante come sostegno economico, moltissimo, anche se non so per quanto potrò andare avanti così”*; *“io ho un tenore di vita che mi costringe ad andare a fare la spesa a casa dei miei genitori. Ecco, questo è il mio tenore di vita. Quindi devo stare attenta anche al caffè che prendo”*.

Anche la configurazione familiare auto-costituita appare rilevante. Quando si pensa alla famiglia come rete di protezione, piuttosto frequenti sono infatti i casi di persone (per lo più donne) che si adattano la propria instabilità occupazionale facendo affidamento sulla stabilità dell’impiego del partner. Dalla storia di Francesca, un’intervistata di 33 anni con un contratto a progetto e un marito con un impiego stabile, si possono comunque cogliere alcuni segnali di inquietudine rispetto alle prospettive future: *“per fortuna sto con una persona che ha un lavoro fisso, sempre che continui così e che non lo licenzino mai... Vorremmo cambiar casa e vorremmo fare un mutuo. È difficile, perché sul mio stipendio chissà se puoi contare, sul suo si spera di sì”*.

La famiglia d’origine, infine, si rivela importante anche in caso di separazioni e divorzi. L’importanza di poter condividere la responsabilità della cura di figli piccoli emerge dalla storia di Lucia, una giovane madre separata che lavora come commessa a tempo determinato in un negozio. Attualmente vive col figlio nella casa paterna, insieme ai genitori che la sostengono attivamente nella cura del bambino, permettendole di non esporsi troppo al rischio di mancato rinnovo del contratto: *“per me sono un aiuto insostituibile con mio figlio, perché lavorando – è normale – lui è con i nonni...È un sostegno grossissimo. In questo modo riesco ad andare avanti. Sarebbe stato molto più difficile se fossi stata qui da sola... non so come avrei fatto. Invece, fortunatamente, ci sono loro”*.

Se per Lucia la separazione non è stato un evento particolarmente influente sul piano occupazionale, non altrettanto può dirsi per altre intervistate. Erika, ad esempio, una giovane mamma laureata in giurisprudenza che al momento dell’intervista lavorava come segretaria in un’azienda del territorio, imputa alla separazione il fatto di aver dovuto mettere presto da parte le proprie aspirazioni professionali: *“non è stata tanto la nascita di mio figlio ad influenzare il mio percorso, è stata la separazione. È stata quella, perché se fossi ancora sposata, probabilmente, comincerei adesso a cercare lavoro, che mio figlio ha già due anni. Invece, quando mi sono separata, ho dovuto farlo subito perché non potevo certo pesare in maniera completa sulla mia famiglia... sarebbe stato più facile cominciare a cercare adesso, avendo la tranquillità, comunque,*

della famiglia, avendo il marito che lavorava non avevo problemi a cercare qualcosa più vicino a quello che ho studiato”. La situazione di Laura, anche lei madre sola con un figlio di sei anni, appare ancora più difficile, soprattutto per la totale mancanza di un sostegno familiare, che rende estremamente difficile la gestione della quotidianità, sia per la carenza di risorse economiche che per le attività di cura. Al momento dell’intervista lavorava come collaboratrice domestica facendo le pulizie presso case private e condomini. Formalmente aveva un contratto di 5 ore settimanali, ma gran parte della sua attività si svolgeva in modo informale e la impegnava tutte le mattine. Ha iniziato questo lavoro per riuscire a combinare la sua assenza da casa con gli orari del figlio, che frequenta la scuola elementare. Anche se i tempi di lavoro si conciliavano con quelli della famiglia, come testimoniano le sue parole permane la preoccupazione di avere un lavoro a termine che non può permettersi di perdere: *“io vorrei avere un lavoro fisso per stare tranquilla, per sapere su cosa posso contare”*.

In definitiva, l’indagine mette in luce come la tradizionale debolezza delle donne nel mercato del lavoro, che più degli uomini risentono della forte interdipendenza tra vita lavorativa e condizione familiare, accresca i rischi connessi ad un contratto di lavoro che non offre garanzie di continuità.

Le differenze di genere segnano in maniera evidente le traiettorie lavorative dell’economia riminese, e lo fanno in ragione di motivi che hanno profonde radici negli assetti consolidati dei rapporti intra-familiari, nell’ideale e nel ruolo del genere femminile e nei riflessi di tutto questo rinvenibili all’interno della regolazione istituzionale e consuetudinaria circa la conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro, qui come in altre aree del nord-est (Pristinger 2003). Le conseguenze più pesanti si registrano in coincidenza del fatto che la genitorialità appare ancora in netta prevalenza una ‘questione femminile’, tanto nei casi di vita familiare ‘positiva’ (cioè, in assenza di eventi negativi, per il solo carico di cura), quanto – in maniera più evidente – nei casi di rotture familiari (Saraceno 2005). Le madri sole, infatti, costituiscono emblematicamente una delle emergenze che sfidano i sistemi di protezione sociale sia a livello nazionale sia, per la specificità dei bisogni espressi, soprattutto a livello locale.

3. Transizioni di genere e conciliazione tra famiglia, lavoro e tempo per sé

La condizione femminile, dunque, non può essere disgiunta dalla configurazione e dal ruolo della famiglia entro il più generale assetto socio-economico (Del Boca e Rosina 2009; Blome, Keck e Alber 2009). Essa, infatti, emerge dall’intrecciarsi di dinamiche demografiche e occupazionali, variabili culturali e assetti di welfare che, peraltro, assumono forme peculiari all’interno del regime di welfare mediterraneo (Naldini 2006; Da Roit 2007).

Come è noto, il tasso di occupazione femminile in Italia a quello di molti altri paesi europei e ciò si accompagna a tassi di fecondità piuttosto bassi. Le responsabilità familiari sembrano pertanto ridurre sia la permanenza all’interno del mercato del lavoro, sia il mantenimento del lavoro stesso o il reperimento di una nuova occupazione (Del Boca e Saraceno 2005).

L’insieme delle tematiche che riguardano la condizione femminile è stato spesso ricondotto, negli ultimi anni, entro il dibattito relativo alla conciliazione. Si tratta di un argomento che ha cominciato a far parte dell’agenda europea sin dagli anni Ottanta e che negli ultimi anni ha prodotto il concetto di ‘contratto sociale di genere’, con il quale si guarda alle politiche per la conciliazione *“nell’ambito di un’azione collettiva volta a realizzare condizioni paritarie tra donne e uomini”* (Pruna 2007, 116). Per come sinora è stata declinata e sostenuta, la conciliazione sembra correre un duplice rischio: un riduzionismo di matrice lavoristica e il confinamento della problematica all’interno del solo mondo femminile.

Per ciò che riguarda il primo rischio, da una parte le donne divengono dipendenti, nella ricerca e affermazione della loro nuova identità, dall’aver un lavoro: in tal modo, una istituzionalizzazione

emergente (con i suoi meccanismi e vincoli)⁵ va a sovrapporsi (più raramente a sostituirsi) a quella a cui fa capo un'identità femminile prevalentemente definita in riferimento all'ambito familiare. Ciò evidentemente va a diminuire o a mantenere limitati i margini di libertà di cui una donna effettivamente può fruire nella sua condotta di vita e nelle scelte che intende compiere. L'orizzonte lavorativo, peraltro, sembra assumere canoni e valori ricavati da modelli e consuetudini maschili, dunque non originati da peculiari esigenze, soggettività e contributi femminili.

Per quanto concerne il secondo rischio, è piuttosto evidente come, fra "istituzioni senza potere" (gli organismi deputati a tutelare la parità mostrano un debole potere di intervento effettivo), "labirinti normativi e risorse scarse" e "resistenza alla responsabilizzazione maschile" (Pruna 2007, 122-125) le problematiche femminili rimangano questioni 'da donne', verso i quali gli uomini dimostrano scarsa partecipazione. Questo 'intrappolamento' scaturisce anche dal fatto che le pratiche di vita quotidiana - in particolare quelle lavorative - vedono una naturalizzazione della dimensione maschile, che non solo non viene problematizzata, ma è addirittura assunta come metro, anche se implicitamente, delle traiettorie femminili (Dovigo 2007).

Le sfide della conciliazione, per quanto avvertite ed inserite nel discorso pubblico da donne nate negli anni Cinquanta e Sessanta, sono vissute oggi dalle più giovani con rinnovata difficoltà, sotto il peso di un carico emotivo e cognitivo che prende forma tra la pluralità degli orizzonti emergenti come possibili e i condizionamenti ancora esistenti sul piano concreto dei ruoli, dei modelli del 'fare famiglia', dell'organizzazione socio-economica dei luoghi di vita.

In mezzo al guado fra tradizione e innovazione, la strategia di conciliazione conosce uno dei momenti più difficili in riferimento alla scelta procreativa. Si tratta di una questione di aspettative a più livelli: se diventare madri; se cercare più di un figlio; quale periodo della vita dedicare a tali scelte. È evidente nelle generazioni nate negli anni Sessanta una tendenza a procrastinare tale evento sino alla soglia dei quarant'anni o, talvolta, addirittura a rinunciare alla maternità. Pur rimanendo elemento centrale dell'identità e dell'immaginario femminile, la maternità oggi appare sempre meno come un destino obbligato (Piazza 2003).

La conciliazione fra sfera familiare, lavoro e tempo per sé acquisisce dunque nuovi orizzonti, per quanto all'interno di una costellazione di vincoli socio-economici e definizioni della realtà che costringono le donne a vere e proprie acrobazie.

La condizione femminile adulta si esprime ancora attraverso immagini che vanno da quella dell'economia dello 'stipendio e mezzo', espressione con cui si vuole richiamare la ricorrenza di situazioni in cui la donna dimezza i redditi da lavoro (ad esempio fruendo del part-time, o attraverso incarichi di collaborazione coordinata a progetto) perché impegnata nelle 'attività invisibili' della cura dei figli, degli anziani, della casa, a quella dell'esigenza di un 'terzo tempo', cioè di "un tempo per se stesse, in cui vedere le amiche, andare al cinema, o anche solo fare le spese senza controllare continuamente l'orologio" (Dovigo 2007, 22).

Le più giovani, pur non negando il desiderio di maternità, tendono a ricercare il tempo per sé prolungando la permanenza nella famiglia di origine, mantenendo uno stile di convivenza senza coabitazione e mettendo 'in concorrenza' la collocazione della decisione procreativa con l'acquisizione di uno status economico-lavorativo il più possibile autonomo e soddisfacente.

Il quadro sociale, organizzativo e del mercato del lavoro sottostante a questa diffusa aspettativa sembra però mostrare un mutamento contraddittorio, che per certi versi richiama la celebre espressione attribuita allo scrittore latino Svetonio: *festina lente* (affrettati lentamente). Il perdurare di asimmetrie nel rapporto fra i generi e di una naturalizzazione del modello maschile sembra dar vita ad una sorta di *cultural lag* al contrario: se la teoria sociologica ha verificato la ricorrenza di situazioni in cui il cambiamento materiale precede quello dei modelli culturali (si pensi allo stesso fenomeno delle convivenze rispetto alla consuetudine del matrimonio), nel caso in oggetto il dilatarsi delle possibilità concesse ed anzi legittimate per via culturale e delle 'nuove' soggettività femminili si scontra con resistenze ancora evidenti nella struttura delle opportunità sociali e nella

⁵ Si pensi, ad esempio, alle modalità di richiesta/concessione del contratto part-time e alla segregazione occupazionale.

distribuzione dei costi e dei rischi di comportamenti innovativi, particolarmente evidenti nella cultura organizzativa del mercato del lavoro, laddove alle donne è richiesto di assumere comportamenti flessibili e di adattamento che le mettono in condizione di dover sempre assumersi l'onere della prova di essere all'altezza dei compiti loro affidati (Gherardi e Poggio 2003).

4. Quale genere di conciliazione? Sette (più una) modalità emergenti

La definizione di modelli di conciliazione cerca di ricostruire e classificare le diverse combinazioni dell'attività familiare e di quella lavorativa retribuita all'interno di una coppia (a volte dedicando attenzione solo alla prima sfera, altre osservandole entrambe; ora mettendo in luce il ruolo del maschio, ora quello della donna, ora la relazione fra i due) ed esistono già diversi tentativi di indagini e concettualizzazioni al riguardo (Piazza 2000; Santi 2003; Mencarini e Tanturri 2003; Borlini, Operto e Zajczyk 2003). Non mancano poi interessanti proposte relative all'interpretazione dei modi di essere donna nelle organizzazioni (Gherardi 1998).

Nell'indagine di cui qui si dà conto ci si è concentrati sul mix di situazioni oggettive e di interpretazioni soggettive che sono emerse dalle interviste in riferimento alla posizione/propensione delle donne residenti nel territorio riminese verso le componenti principali della conciliazione⁶.

Di seguito si propone pertanto una tipologia giocata dal punto di vista semantico sul concetto di *conciliazione*, messa a punto in sede di analisi dei percorsi femminili ricostruiti attraverso le interviste al fine di rendere più riconoscibile *se e come le donne organizzano la propria vita e le proprie risorse* (sociali, materiali e valoriali) per trovare soluzioni specifiche all'esigenza di tenere assieme *tre dimensioni* rilevanti come *il lavoro, la famiglia* (con il passaggio chiave della maternità) e *il tempo per sé*, raggiungendo o meno una situazione di sostenibilità sotto il profilo *professionale e/o familiare e/o personale*.

Quanto emerso induce complessivamente a parlare di una 'diversità nella continuità' per ciò che concerne il fluire degli atteggiamenti e delle esperienze lungo le generazioni. Le testimonianze raccolte consentono di registrare nel corso dei decenni (cioè passando dalle traiettorie delle 50-60enni a quelle delle attuali 20enni) il comparire di nuovi modi di rappresentarsi e di agire lo specifico femminile, di nuovi significati della conciliazione, ma non il sovvertimento della tradizione. Da questo punto di vista si può affermare che alcune giovani donne sono alle prese con una 'reinvenzione della tradizione' e non soltanto con la sua negazione, ponendosi in un'ottica di evoluzione non rivoluzionaria rispetto a quelle 50enni che, per certi versi, hanno dato vita ad una conciliazione pionieristica, nel senso che hanno manifestato ed inaugurato modi 'nuovi' della condizione femminile, a partire dalla frequentazione del mercato del lavoro formale e dello stesso sistema dell'istruzione superiore.

Le modalità di conciliazione propriamente sperimentate ed emergenti dalle interviste sono riconducibili a sette profili, che di seguito vengono presentati in forma sintetica (*conciliazione rifiutata, rimandata, paritaria, tradizionale, affannata, infinita, logorante*); le tre dimensioni analitiche prese a riferimento acquisiscono evidentemente in ciascuna biografia pesi differenti. La stessa tipologia così articolata ha intenti analitici volti a evidenziare forme di conciliazione che talvolta si distinguono per sfumature, ritenute tuttavia qualitativamente importanti ed emblematiche. Compare poi un'ottava modalità che, essendo riferita da donne ancora molto giovani, piuttosto che configurarsi come pratica consolidata, assume i contorni di una 'conciliazione immaginata'.

⁶ La ricerca, realizzata nel 2007, si è tradotta, sul piano empirico, in 46 storie di vita raccolte tra donne italiane residenti a Rimini, con età fra i 23 e i 60 anni, con l'obiettivo di mettere a fuoco modi di conciliare lavoro, famiglia (maternità) e tempo per sé. Sono stati raccolti i significati che le donne attribuiscono alle loro esperienze, il senso delle strategie messe a punto nel corso della loro vita per rispondere alle contraddizioni di fronte alle quali si trovano, le loro traiettorie di vita (dunque, biografia e soggettività), all'interno della struttura delle opportunità e dei modelli culturali riconoscibili nel contesto riminese.

La conciliazione rifiutata. Contraddistingue la condotta di chi ritiene prioritari gli obiettivi di autorealizzazione sociale e professionale, considerando al riguardo penalizzante tanto la situazione di coppia formalizzata attraverso la coabitazione, quanto la maternità, entrambe peraltro non costituenti valori prioritari ai fini della formazione di un'identità personale e sociale. Dunque, la sostenibilità del percorso occupazionale e la possibilità di salvaguardare la propria libertà sono ottenute sacrificando la sfera familiare, vale a dire rifiutando di sacrificare ad un rapporto di coppia asimmetrico o alle esigenze di un bambino la propria autonomia.

La conciliazione rimandata. È tipica di chi mette in atto una strategia di postponimento delle scelte riguardanti la coppia e, soprattutto, la maternità in attesa di una stabilità ed un appagamento soddisfacente, con il rischio di far passare il 'tempo utile' per diventare madre e, dunque, di rendere la dilazione una scelta irreversibile.

La conciliazione paritaria. Indica una modalità di conciliazione che non genera particolare difficoltà alla donna e che rinvia ad una situazione di soddisfazione individuale rispetto alle tre dimensioni considerate, grazie in primo luogo ad una relazione collaborativa con il partner.

La conciliazione tradizionale. Indica il caso in cui la donna, pur non vivendo una situazione particolarmente problematica, rinuncia al tempo per sé in nome di un impegno (non sempre soddisfacente, ma molto assorbente) in ambito lavorativo e familiare, oppure non solo rinuncia al tempo per sé, ma si accontenta anche di un impiego non particolarmente attraente, che offre però una maggiore compatibilità con ruoli e carichi familiari. Non si tratta dunque necessariamente di un caso negativo, perché ad esempio può combinarsi con la presenza di un ideale di genere piuttosto tradizionale che non solo rende più facile l'accettazione di una divisione del lavoro familiare asimmetrica, ma in qualche misura contribuisce a costruirla. In altre parole, possono esserci casi in cui la mancanza di una sostenibilità sul piano personale o lavorativo non è vissuta come particolarmente problematica. Tuttavia, è chiaro che il peso della conciliazione all'interno della famiglia ricade in gran parte sulla donna.

La conciliazione affannata. Con questa etichetta si intende richiamare quei casi in cui le donne 'si arrangiano', vale a dire inseguono un equilibrio delle tre dimensioni che tende a cambiare continuamente forma a seguito di eventi esterni relativi alla famiglia, a ritmi e necessità di ordine lavorativo o a modificazioni delle proprie aspettative, cercando di mettere assieme al meglio le risorse che hanno a disposizione. Il profilo che emerge, in altre parole, vede un equilibrio sempre instabile tra la dimensione professionale, familiare e personale, che può per certi versi ripercuotersi anche sul piano identitario della donna, costretta ovviamente a faticare più di altre nel trovare una coerenza al proprio percorso di vita.

La conciliazione infinita. Descrive il caso della donna che, dopo aver costituito una propria famiglia ed aver assunto in larga parte, pur lavorando, il carico di gestione della casa e di allevamento dei figli, nel momento in cui questi ultimi sono cresciuti e sono divenuti sufficientemente autonomi si trova a doversi occupare dei genitori malati. Ciò che appare rilevante è la difficoltà di modificare (a causa della sopraggiunta esigenza) un equilibrio tra sfera professionale, familiare e personale che ha visto penalizzata soprattutto quest'ultima in nome della centralità delle prime due.

La conciliazione logorante. Si riferisce ai casi più difficili, in cui l'equilibrio tra famiglia, lavoro e tempo per sé è sempre instabile a causa sia di ragioni economiche (come la necessità di pagare un mutuo), che rendono dunque imprescindibile il lavoro, sia della mancanza di reti sociali di sostegno grazie alle quali - come noto - è più facile fronteggiare un mercato del lavoro che mostra ancora una certa 'ostilità' nei confronti delle esigenze della donna/madre. In questo caso, la conciliazione è ottenuta sacrificando fortemente la sfera familiare (ma molto spesso anche quella personale) per la

necessità di dover continuare a lavorare (o per la difficoltà di ottenere un orario di lavoro più amichevole); con una visione del lavoro, dunque, tutta giocata in chiave strumentale.

La conciliazione immaginata. Pur non essendo in senso stretto una forma di conciliazione, questa modalità – che si aggiunge ai sette tipi appena presentati – fa riferimento alla condizione di chi, essendo in un'età ancora acerba, in cui scarsa è l'accumulazione di esperienze ed incompleta la maturazione di una visione della propria vita, propone un percorso prospettico che riflette soprattutto l'immaginario e l'identità di genere cui si attinge per ispirare le proprie scelte in attesa di verificarne il peso effettivo e la variabilità, a contatto con gli imprevisti e le opportunità che la vita reale offrirà. Si riconducono dunque a questa formula le visioni di cui sono portatrici alcune giovani donne rispetto al rapporto tra famiglia, lavoro e tempo per sé, nelle quali si rintraccia sia la descrizione di una vera e propria strategia del posponimento della maternità in attesa del raggiungimento di una maggiore stabilità in ambito lavorativo, sia segnali consistenti di persistenza di visioni piuttosto tradizionali dei ruoli di genere.

5. Alcune riflessioni conclusive

“Probabilmente ho avuto più possibilità di decidere, di dare valore alle mie ambizioni. Mia nonna, assolutamente, non l'avrebbe potuto fare; mia mamma, magari, in qualche misura, sì. La società, oggi, forse fa meno presa sul fatto che una donna deve in primis fare figli. Questa cosa viene un po' accantonata perché si riconosce che può anche fare carriera” (Laura, 26 anni)

La prospettiva d'analisi così articolata permette di avanzare qualche ipotesi interpretativa in particolare rispetto ai processi di ridefinizione dei vissuti e delle identità delle giovani donne riminesi, collocandoli sullo sfondo di una specifica struttura socio-economica.

Ciò che sembra distinguere le giovani riminesi di oggi da quelle delle generazioni precedenti (che pure avevano avviato alcuni processi di rottura) è in primo luogo il fatto di avere a che fare con una pluralità di modelli di identità femminili (Saraceno 1996), in secondo luogo quello non meno importante di vivere la maternità sempre più come scelta e sempre meno come destino, a fronte di una rappresentazione del passato (recente) che le voleva prima di tutto moglie e madri. In sintesi, le trentenni riminesi sono la seconda generazione, ma la prima in forma diffusa, che non vive più la maternità come un destino e che non sperimenta la sovrapposizione forzata fra il ruolo di madre e quello di donna. In altre parole, le giovani riminesi sembrano essere le prime a confrontarsi con le opportunità (e i rischi) della 'biografia della scelta' (Beck 2000).

“Io conosco un sacco di gente che non ha figli, anche più grande di me e non penso che abbiano bisogno di averne. Io ancora non ho deciso. Non so se vorrò avere una famiglia oppure se vorrò vivere la mia vita con degli animali, solo con un compagno, oppure se andrò via dall'Italia” (Chiara, 24 anni)

A Rimini sembra essersi fatta particolarmente acuta negli ultimi due decenni la frizione tra modelli culturali che esprimono questa identità femminile 'moderna' e la vischiosità di una struttura socio-economica, ma anche culturale, che ancora richiede alle donne di adattare il proprio progetto di vita ai tempi, agli spazi e ai bisogni della famiglia.

Nel pensare il proprio futuro, la dimensione del lavoro oggi complica e moltiplica più di un tempo l'orizzonte delle possibilità declinato *al femminile*, contribuendo a relativizzare e mettere in discussione l'importanza della dimensione affettiva e familiare, ampliando così il ventaglio di aspettative e aspirazioni. Il fatto di avere come orizzonte quasi obbligato il lavoro (per una questione di 'costo della vita', oltre che per scelta)⁷, accentua nelle donne più giovani la difficoltà

⁷ Emblematica a questo proposito la testimonianza di Elisa (26 anni): “a me piacerebbe avere figli, però magari se riesco a diventare di ruolo, con due stipendi siamo sicuri. Non è che con lo stipendio del mio fidanzato non si vive. Si vive, però...”.

legata al confrontarsi “con un terreno di definizione della propria identità sociale che rende problematico il rapporto con le altre sfere della vita e segnatamente con la sfera degli affetti e della maternità” (Barazzetti 1999, 13).

Appare complessivamente un’impresa ardua far discendere da questo modello progetti di vita coerenti, anche perché alle difficoltà strutturali di inserirsi e restare nel mercato del lavoro anche dopo l’esperienza della maternità si associa un elemento di notevole rilevanza: sembrano mancare modelli di riferimento consolidati e quotidianamente verificabili sul fronte della ‘nuova’ identità femminile.

Tra le risorse di riflessività a cui le giovani donne sembrano attingere si profilano in definitiva alcuni elementi di innovazione, ma anche evidenti persistenze.

Nella costruzione della propria biografia esse attingono non solo alle risorse cognitive e alle aspirazioni maturate grazie ad un più intenso coinvolgimento nei processi di istruzione e nel flusso sovrabbondante di immagini mediatiche, ma anche al patrimonio normativo e valoriale derivante dal confronto con le esperienze di vita sperimentate dalle donne più adulte vissute nel medesimo contesto socio-economico, sebbene in una fase storica caratterizzata di vincoli e opportunità diversi. Per quanto alcune intervistate abbiano manifestato tracce abbastanza nette di una nuova identità femminile entro cui combinare il desiderio di maternità (confermatosi come centrale) con il desiderio di autorealizzazione al di fuori della famiglia, emerge una certa difficoltà a stabilire modalità e tempi di realizzazione di tali desideri.

Le ‘nuove’ identità, in sintesi, appaiono *distanti ma non così distanti* da quelle delle loro madri, che rappresentano, al momento, l’unico approdo non incerto per biografie oscillanti tra un *non più* e un *non ancora*: “diventa così sempre più difficile elaborare la propria esperienza come appropriata o tipica di una certa fase della vita [...] nel definire quale sia l’età ‘giusta’ per certe cose o quali siano le cose ‘giuste’ per una certa età” (Piazza 2003, 13).

Nel territorio riminese, dunque, la realtà in espansione della doppia presenza femminile sembra caratterizzarsi per una strategia di diacronicità in cui convivono orientamento alla scelta, posposizione della maternità, incremento della partecipazione al mercato del lavoro, revisione senza rifiuto dei tradizionali ruoli familiari e conferma del valore assegnato alla famiglia.

Bibliografia

- Addabbo T. e Borghi V., *Riconoscere il lavoro. Una ricerca sulle lavoratrici con contratti di collaborazione*, Angeli, Milano, 2001.
- Barazzetti D., *Il bozzolo e la farfalla*, Rubettino, Soveria, 1999.
- Barbieri P. e Scherer S., "Vite svendute. Uno sguardo analitico sulla costruzione sociale delle prossime generazioni di esclusi", *Polis*, 3, 2007.
- Beck U., *I rischi della libertà. L'individuo nell'epoca della globalizzazione*, il Mulino, Bologna, 2000.
- Bertolini S, Luciano A e Naldini M, *Quando la flessibilità è donna*, in Piccone Stella S. (a cura di), *Tra un lavoro e l'altro. Vita di coppia nell'Italia postfordista*, Carocci, Roma, 2007.
- Bertolini S., *Il lavoro atipico e le sue strategie. Una ricerca sui Collaboratori Coordinati e Continuativi e i loro datori di lavoro a Torino in una prospettiva europea*, Torino, Stampatori, 2002.
- Bianco M.L. e Ceravolo F., *Razionalità locali. Sociologia dei giovani adulti torinesi*, Edizioni Fondazione Agnelli, Torino, 2007.
- Blome A., Keck W. e Alber J., *Family and the Welfare State in Europe*, Edward Elgar, Cheltenham – Northampton, 2009.
- Blossfeld, H-P, Klijzing E., Mills M. e Kurz K (eds.), *Globalization, Uncertainty and Youth in Society*, Routledge, London, 2005.
- Borlini B., Operto S. e Zajczyk F., "Donne, famiglia e carriera: persistenze e trasformazioni", *Inchiesta*, n. 33, 2003
- Caretta A. e Deriu F. (eds.), *Job Instability and Family Trends, Quaderni della Fondazione Giacomo Brodolini*, n° 42, 2006.
- Chicchi F., *Lavoro flessibile e pluralizzazione degli ambiti di riconoscimento sociale*, in E. Di Nallo, P. Guidicini e M. La Rosa (a cura di), *Identità e appartenenza nella società della globalizzazione. Consumi, lavoro, territorio*, Angeli, Milano, 2004.
- Da Roit S., "Changing Intergenerational Solidarities within Families in a Mediterranean Welfare State", *Current Sociology*, 2, 2007
- Del Boca D. e Rosina A., *Famiglie sole*, il Mulino, Bologna, 2009.
- Del Boca D. e Saraceno C., "Le donne in Italia tra famiglia e lavoro", *Economia&Lavoro*, 1, 2005.
- Dovigo F., *Strategie di sopravvivenza. Donne tra famiglia, professione e cura di sé*, Mondadori, Milano, 2007.
- Esping-Andersen G. e Regini M. (eds.), *Why Deregulate Labour Markets?*, Oxford, Oxford University Press, 2000.
- Fullin G., *Vivere l'instabilità del lavoro*, Il Mulino, Bologna, 2004.
- Gallino L., *Il costo umano della flessibilità*, Laterza, Roma-Bari, 2001.
- Gherardi S., *Il genere e le organizzazioni*, Cortina, Milano, 1998.
- Gherardi S., Poggio B., *Donna per fortuna, uomo per destino. Il lavoro raccontato da lui e da lei*, Etas, Milano, 2003.
- Magatti M. e Fullin G. (a cura di), *Percorsi di lavoro flessibile. Un'indagine su lavoratori interinali e collaboratori coordinati e continuativi in Lombardia*, Carocci, Roma, 2002.
- Mencarini L. e Tanturri M.L., "Alla ricerca del tempo perduto: gestione del tempo e scelte riproduttive", Dipartimento di Statistica, Università di Firenze, 2003.
- Migliavacca M., *Lavoro atipico tra famiglia e vulnerabilità sociale*, in S. Bertolini e R. Rizza (a cura di), *Atipici?*, "Sociologia del Lavoro" (numero monografico) n. 97, Angeli, Milano.
- Naldini, M., *Le politiche sociali in Europa*, Carocci, Roma, 2006.
- Nicole-Drancourt C., "L'idée de précarité revisitée", in *Travail et emploi*, n. 52, 1992.
- P. Cingolani, *La précarité*, Puf, Paris, 2005.
- Piazza M., *I sistemi di conciliazione tra i tempi del lavoro familiare, i tempi del lavoro professionale e i tempi dei servizi*, Regione Lombardia, Milano, 2000.
- Piazza M., *Le trentenni: fra maternità e lavoro alla ricerca di una nuova identità*, Mondadori, Milano, 2003.
- Piazza M., *Un po' di tempo per me. Ritrovare se stessi, vivere meglio*, Mondadori, Milano, 2005
- Piccone Stella S. (a cura di), *Tra un lavoro e l'altro. Vita di coppia nell'Italia postfordista*, Carocci, Roma, 2007.
- Pisati M., *La transizione alla vita adulta*, in Schizzerotto A. (a cura di), *Vite ineguali*, il Mulino, Bologna, 2002.
- Pristinger F., *Genere, lavoro e sostegno sociale*, in Gambino F., Mingione E. e Pristinger F. (a cura di), *Distanze e legami. Una ricerca su capitale sociale e disuguaglianze nel Veneto*, Carocci, Roma, 2003.
- Pruna M.L., *Donne al lavoro. Una rivoluzione incompiuta*, il Mulino, Bologna, 2007.
- Regini M., *Confini mobili. La costruzione dell'economia fra politica e società*, il Mulino, Bologna, 1991.
- Reyneri E., "Flessibilità: molti significati, alcune contraddizioni", in *Sociologia del Lavoro*, n. 90, 2003.
- Rizza R., *Il lavoro mobile*, Carocci, Roma, 2003.
- Salmieri L., *Coppie flessibili. Progetti e vita quotidiana dei lavoratori atipici*, Il Mulino, Bologna, 2006.
- Santi E., *Contratti di genere. Un'applicazione e confronti europei* in Bimbi F., *Differenze e disuguaglianze. Prospettive per gli studi di genere in Italia*, il Mulino, Bologna, 2003.
- Saraceno C, *Le differenze che contano tra i lavoratori atipici*, in S. Bertolini e R. Rizza (a cura di), *Atipici*, in "Sociologia del lavoro", n. 97, Milano, Franco Angeli, 2005.

Saraceno C., I paradossi della flessibilità. Una prospettiva di genere e generazionale, in Magatti M. e Fullin G. (a cura di), *Percorsi di lavoro flessibile. Un'indagine su lavoratori interinali e collaboratori coordinati e continuativi in Lombardia*, Carocci, Roma, 2002.

Sennet R., *L'uomo flessibile*, Feltrinelli, Milano, 1999.

Simonazzi A. e Villa P., *Le stagioni della vita lavorativa e il tramonto del "sogno americano" delle famiglie italiane*, in P. Villa (a cura di), *Generazioni flessibili. Nuove e vecchie forme di esclusione sociale*, Carocci, Roma, 2007.

Villa P. (a cura di), *Generazioni flessibili. Nuove e vecchie forme di esclusione sociale*, Carocci, Roma, 2007.

Zucchetti E., *Un mercato del lavoro al plurale: tra "vecchi" e "nuovi" equilibri*, in S. Bertolini e R. Rizza (a cura di), *Atipici?*, "Sociologia del Lavoro" (numero monografico) n. 97, Angeli, Milano.