
“AI CONFINI DEI TEMPI”

RAPPORTO DI RICERCA

Conciliare tempi e orari quotidiani non è solo un problema individuale.

*Migliorare il coordinamento dei tempi collettivi è un problema di
organizzazione della città e dei suoi servizi.*

*Armonizzare il tempo della famiglia, gli orari pubblici e il tempo per sé
è un problema di civiltà.*

*a cura di
Cristina Adami e Maria Cristina Ghiotto
Osservatorio Donna, Comune di Venezia*

INDICE

1. PRESENTAZIONE DELL'INDAGINE

di Cristina Adami

1.1. Introduzione

1.2. Il contesto dell'indagine. L'implementazione dell'Osservatorio "Tempi della città" del Comune di Venezia

1.3. Il quadro teorico di riferimento

2. L'INDAGINE QUANTITATIVA

di Maria Cristina Ghiotto e Cristina Adami

2.1. La metodologia

2.2. L'indagine quantitativa: i risultati

3. L'INDAGINE QUALITATIVA

di Cristina Adami

3.1. L'indagine qualitativa: le interviste alle coppie

APPENDICE: Il questionario con le frequenze assolute e la traccia di intervista.

1.
PRESENTAZIONE
DELL'INDAGINE

di Cristina Adami

1.1. INTRODUZIONE

L'indagine "Ai confini dei Tempi" nasce all'interno del Progetto Equal RIDO della Provincia di Venezia. Tale progetto di inserisce nell'Asse Pari Opportunità che ha come obiettivo specifico "la riduzione dei divari e della segregazione professionale fondata sul sesso, contrastare i meccanismi di segregazione verticale, orizzontale e promuovere nuove politiche dei tempi". Il macro ambito in cui si inserisce l'indagine è dunque quello che ha come obiettivo "migliorare la condizione di lavoro e di conciliabilità con la vita di non lavoro".

L'Equal RIDO ha come obiettivo principale la creazione di una rete di Centri Risorse permanenti per le pari opportunità che facilitino la cooperazione sul territorio dei soggetti istituzionali economici e sociali coinvolti. Tali Centri favoriscono e sostengono l'integrazione delle donne nella vita economica stabilendo dei circuiti di interrelazione in un circuito di pari opportunità. Favorire l'inserimento delle donne nella vita lavorativa non è tuttavia possibile senza adeguate misure di conciliazione tra la vita familiare e professionale. E' di questo che ci occupiamo, dunque, con la seguente indagine che si propone come *indagine di sfondo* per una migliore implementazione dei futuri centri risorse. Il punto privilegiato di osservazione da cui partiamo è un punto di vista soggettivo. Ciò che ci proponiamo, infatti, non è tanto fare una analisi delle misure di conciliazione dei tempi dal punto di vista delle istituzioni, delle amministrazioni locali o delle imprese che possono applicarli, quanto piuttosto dei soggetti che ne usufruiscono. Ci è parso cioè importante **esplorare la percezione da parte di donne e di uomini sui temi della qualità della vita connessi ai tempi di vita/tempi di lavoro**. Tuttavia, il nostro sguardo verterà principalmente sulla percezione del tempo da parte **delle donne**, le quali storicamente *"hanno posto il problema del part-time e di una flessibilità di orari che consenta di affrontare i diversi carichi di lavoro connessi con fasi diverse della vita, e in particolare il diverso tempo da dedicare al lavoro di cura. (...) Occorre operare però affinché la flessibilità sia controllata e misurata sui desideri e sulle esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori"*.¹ La ricerca verterà dunque sull'**analisi dei bisogni delle donne in tema di tempo**; tuttavia non si limiterà a sondare gli orientamenti in tema di orari dei servizi ma si

¹ Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri "Azioni volte a promuovere l'attribuzione di poteri e responsabilità alle donne, a riconoscere e garantire libertà di scelte e qualità sociale a donne e uomini".

aprirà - ed approfondirà - l'esperienza ed la percezione personale del tempo mettendone in rilievo **la dimensione di genere**. Ciò è quantificabile in specifici settori (impegno professionale, lavoro domestico e familiare, spazi ricreativo-culturali, volontariato, ecc...) e dunque la ricerca, alla fine, si è concentrata e ha sondato i bilanci-tempo delle donne intervistate.

1.2. IL CONTESTO DELL'INDAGINE. L'IMPLEMENTAZIONE DELL'OSSERVATORIO "TEMPI DELLA CITTA'" DEL COMUNE DI VENEZIA

L'indagine "Ai confini dei Tempi" è stata collocata all'interno delle attività dell'Osservatorio Donna", un servizio del Centro Donna voluto dall'Amministrazione comunale per analizzare i diversi aspetti della vita quotidiana delle cittadine e dei cittadini e per valutare le capacità di risposta dell'amministrazione stessa. All'interno dell'Osservatorio Donna è attivo l'"Osservatorio tempi delle città" che costituisce un luogo privilegiato di rilevazione dei tempi urbani e di miglioramento della qualità della vita urbana. Presso l'Osservatorio è infatti presente un Archivio che raccoglie i materiali informativi relativi alle politiche dei tempi attuate da 140 comuni e 9 regioni dal 1990 al 1998 in ottemperanza alla legge 142 del 1990. L'analisi dell'archivio, condotta nel 1998, ha messo in evidenza come sta crescendo sempre più l'attenzione, soprattutto da parte delle amministrazioni locali, per lo sviluppo di misure di conciliazione tra i tempi di vita e i tempi di lavoro, siano esse misure che **riducono o articolano** diversamente il tempo di lavoro (part-time, job sharing, banche del tempo, telelavoro, ecc.), siano misure che **liberano** tempo (congedi parentali, schemi di interruzione di carriera, nidi aziendali). Questi diversi strumenti di conciliazione portano a diverse tipologie di politiche di intervento e coinvolgono aree diverse quali: l'implementazione dei servizi esistenti e la creazione di nuove tipologie di servizi; l'area delle politiche parentali; l'area della riorganizzazione dei tempi delle città.

Questa attenzione della politica ha portato alla formulazione degli articoli 22-25 della legge 53 sui congedi parentali, articoli che stanziavano alcuni finanziamenti ai Comuni per la promozione dell'uso del tempo, dell'attuazione dei piani territoriali e della costituzione delle banche del tempo, mentre le Regioni definiscono norme per

il coordinamento da parte dei comuni degli orari dei servizi commerciali, dei servizi pubblici e periferici.

L'indagine qui proposta ha tentato quindi di analizzare sia le misure che riducono o articolano diversamente il tempo sia le misure che liberano tempo, dunque, dal punto di vista di chi ne usufruisce, in *primis* le donne. Abbiamo quindi predisposto un questionario, rivolto a donne che lavorano, con qualunque tipo di rapporto di lavoro (dipendente, autonomo etc.) sia di orario (tempo pieno, parziale, turni etc.) e con qualunque tipo di carriera e percorso professionale cercando di verificare quale percezione del tempo di vita, di lavoro, per sé esse abbiano e quali siano le misure di conciliazione che loro vedono come più adatte per affrontare la vita quotidiana familiare e professionale. Abbiamo quindi chiesto alle donne di raccontarci la loro giornata quotidiana tipica, la loro rete familiare e amicale, ma anche abbiamo chiesto loro di descriverci cosa è per loro il tempo per sé e il tempo mancante, le strategie messa in atto per supplire alla mancanza di tempo, la loro percezione degli orari dei servizi pubblici e privati e del loro tempo libero. Abbiamo dedicato una sezione del questionario a capire le immagini del lavoro e della famiglia delle intervistate per capire quanto l'importanza data al lavoro extradomestico incida sulla liberazione del tempo per sé e sulle strategie messe in atto per fronteggiare la mancanza di tempo. Infine abbiamo dedicato ampio spazio a due forme relativamente nuove di "liberazione del tempo", le banche del tempo e i congedi parentali, di cui ci occuperemo con una sezione a parte.

Ma la nostra indagine è andata oltre. Abbiamo infatti voluto sentire anche una parte di uomini coinvolti, intervistando 12 coppie in cui entrambi lavorassero stabilmente e possibilmente con figli. La scelta metodologica di sentire le coppie è chiara: ci interessava cogliere in primo luogo la diversità di percezione nell'uso del tempo tra uomini e donne, e in secondo luogo era importante per noi analizzare le strategie di fronteggiamento dell'uso del tempo e dell'eventuale mancanza di tempo all'interno della coppia, della famiglia. Quale la contrattazione tra i due coniugi? Quali le forme di mediazione sull'uso del tempo? Quali le strategia di vita quotidiana?

Prima di affrontare la parte relativa ai risultati, sia quella quantitativa (analisi dei 100 questionari alle donne) sia quella qualitativa (le 12 interviste alle coppie), ci pare tuttavia necessario offrire al lettore un quadro teorico di riferimento su quello che è stato finora il dibattito in Italia sulle politiche dei tempi e sulle misure di conciliazione.

1.3. IL QUADRO TEORICO DI RIFERIMENTO

Il sistema sociale, complesso organico di relazioni sociali, trova nel tempo un valido strumento per coordinare azioni singole e collettive; il tempo quindi diventa una delle maggiori istituzioni in grado di fissare la vita collettiva e ha capacità strutturante quanto di autostrutturazione (Mongardini, 1989). L'organizzazione della vita collettiva e individuale è impostata secondo criteri di prevedibilità legati alle scansioni temporali sia quotidiane che dei cicli di vita: la diffusione del principio dell'orario costituisce un autentico principio di normazione che interessa le relazioni interpersonali al pari della sfera organizzativa. Il problema sorge perché spesso oggi il tempo individuale è sempre più limitato e diventa fondamentale una gestione del tempo che lo renda non un tempo vincolato, ma piuttosto un tempo come risorsa, secondo una gestione qualitativa dello stesso. Il tempo disponibile oggi nella vita quotidiana delle donne e degli uomini dunque sembra restringersi sempre più, anche a causa della contraddizione fra la rigidità dei tempi della organizzazione sociale e l'esigenza di flessibilità dei tempi individuali. Si delinea perciò, come necessaria, una coincidenza maggiore fra le trasformazioni oggettive dell'uso e del rendimento del tempo e gli atteggiamenti e scopi soggettivi ai quali si vorrebbe dedicare il tempo individuale. Con il mutare degli orari di lavoro, e più in generale della organizzazione della vita, si profila anche la necessità di un uso diverso della città, di una domanda differente nei confronti dei servizi (Nava, 1997).

La necessità dunque di politiche adeguate dei tempi tali da consentire a "ciascun attore di designare una fruizione della propria temporalità articolata e consapevole e finalizzata all'obiettivo della autorealizzazione personale" (Gasparini, 1989) ci porta a discutere di *famiglia* come luogo in cui avviene una contrattazione precisa in tema di tempi e di conseguenza della conciliazione tra tempi di famiglia e tempi di lavoro. Spesso all'interno della famiglia si manifestano conflitti sul tempo, che deve essere suddiviso tra tempo per il lavoro extradomestico, lavoro familiare, lavoro di cura e dove spesso è la donna che deve riorganizzare il proprio tempo per poterlo conciliare con la propria vita professionale. Da qui, dunque, la necessità e la nascita di strumenti di conciliazione del tempo.

Marina Piazza, una delle studiose più prestigiose in Italia della tematica della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, scrive che "*la vera novità dell'oggi in tema dei tempi di vita e di tempi di lavoro consiste nella fine del regime separato dei tempi. Tutto l'impianto di welfare si basava sulla divisione temporale e spaziale: da una parte della città le fabbriche, dove stavano gli uomini, dall'altra le case, con donne e bambini. Oggi spazi e tempi sono mescolati: ciò è*

dovuto principalmente all'ingresso massiccio delle donne nel mercato del lavoro, che ha portato a un'esigenza di maggiore flessibilità dei tempi. Da questo presupposto nasce quindi l'urgenza di misure di conciliazione”².

Vari sono gli strumenti di conciliazione che possono essere messi in atto:

- a) strumenti che riducono o articolano diversamente il tempo di lavoro (part-time, job sharing, banche del tempo, telelavoro etc.)
- b) strumenti che liberano tempo (congedi parentali, schemi di interruzione di carriera, nidi aziendali).

Riportiamo di seguito due esempi – che abbiamo trattato specificatamente nella nostra indagine – di strumenti che riducono o articolano o liberano diversamente il tempo.

Un esempio di misura di conciliazione che libera tempo: la legge 53 sui congedi parentali.

Nella nostra indagine abbiamo dedicato uno spazio alla legge 53 sui congedi parentali. Ci è parso importante, infatti, analizzare la percezione delle donne su uno strumento di flessibilità normativa di recente entrata nel nostro ordinamento; in precedenza, infatti, nell'ordinamento italiano, le misure di flessibilizzazione del tempo di lavoro in ragione del ciclo di vita erano previste infatti solo dalla legge sulla maternità che risaliva al 1971. Ci siamo dunque chieste quanto questa legge sia conosciuta fra la popolazione femminile veneziana, quanto di fatto questa risponde alle esigenze di uomini e donne e infine quanto incide sulla liberazione del tempo per sé.

Le nuove linee guida del provvedimento possono essere così riassunte: a) viene riconosciuto **il lavoro di cura**, per la malattia dei figli nei primi otto anni di vita, per infermità del coniuge, per parenti di secondo grado, per il convivente; b) viene estesa la possibilità di congedo **a donne e uomini**, superando i retaggi di una divisione tra lavoro di produzione maschile e lavoro di riproduzione femminile; c) viene valorizzata la **formazione extraaziendale** quale momento di crescita personale, ancora prima che professionale. Viene rafforzato quindi il diritto alla formazione in ogni fase della vita, come esigenza personale e come sostegno alla propria riqualificazione professionale. I congedi sono quindi possibili per:

1. **Astensione obbligatoria per maternità** è prevista una forma di maternità flessibile, per cui le lavoratrici madri possono assentarsi dal lavoro a partire dal

² Da un paper non pubblicato.

mese precedente la data presunta del parto, e nei 4 mesi successivi, modificando l'attuale legge che prevede obbligatoriamente l'astensione due mesi prima del parto e tre mesi successivi al parto con una retribuzione dell'80% del salario ordinario.

2. **Astensione facoltativa per maternità** nei primi 8 anni di vita del bambino ciascun genitore ha diritto ad assentarsi dal lavoro, anche contemporaneamente all'altro, per un periodo complessivo di 10 mesi. I mesi salgono a 11 se il padre usufruisce di almeno 3 mesi di astensione dal lavoro. I permessi sono retribuiti al 30% fino a tre anni del bambino; dopo i tre anni solo per chi ha reddito basso. Il diritto di assentarsi e il relativo trattamento economico sono riconosciuti anche nel caso in cui l'altro genitore non ne ha diritto, in quanto lavoratore autonomo. Le disposizioni si applicano anche nel caso di genitori adottivi e, in caso di parto gemellare, i permessi si duplicano;
3. Può essere concesso un **permesso retribuito** di tre giorni l'anno in caso di decesso o grave infermità del coniuge, o parente entro il secondo grado e convivente.
4. Possono essere concessi **periodi di congedi non superiori a due anni** a favore di lavoratori inseriti in aziende con più di 250 dipendenti per a) gravi e documentati motivi familiari b) per la **propria formazione scolastica o professionale**, anche per attività diverse da quelle finanziate dal datore di lavoro.
5. Infine segnaliamo che particolari contributi vengono erogati in favore di aziende che applichino accordi contrattuali in favore della flessibilità, come il telelavoro, il part-time, la banca del tempo...

Un esempio di misura che articola diversamente e distribuisce il tempo: le banche del tempo.

L'ultimo articolo del disegno di legge, come già riportato sopra, riguarda invece le politiche dei tempi e la possibilità di costituzione di *banche del tempo* da parte degli enti locali. Non esiste attualmente in Italia una legge nazionale di riferimento per quanto riguarda la politiche dei tempi, tanto meno una legislazione sulle banche del tempo. Anche su quest'ultimo aspetto – le banche del tempo – abbiamo deciso di rivolgere alcune domande alle nostre intervistate: si tratta infatti di una forma di organizzazione del tempo – scambiato, offerto o ricevuto – che parte dal basso, da associazioni di cittadini e cittadine del territorio che si misurano con un nuovo assetto individuale e collettivo del tempo e che trovano espressione in forme e strategie temporali innovative e meno “costrittive”.

Brevemente, riportiamo che le banche del tempo sono sorte in Italia nel 1991, e da allora, il numero è costantemente aumentato arrivando alle attuali 254 con una stima del numero di aderenti valutato intorno alle 15.000-16.000 unità. Segno di una vitalità che ha destato l'interesse da parte delle Pubbliche amministrazioni, che sempre più inseriscono queste nuove iniziative nei programmi di attuazione delle loro politiche sociali.

I principi generali su cui si basano le banche del tempo sono: lo scambio di prestazioni, saperi, beni; il tempo come unità di misura; la parità di valore tra le prestazioni scambiate; il valore simbolico in tempo dato agli oggetti. Gli aspetti organizzativi macro sono invece: l'occasionalità della prestazione; la trasparenza/democraticità; gli accessi facili e a basso costo; l'autonomia gestionale; la natura prevalentemente locale. Gli aspetti organizzativi micro sono infine: la tendenza periodica al pareggio; la responsabilità individuale: la possibilità di rifiuto dello scambio; la possibilità di sospendere temporaneamente l'attività di scambio; il lavoro organizzativo retribuito in tempo; la possibilità di adesioni in forma singola, associata, enti.

Tra gli obiettivi delle banche del tempo annoveriamo: l'aiuto del vicinato e la creazione di una comunicazione ecologica; l'introduzione di elementi di flessibilità nella gestione della vita quotidiana per migliorare l'uso del proprio tempo; la soddisfazione di piccoli bisogni così come nessun servizio pubblico è in grado di fare; la percezione dell'idea di comunità; la parità di diritti e il rispetto reciproco. La tensione è dunque il **miglioramento della qualità della vita**, da cui bisogna partire per fare ogni riflessione in tema di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Ancora alcune riflessioni sul genere del tempo

Quella dei tempi e degli orari di lavoro è dunque ormai una questione sempre più all'ordine del giorno. Sempre di più si cercano di mettere in atto politiche del lavoro che tengano conto della flessibilità dei tempi e degli orari. Il tema dell'orario di lavoro è diventato centrale sia per le continue richieste di flessibilità da parte delle aziende, per assecondare le necessità produttive (introduzione del lavoro turnato e notturno), sia per le richieste dei lavoratori di orari più flessibili, con riferimento in particolare al problema della *sincronizzazione* degli orari di lavoro con gli altri tempi sociali, vale a dire con i tempi della città, dei servizi, ed infine delle donne. Non è un caso che a chiedere orari più vicini alle esigenze del lavoratore siano in primo luogo **le donne**, che sono le prime a "soffrire" la sovrapposizione dei tempi di vita e di

lavoro, data la loro oramai consolidata doppia presenza – in famiglia e nel mercato del lavoro. Una riflessione che mira a garantire ai cittadini – uomini e donne – l'autogoverno individuale del tempo, si incrocia inevitabilmente con le pari opportunità fra uomo e donna (Pieracci, 1995) e con la dimensione di genere del tempo. La variabile genere, come dice Nava, è la spia evidente di una divisione del lavoro sociale in cui gli oneri vengono ancora ripartiti in maniera asimmetrica all'interno della coppia. Le indagini sulle divisioni dei compiti familiari, sul lavoro extradomestico della donna e sui percorsi di carriera e quindi sulla doppia presenza delle donne confermano ancora che la donna lavora molto di più dell'uomo – in termini di ore vere e proprie – e che ha ancora la gestione e la responsabilità di molti compiti familiari. Questo succede ancora in molte giovani coppie, e in contesti urbani dove esistono servizi efficienti di sostituzione del lavoro familiare.

Il filo conduttore della nostra analisi è dunque il genere. L'analisi ha tenuto conto, come si può vedere scorrendo il nostro questionario, dell'ormai classica suddivisione teorica del tempo:

- tempo obbligato (lavoro retribuito, lavoro riproduttivo domestico)
- tempo costretto (spostamenti, attese, servizi burocratici-amministrativi)
- tempo necessitato (attività di riproduzione fisica)
- tempo condizionato (attività di formazione e educazione, partecipazione)
- tempo libero (attività di piacere)
- tempo per sé (attività autoriflessive, non strumentali).

Di seguito riportiamo i principali risultati dell'indagine.

2.

L'INDAGINE QUANTITATIVA

di Maria Cristina Ghiotto e Cristina Adami³

³ Maria Cristina Ghiotto ha redatto quasi interamente la seguente parte; Cristina Adami ha approfondito gli ultimi due paragrafi.

2.1. LA METODOLOGIA

2.1.1. Il modello di indagine

Il piano di rilevazione della ricerca si compone di due parti: una prima parte che prevede un'indagine esplorativa quantitativa, espletata attraverso la somministrazione di un questionario ad un campione di lavoratrici residenti nell'ambito dei comuni partner del progetto. Una seconda parte che prevede un approfondimento qualitativo, realizzato tramite intervista su traccia semi-strutturata, da sottoporre ad un contingente di uomini e donne, nella fattispecie "coppie", sempre afferenti all'area dei comuni individuati.

2.1.2 Piano di campionamento e strumenti di rilevazione

Relativamente all'indagine quantitativa, la popolazione obiettivo è rappresentata dall'universo delle donne residenti nei sei comuni di *Fossalta di Portogruaro, Marcon, Mirano, Musile, San Donà di Piave, Scorzè, Venezia*.

E' stato prestabilito, in fase di progettazione, che le unità statistiche del campione (soggetti da intervistare) fossero complessivamente **100**, pertanto la stratificazione della numerosità campionaria per ciascun comune è stata realizzata sulla base dei seguenti criteri:

- poiché il comune di Venezia ha una dimensione di popolazione molto più elevata rispetto agli altri comuni, è stata fissata a priori la quota campionaria (30 lavoratrici), in maniera che risultasse la più elevata in assoluto all'interno del campione;
- le quote relative a ciascuno degli altri comuni sono state individuate in via proporzionale alla dimensione della restante popolazione obiettivo, residente in ciascuno di essi.

Assumendo quale presupposto che il *range* di età compreso tra i 15 e i 64 anni potesse identificare la popolazione potenzialmente "attiva", la numerosità conseguita per ogni singolo comune risulta così ripartita:

Tab. 1
Dimensionalità del campione delle lavoratrici

COMUNE	POP. OBIETTIVO ⁴ (donne residenti tra i 15-64 anni)	NUMEROSITA' CAMPIONARIA
FOSSALTA DI PORTOGR.	2.022	5
MARCON	4.469	8
MIRANO	9.117	17
MUSILE	3.496	6
SAN DONA'	12.513	23
SCORZE'	6.075	11
VENEZIA	91.501	30
Totale selezionati		100

La disaggregazione per caratteristiche anagrafiche -nel dettaglio: classi d'età e stato civile- della popolazione obiettivo ha consentito di determinare le quote di stratificazione del campione e quindi di esplicitare le caratteristiche "auspicabili" delle unità statistiche.

Per rendere ancor più rappresentativo il campione, si sono cercati di considerare, quali ulteriori criteri di inclusione, anche i potenziali settori di attività. Tuttavia non sussistendo informazioni di correlazione tra specifiche anagrafiche (età e stato civile) e rami di attività⁵ (numero di addetti ed imprese attive nei territori), si sono definite in maniera separata le quote di stratificazione entro i singoli rami economici.

In sintesi si può asserire che è stato costruito un campione casuale stratificato, imponendo quattro criteri per la definizione delle quote compositive:

- (a) la *territorialità*, espressa dalla residenza entro i comuni oggetto di studio;
- (b) l'*età*, suddivisa per classi omogenee e ristrette;
- (c) lo *stato civile*;
- (d) il *ramo di attività*, ovvero la specifica dell'ambito di lavoro svolto.

⁴ Fonte dati: ISTAT 2001.

⁵ Fonte dati: UNIONCAMERE 30/6/2002 relativamente ai comparti del privato (agricoltura, industria, terziario) ed ISTAT 2001 per le sedi attive dei servizi e del pubblico impiego.

Per questa indagine la rilevazione è stata espletata attraverso la somministrazione diretta (*face to face*) di un questionario, condotta da un gruppo di intervistatrici/intervistatori opportunamente addestrati allo scopo.

Nello specifico, il questionario rivolto alle lavoratrici si configura articolato in sette sezioni, di cui:

1. la prima, che oltre a rilevare le caratteristiche generali dell'intervistata, traccia la struttura del contesto familiare di riferimento e cerca di delineare i profili lavorativi della donna e, qualora ci sia, del proprio coniuge. Questi elementi informativi possono infatti costituire dei fattori di condizionamento degli stili di vita e dei significati attribuiti al tempo ed al lavoro, nonché aspetti basilari nella costruzione dei giudizi, delle aspettative e degli atteggiamenti;
2. la seconda che analizza le opinioni ed i significati attribuiti al lavoro ed alla vita familiare, nell'intento di definire l'immagine del lavoro prevalente tra le intervistate;
3. la terza che è focalizzata sulla vita familiare e sulla divisione dei compiti all'interno del nucleo familiare, puntualizzando i ruoli e le responsabilità rispetto a specifiche aree di azione;
4. la quarta che cerca di tracciare una tipica giornata feriale nell'intento di fare emergere degli standard o degli specifici stili di vita;
5. la quinta che analizza la composizione della rete familiare e sociale, ponendo particolare accento ai soggetti che, pur esterni all'ambito domestico, ne rappresentano un reale ed effettivo supporto;
6. la sesta che approfondisce le opinioni sul tempo disponibile e quello "mancante", approfondendo in particolare le attese e le preferenze nella gestione del proprio tempo libero;
7. la settima che è volta ad indagare il livello di conoscenza ed informazione relativamente a due strumenti di "liberazione e redistribuzione" del tempo, ossia la banca del tempo e la legge 53 sui congedi parentali.

Parallelamente è stata realizzata un'indagine qualitativa, espletata tramite intervista in profondità ad una coorte di **12** coppie (coniugi o conviventi). In questo caso è stato assunto quale criterio di stratificazione entro i singoli comuni, la quota di donne e uomini coniugati, ferma restando la superiorità numerica attribuita preliminarmente al comune di Venezia (considerato a quota fissa e pari a 3 coppie).

Per quanto riguarda la composizione delle coppie, in assenza di informazioni quantitative puntuali, si è optato per una modalità empirica di scelta che consentisse di annoverare all'interno della coorte differenti livelli di ceto sociale ("status"). La numerosità conseguita per ciascun comune è riportata nella tabella a seguire.

Tab. 2
Dimensionalità del campione di coppie

COMUNE	POP OBIETTIVO CONIUGATI	NUMEROSITA' CAMPIONARIA	COPPIE (arrotondate)
FOSSALTA DI PORTOGR.	1.279	1	0
MARCON	3.066	2	1
MIRANO	5.881	4	2
MUSILE	2.346	2	1
SAN DONA'	8.038	5	2
SCORZE'	4.073	4	2
VENEZIA	56.398	8	4
Totale selezionati		(24)	12

Per questa indagine la rilevazione è stata espletata attraverso una traccia di intervista semi-strutturata, condotta da una rilevatrice addestrata allo scopo.

Nello specifico, la traccia è articolata in cinque aree tematiche:

1. la prima concerne la composizione del contesto familiare e l'esperienza lavorativa, ripercorrendo anche l'iter professionale degli intervistati;
2. la seconda è finalizzata a trarre un "bilancio-tempo" della propria giornata, le attività svolte e quelle desiderate, con segnalazione dei vincoli o degli impedimenti che limitano una gestione giornaliera soddisfacente;
3. la terza approfondisce la gestione del tempo libero ed il tempo dedicato a se stessi, nel tentativo di fare emergere gli schemi preferenziali ed ipotetici di utilizzo del proprio tempo;
4. la quarta valuta l'efficienza ed efficacia nel rapporto con i servizi pubblici, in vista di individuare un'organizzazione degli orari che meglio si coniughi con le esigenze personali e della famiglia;

5. la quinta raggruppa svariate osservazioni che vanno dagli eventuali momenti di divergenza coniugali in tema di gestione del proprio tempo, ai supporti effettivi nell'accudimento dei figli, alle agevolazioni normative in tema di congedi parentali.

Si precisa inoltre che alcune parti dell'intervista sono state costruite in maniera analoga a quanto riportato nel questionario adottato per l'indagine quantitativa, e questo per rispondere a due esigenze operative: da una parte approfondire meglio le tematiche centrali dell'indagine, dall'altra evidenziare eventuali tratti distintivi o simili tra i profili delle lavoratrici e dei loro coniugi.

Entrambe le rilevazioni sono state condotte nel periodo ottobre-novembre 2002.

2.1.3 Tecniche di elaborazione dei dati

Il processo di elaborazione dei dati⁶ si struttura inizialmente come analisi statistica descrittiva, che consente di ottenere un quadro di sintesi sulle popolazioni indagate. Il piano elaborativo prevede un iniziale screening dei dati raccolti e codificati, esplicitato nell'elaborazione delle distribuzioni di frequenza.

Data l'articolazione dell'indagine, sotto il profilo metodologico, sono stati applicati opportuni test di associazione e di indipendenza (es. *Chi-quadro* e *T-test*), oltre a tecniche multivariate di analisi che agevolano ed approfondiscono l'interpretazione dei dati. Ad esempio si è ritenuto utile applicare l'analisi fattoriale, tecnica statistica atta ad individuare un numero ristretto di dimensioni latenti che rappresentano, in maniera parsimoniosa, l'insieme delle variabili (o caratteristiche) osservate. Ciò al fine di esplicitare modelli comportamentali di scelta, preferenza, valutazione. Si è reso altresì interessante applicare tecniche di *cluster analysis* in grado di individuare gruppi internamente omogenei ma esternamente distinti rispetto a batterie di risposte.

⁶ I dati sono stati elaborati con gli appositi moduli del software S.P.S.S. for MS Windows 8.0. Per approfondimenti sulle tecniche statistiche in uso si rinvia a testi specialistici, uno fra gli altri Tabachnick (1989).

2.2. L'INDAGINE QUANTITATIVA: I RISULTATI

2.2.1. Caratteristiche strutturali del campione

In questo paragrafo vengono descritte le caratteristiche anagrafiche del campione, composto come precedentemente detto da **100** unità statistiche, nella fattispecie donne lavoratrici.

□ *Caratterizzazioni per età anagrafica*

Per quanto concerne l'età anagrafica delle intervistate, in media essa si stabilizza attorno ai **38 anni**, con un *range* di variazione che si colloca tra i 20 e i 64 anni.

La disaggregazione puntuale per classi d'età colloca il 38% del campione nella fascia 20-31 anni, il 26% in quella 32-42 anni, il 23% tra i 43-53 anni ed il restante 13% entro i 54-64 anni.

Si ricorda che la distribuzione per età rappresenta un criterio di stratificazione per l'individuazione delle quote campionarie e quindi, com'è naturale attendersi, la distribuzione delle frequenze tende ad essere concentrata sulle classi più giovani, andando via via riducendosi all'interno della classe estrema superiore.

□ *Caratterizzazioni per stato civile*

L'analisi dello stato civile palesa all'interno del campione una predominanza di lavoratrici coniugate (61%) rispetto alle single (34%), risultando altresì minimali le altre caratterizzazioni (separate/divorziate: 4% e vedove: 1%).

I due sottogruppi principali si configurano significativamente⁷ differenti in termini di età anagrafica: le coniugate si collocano mediamente attorno ai 43 anni, le single mediamente sui 28 anni.

Si ricorda tuttavia che anche questa variabile rappresenta un criterio di stratificazione della popolazione per la definizione delle quote campionarie, pertanto la distribuzione delle frequenze rispecchia la composizione della popolazione femminile residente nei comuni oggetto di studio.

⁷ La significatività statistica della differenza è riscontrabile attraverso il T-test per campioni indipendenti ($p=0,000$).

□ *Caratterizzazioni per “dimensione della prole”*

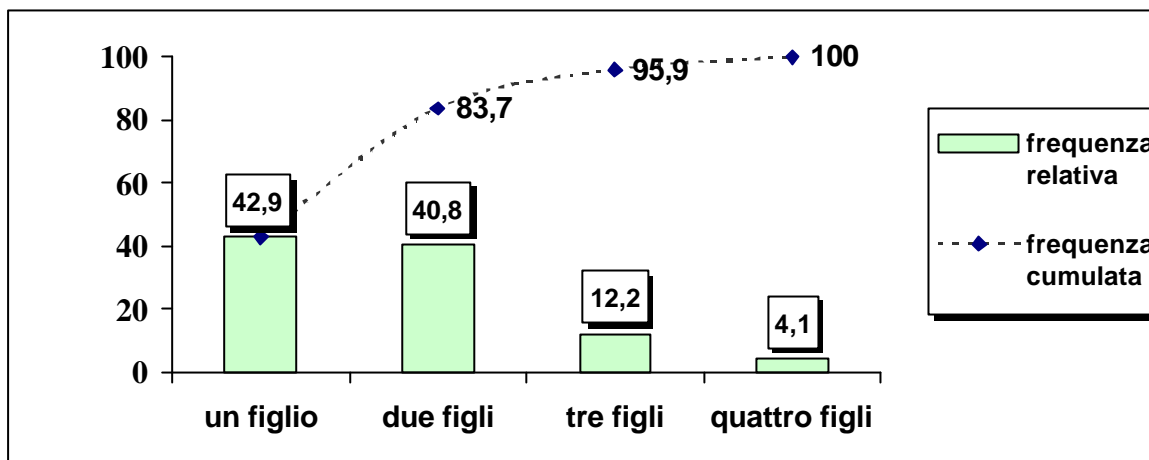
Un altro aspetto rilevante ai fini della presente ricerca è costituito dalla presenza/assenza di prole e, in caso di presenza, dalla numerosità assunta.

Complessivamente il 51% del campione non annovera prole: in assenza di casi di madri-single, possiamo constatare come il 24,6% delle coniugate non abbia al momento figli. La disaggregazione entro le classi d'età mostra come ben il 72,7% delle coniugate più giovani (dai 20 ai 31 anni) ed il 26,3% delle donne tra i 32-42 anni non abbiano figli, percentuali che si riducono al 6,5% per le coniugate ultra 43enni. Questi elementi forniscono utili spunti di riflessione relativamente ai modelli riproduttivi che vanno via via consolidandosi nel corso degli ultimi decenni e che hanno come esito più evidente l'attuale calo demografico.

Assume altresì una certa rilevanza sociologica la dimensione numerica della prole. Si evidenzia infatti che il campione risulta mediamente caratterizzato da 0,9 figli pro capite, valore che, oltre a rilevare una certa omogeneità entro la popolazione intervistata⁸, si colloca attorno agli attuali parametri di natalità e richiama comportamenti procreativi ascrivibili soltanto ai tempi recenti. D'altra parte, entro un campione di lavoratrici com'è questo, il dato non stupisce affatto dal momento che la riduzione del tasso di fecondità implica necessariamente una riduzione dei carichi familiari, consentendo maggiore libertà di “azione” sotto il profilo professionale. Si configura dunque una tipologia di donna, ormai dal punto di vista della letteratura sociologica ampiamente indagato, per cui ad un aumento del carico del lavoro per il mercato corrisponde necessariamente una diminuzione del numero dei figli.

⁸ L'omogeneità è confermata dall'esiguo valore assunto dalla *standard deviation* (=1,06).

Graf. 1
Numero di figli pro-capite⁹: frequenza relativa e cumulata



La composizione per età dei figli presenta una variabilità molto accentuata, collocandosi in un *range* che annovera neonati di appena un anno d'età e figli adulti ultra 40enni: detta distribuzione è comunque strettamente correlata all'ampiezza dell'intervallo di età caratterizzante le stesse donne intervistate (e cioè le loro madri).

□ *Caratterizzazioni per composizione del nucleo familiare*

Un aspetto sicuramente determinante ai fini di questa ricerca, ed in particolare sulla strutturazione degli schemi di opinione sul tempo, è rappresentato dalla composizione del nucleo familiare. Detto nucleo assume una dimensione ridotta ed omogenea¹⁰ all'interno del campione, annoverando mediamente la convivenza con 2,3 persone: pur nei limiti della sintesi informativa di questo dato, l'indicatore conferma la diffusione di modelli familiari "ristretti".

Entrando più nel dettaglio, l'universo indagato può essere scisso in tre tipologie familiari¹¹:

- modello bi-dimensionale: si connota come convivenza bicomposta, ossia costituita da nuclei formati da due persone e caratterizza il **26%** dell'intero

⁹ La frequenza relativa (percentuale) è stata calcolata sul totale delle donne che hanno figli.

¹⁰ L'omogeneità è confermata dall'esiguo valore assunto dalla standard deviation (=1,1).

¹¹ Viene incluso nel computo dei conviventi anche l'intervistata, quale componente del nucleo familiare. Nella descrizione dei tre modelli l'intervistata può assumere il ruolo di moglie (es. moglie-marito, moglie-marito-figlio/a), di madre (madre-figlio/a), o di figlia (padre-madre-figlia, padre-madre-fratelli/sorelle), a seconda della composizione riportata.

campione. La combinazione usuale è data da moglie-marito (73%), mentre di minor rilievo si connota quella madre-figlio/a (27%);

- modello tri-dimensionale: è costituito da nuclei formati da tre persone e caratterizza il **28%** dell'intero campione. Le composizioni rappresentate sono moglie-marito-figlio/a (64%) e padre-madre-figlia (36%);
- modelli di famiglia allargata: comprende nuclei di quattro o più componenti e caratterizza il **42%** dell'intero campione. Nella fattispecie le combinazioni sono date da moglie-marito-figli/e (58%) e da padre-madre-fratelli/sorelle (42%).

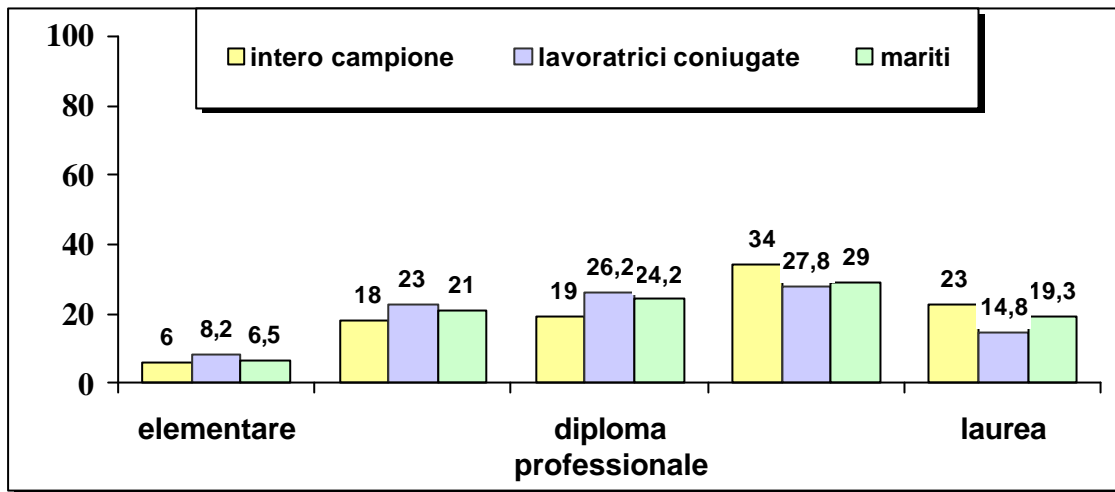
Proprio con riferimento a quest'ultimo dato, nella popolazione indagata risulta forte il legame con la famiglia d'origine: infatti in assenza di vincoli coniugali, la quasi totalità delle intervistate vive nella casa paterna. Sono infatti pressoché assenti le famiglie unipersonali (1%), ossia rappresentate da donne lavoratrici che vivono attualmente da sole. Il dato, che non sembra affatto condizionato dall'età delle intervistate, corrisponde alla tendenza italiana all'innalzamento dei limiti d'età entro cui si realizza l'uscita dalla famiglia d'origine, esito sia di specifici modelli culturali che di condizioni lavorative inadeguate a garantire un'autonomia economica.

□ *Caratterizzazioni per livello di scolarità*

Le donne contattate sono caratterizzate da un livello di scolarizzazione complessivamente medio-alto: risulta in possesso di un titolo di studio superiore alla licenza media il 76%, e quasi una donna su quattro ha conseguito la laurea (23%). E' però visibile nel complesso una correlazione inversa tra titolo di studio ed età, nel senso che all'aumentare dell'uno diminuisce l'altro. Si riscontra infatti come le donne che hanno conseguito un titolo pari o inferiore alla scuola dell'obbligo rappresentano il 10,9% della subpopolazione tra i 20 ed i 40 anni, accrescendosi al 47,2% entro la compagine delle ultra 45enni. Se si restringe ulteriormente l'attenzione sulla quota parte in possesso della sola licenza elementare (6% dell'intero campione) si evince che essa è ascrivibile esclusivamente alla compagine delle ultra 45enni.

Risulta altresì interessante mettere a confronto il livello di scolarità delle lavoratrici coniugate con quello dei loro mariti: pur nella limitatezza numerica dell'insieme considerato, si evince come gli schemi non appaiano del tutto sovrapponibili, rilevando una complessiva maggiore scolarizzazione presso la compagine dei mariti.

Graf. 2
Livelli di scolarità lavoratrici coniugate vs mariti



□ *Caratterizzazioni per attività lavorativa*

Si ricorda che sia il settore di appartenenza che la tipologia della professione rappresentano dei criteri per la stratificazione della popolazione oggetto di studio, costituendo pertanto una caratterizzazione implicita alla definizione del campione e finalizzati a ridisegnare il contesto economico locale. Appaiono comunque rilevanti due considerazioni generali.

La prima concerne il settore di attività economica: le lavoratrici intervistate afferiscono prevalentemente al settore terziario, sia pubblico che privato, attestandolo come settore a maggiore presenza femminile. Sembra infatti essere l'area dei servizi che offre e consente modalità lavorative più flessibili e modulabili nell'arco della giornata, conformandosi meglio all'effettiva disponibilità di tempo rimanente dagli impegni familiari.

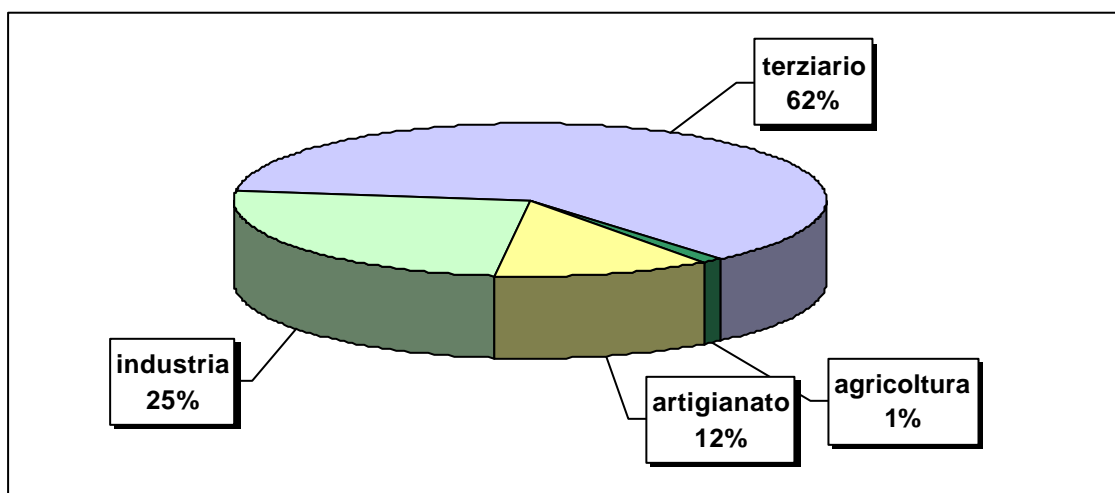
Infatti, un rapido confronto con altri settori del mercato del lavoro ci mostra come ad esempio nel Veneto il tasso di femminilizzazione sia il 29,3% in agricoltura, il 30,4% nell'industria, e infine il 66,6% nel terziario. Sul fronte invece dei ruoli professionali, e al livello dei grandi gruppi professionali, "l'area di dominio femminile continua a essere soprattutto quella delle professioni esecutive relative all'amministrazione e alla gestione delle professioni relative alle vendite e ai servizi alle famiglie, che sono quelle meno specializzate fra le non manuali. Le professioni manuali continuano invece a essere di netto dominio maschile" (Angelini, 2000).

I settori che si sono andati strutturando fin dall'origine come settori "femminili" sono dunque quelli che continuano a concentrare gran parte dell'occupazione femminile. Inoltre, è nelle professioni di tipo amministrativo che si concentrano le donne e sul quale si vede l'effetto generalizzato dell'aumento dei livelli di istruzione femminile: il personale di segreteria generico e le professioni intermedie amministrative registrano negli ultimi 10 anni un aumento notevole (+54%).

Nel nostro campione e scendendo nel dettaglio, si possono individuare tre gruppi prevalenti di profili professionali: il 28% afferisce alle figure impiegatizie, il 26,7% riguarda lavori manuali generici, ed infine il 12,5% delle lavoratrici si concentra nelle professioni legate all'insegnamento.

Una seconda considerazione che emerge riguarda la discriminante tra lavoro autonomo e lavoro alle dipendenze. Dai dati si evince che è l'86% del campione a svolgere un lavoro alle dipendenze, percentuale che si ritrova analoga anche restringendo l'attenzione alla sola compagine delle lavoratrici coniugate. Il confronto con i mariti palesa invece la differenza di genere: entro questa compagine è il 75% a svolgere un lavoro dipendente, configurandosi quindi più diffusa la professione autonoma tra gli uomini.

Graf. 3
Distribuzione all'interno dei Settori di attività



Per contestualizzare i risultati fin qui emersi, si sottolinea che la tendenza all'ampliamento della partecipazione femminile alle attività produttive/lavorative del mercato si è registrata negli ultimi due decenni e due sono i fattori-chiave delle trasformazioni di orientamento dei comportamenti femminili in tema di occupazione: l'innalzamento dei livelli di scolarizzazione femminile presso le nuove generazioni (l'attuale livello di scolarizzazione delle nuove leve demografiche è più elevato tra le femmine che fra i maschi), che a sua volta ha indotto una maggiore propensione al lavoro, e le modificazioni nei modelli riproduttivi e di organizzazione familiare.

Tuttavia a fronte di un quadro evolutivo della partecipazione femminile al mercato del lavoro, perdurano significativi elementi di differenziazione di genere tra i comportamenti. Ad esempio l'inserimento al femminile nel mercato del lavoro non riguarda in maniera uniforme l'universo delle professioni, ma è centrato sul terziario (pubblico e privato) e sui profili impiegatizi, evidenziando altresì modelli di partecipazione al lavoro diversificati tra uomini e donne. E' stato inoltre evidenziato come le donne tendano a concentrarsi più tra i lavoratori dipendenti piuttosto che tra gli autonomi.

E' altresì certo che nel corso degli ultimi vent'anni le possibilità di accesso al mercato del lavoro in tutti i settori e le aree di attività si sono ampliate, ma questo fenomeno si è verificato soprattutto per la fascia delle lavoratrici con livelli di scolarità medio-alti e, tendenzialmente, la parità di accesso agli stessi mercati del lavoro è un dato diffuso tra le giovani generazioni. La segregazione tra mestieri/aree di attività maschili e femminili è viceversa ancora molto accentuata tra le qualifiche medie e quelle basse. Questo porterebbe a concludere che le donne con migliore posizione sociale sono più uguali agli uomini, ma che al tempo stesso le donne fra di loro sono meno uguali: la stratificazione sociale tra le donne giocherebbe un ruolo fortemente selettivo.

2.2.2. Donne e il tempo del/al lavoro

In questo paragrafo viene approfondito il tema del *tempo* con stretto riferimento all'ambito lavorativo in cui la donna intervistata è inserita.

Un primo approfondimento riguarda l'anzianità lavorativa che per più di due intervistate su cinque risulta essere inferiore ai cinque anni (43%), dato comunque correlabile all'età anagrafica delle rispondenti. Nel complesso si può affermare che l'ingresso nel mercato del lavoro per le donne interpellate avviene mediamente

all'età di 26 anni, in maniera quindi tardiva rispetto alla componente maschile. Se in parte questa tendenza trova giustificazione nell'innalzamento dei livelli di scolarità che quindi prolungano la permanenza all'interno del sistema scolastico e posticipano l'esperienza lavorativa, si riscontra anche un ritardo di tipo strutturale.

Il rapporto di lavoro più diffuso è a tempo indeterminato, infatti il 66% delle lavoratrici può contare su un'occupazione di tipo stabile e duratura. Occupazioni che rivelano una sorta di precarietà riguardano complessivamente il restante 34%, anche se la componente strettamente stagionale si restringe ad un 6%.

Relativamente all'orario di lavoro si può facilmente riscontrare una predominanza del tempo pieno (69%), declinato nelle diverse forme che vanno dall'effettuazione di un orario spezzato (38%), al tempo continuato (22%), alla necessità di rientri pomeridiani (9%). Merita un approfondimento il lavoro a tempo ridotto che caratterizza circa una intervistata su quattro (24%), più nella forma orizzontale (16%) che verticale (8%), ciò a testimoniare come vi sia un diffuso consenso verso forme di attività parziale. Il gruppo di donne che lavora a part-time appare leggermente più consistente per ragioni legate a strategie familiari in relazione al proprio corso di vita: tuttavia la dimensione esperienziale della donna (ambiti strettamente legati al corso di vita familiare ed al lavoro familiare rappresentati nel numero di figli e/o nell'età dei figli) non si configura come decisa variabile discriminante (23,5% delle single, 26,7% delle coniugate).

Se, in generale, il confronto di genere porta ad affermare che l'occupazione femminile è relativamente concentrata nei lavori a fasce orarie più ridotte, si riscontra che i posti disponibili sono per la maggior parte full-time, mentre sono limitati i posti disponibili part-time. Inoltre non si verifica un'immediata relazione tra la situazione familiare delle lavoratrici e l'impiego con orari di lavoro ridotti e/o forme discontinue. A determinare il tempo di lavoro femminile non è tanto il carico familiare quanto la specifica collocazione delle donne all'interno del mercato del lavoro: se la collocazione è soddisfacente, sia in termini di stabilità che di salario, ovvero se esse sono riuscite a garantirsi l'accesso a quei settori che impongono minori vincoli alle donne con carichi familiari (ad esempio il pubblico impiego), allora l'orario di lavoro tenderà ad essere lungo cioè standard (dipendente e a tempo pieno). In altri casi la soluzione è individuata nel lavoro autonomo (dove, sebbene gli orari non siano necessariamente più corti, è tuttavia possibile che l'organizzazione del tempo di lavoro sia autodiretta) o più in generale nell'area della discontinuità. In sostanza, sotto l'aspetto degli orari di lavoro, si può asserire l'esistenza di una forte rigidità dei mercati produttivi e questo fa sì che la presenza delle donne si polarizzi per una parte nell'area dell'occupazione a tempo pieno in

“mercati protetti”. Inoltre molti studi e ricerche oramai ci dicono che, che se una donna, molto più di uomo, vuole avere una certa sicurezza del lavoro e una possibilità di carriera deve necessariamente scegliere un’occupazione a tempo pieno e conservarla. Anzi, la scelta del part-time in molti casi implica per la lavoratrice una automatica discesa nel livello professionale e nelle responsabilità all’interno del proprio ruolo (Amorevole, paper non pubblicato).

In qualche modo queste appaiono delle condizioni, anche se tacite ed informali, di gestione del mercato del lavoro e di inclusione o esclusione dallo stesso.

Procedendo nell’elaborazione dei dati, è parso importante valutare, tra quante lavorano a tempo pieno, il grado di interesse verso un potenziale passaggio al part-time e le motivazioni che sottostanno a tale assenso. Questo passaggio da full a part-time sarebbe auspicato da ben il 54,1% delle intervistate, in alcuni casi auspicandolo già per la situazione presente ed in altri prospettandolo per il futuro, ed accentrando la propria preferenza verso forme di tipo orizzontale, ossia lavorare soltanto al mattino (78,9%). Le motivazioni principali sono ascrivibili all’opportunità di gestire meglio la propria famiglia (41%) o alla possibilità di usufruire di più tempo libero (28,2%). In altre parole di godere di una maggiore flessibilità di orario soprattutto su base giornaliera.

Un indicatore di soddisfazione rispetto al proprio orario lavorativo può essere definito come la coincidenza tra l’attuale orario di lavoro e quello ritenuto ottimale e, per converso, la discrepanza tra l’attuale e l’ottimale concorre a definire aree di maggiore insoddisfazione. La matrice sotto riportata pone sulle righe la tipologia di orario attuale e sulle colonne la tipologia di orario considerato ottimale. In questo modo sulla diagonale principale è possibile individuare e quantificare la quota di popolazione soddisfatta dell’attuale forma di orario, mentre sulle altre celle è possibile desumerne le transazioni auspiccate. Da uno sguardo d’insieme si evince che il 47% del campione risulta soddisfatto del proprio orario lavorativo, soddisfazione che si accresce maggiormente tra quanti usufruiscono già di tempo ridotto (4 su 5 donne) che tra quanti sono a full-time (3 su 5 donne).

Tab. 3

Matrice di soddisfazione tra orario attuale e orario ottimale

	<i>Tempo ottimale</i>						
<i>Tempo attuale</i>	Full time continuo	Full time spezzato	Full time con rientri	Part time verticale	Part time orizzontale	Altro	Totale (riga)
Full time continuato	11	0	0	1	10	0	22
Full time spezzato	9	11	1	3	12	2	38
Full time con rientri	1	0	4	1	3	0	9
Part time verticale	0	0	0	6	2	0	8
Part time orizzontale	0	1	1	0	14	0	16
Altro	2	0	1	1	1	1	6
Totale (colonna)	23	12	7	12	42	3	100

A questo punto possiamo tracciare un profilo medio della partecipazione femminile al lavoro in termini di tempo impiegato cosicché, in sintesi, si può affermare che:

- le ore di lavoro svolte abitualmente nell'arco di una settimana sono mediamente 34, con un *range* di variazione tra meno di 20 ore (17%) a più di 40 ore settimanali (14%), configurando un'intensità di partecipazione al lavoro abbastanza elevata;
- le giornate lavorative abitualmente svolte nell'arco di una settimana sono mediamente 5,13, distribuite su un *range* di variazione tra 2 (2%) e 7 giorni (3%);
- il tempo mediamente impiegato per recarsi al lavoro è pari a 15 minuti, sebbene vi sia un *range* di variazione tra meno di 15 minuti (63%) ad oltre 30 minuti (10%).

Il part-time pare dunque essere fortemente auspicato dalle nostre intervistate perché in effetti, il modello di partecipazione al lavoro è ancora quello tradizionale:

dipendente e soprattutto a tempo pieno. Il rischio che soggiace al non voler sottoporsi a questo modello dominante, configurato ancora fortemente sul genere maschile, pare essere uno solo: l'esclusione dal mercato del lavoro.

2.2.3. Il lavoro e la famiglia: le immagini più ricorrenti

Il lavoro rappresenta una parte fondamentale nel progetto esistenziale delle donne, siano esse collocate in un contesto familiare proprio che non. Infatti il lavoro viene valorizzato nella sua globalità e cioè sia sotto l'aspetto reddituale (99% molto-abbastanza) e di indipendenza economica (99%), sia sotto l'aspetto relazionale (93%), nonché di realizzazione personale (91%). Tuttavia si può riscontrare in una quota significativa, anche se ridotta, la scelta di non continuare a lavorare a fronte della possibilità di usufruire di un reddito analogo (34%). Focalizzando l'attenzione su questo contingente di "outliers" si evince che l'opinione si manifesta correlata allo stato, nel senso che va accentuandosi entro la compagine delle donne sposate: rinunciarebbe al lavoro a fronte di una disponibilità economica equivalente ben il 40% delle donne coniugate, includendo pertanto nella preferenza un'attinenza ed influenza imputabile ai carichi familiari.

Per disporre di un quadro di sintesi rispetto ad una batteria di affermazioni sottoposte al giudizio delle interpellate, si è provveduto ad applicare l'analisi fattoriale. I risultati conseguiti evidenziano un preciso modello di preferenze: vengono infatti individuate tre dimensioni (fattori estratti¹²) sulle quali il campione orienta la propria immagine. Oltre a denominarle convenzionalmente, si è proceduto alla loro quantificazione entro il campione effettuando un'analisi dei *clusters*. Questo genere di metodologia statistica permette di individuare i tre gruppi omogenei e distinti per opinione, assimilabili alle tre dimensioni individuate dall'analisi fattoriale.

Vengono descritte a seguito le tre dimensioni e la composizione dei relativi gruppi.

¹² Il modello conseguito è buono, risultando significativi i pre-test di applicabilità (test di sfericità di Bartlett con significatività $p=0,000$; Kaiser-Meyer-Olkin =0,75).

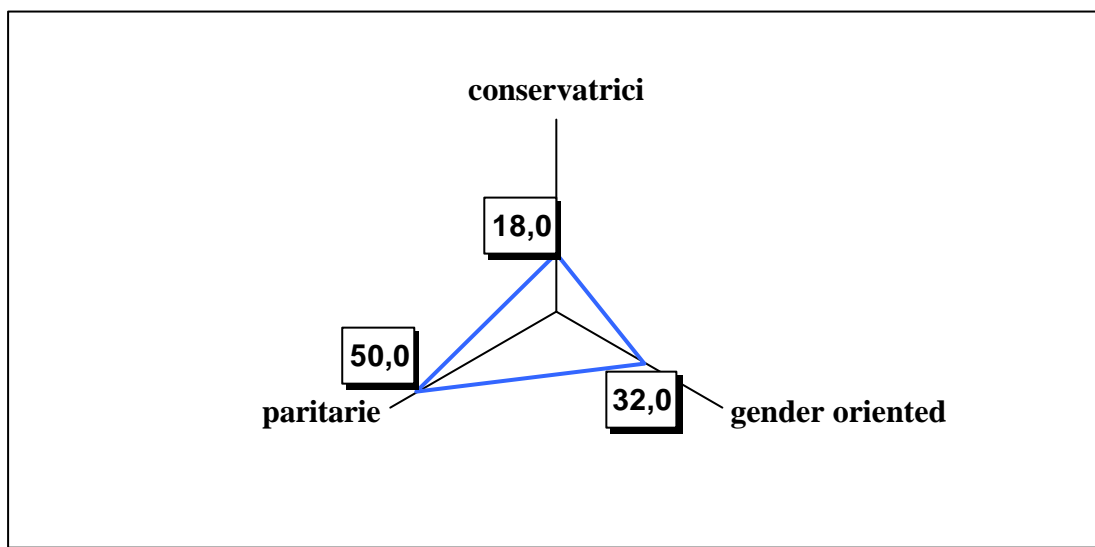
L'estrazione dei fattori è avvenuta utilizzando il metodo delle Componenti Principali. Nessuna variabile è stata esclusa dal computo perché le saturazioni risultano tutte superiori alle soglie minime di accettabilità ($>0,30$).

In termini tecnici i fattori individuati spiegano una parte consistente della varianza globale, ossia **66,8%**, identificando bene e riassumendo proficuamente lo scenario complessivo.

- La prima dimensione, denominata convenzionalmente con “**conservatrici**”, è riconducibile alla convinzione che “*le donne stanno meglio a casa e i mariti al lavoro*”. Le componenti di questa dimensione sono infatti che la donna dovrebbe smettere di lavorare quando ha figli ed anzi che è preferibile, specie in presenza di figli piccoli, che sia il marito a lavorare e che la donna resti a casa a prendersi cura dei figli, che il lavoro di entrambi i coniugi va sempre a discapito del benessere dei figli e che agli uomini non spettino le faccende domestiche, che l'essere casalinga possa rappresentare una valida alternativa allo stress del lavoro extradomestico, che all'uomo spetti il compito di mantenere la famiglia. Queste caratterizzazioni sono riconducibili al **18%** della popolazione intervistata, a cui afferiscono prevalentemente le lavoratrici coniugate, specie le meno giovani, e prevalentemente in possesso di livelli di scolarità medio bassi.
- La seconda dimensione, denominata convenzionalmente con “**gender oriented o attente alla propria dimensione di genere**”, è riassumibile nella convinzione che “*il marito debba essere partecipe attivo della vita familiare*”. Le componenti contenutistiche di questa dimensione sono che le donne lavoratrici sono persone più stimolanti ed interessanti delle casalinghe, che un uomo dovrebbe essere disposto a limitare i propri interessi lavorativi a favore della carriera della moglie, che sebbene entrambi i coniugi lavorino si possono coltivare interessi comuni, che lavoro e famiglia sono compatibili, che gli uomini dovrebbero ridurre il loro coinvolgimento lavorativo dopo la nascita dei figli. All'interno di questo gruppo, rappresentato dal **32%** della popolazione indagata, la rappresentatività si inverte a favore delle nuove generazioni in possesso di livelli di scolarità medio-elevati.
- La terza dimensione, denominata convenzionalmente con “**paritarie**”, ovvero permeate della convinzione che “*marito e moglie debbano essere ugualmente partecipi nel lavoro e nella vita familiare*”. Compongono questa dimensione le convinzioni che la vita familiare potrebbe funzionare ugualmente se la donna lavorasse ed il marito si occupasse dei figli e della casa, che i lavori domestici dovrebbero essere equamente ripartiti tra uomo e donna, che la donna non dovrebbe smettere di lavorare quando ha figli. A ciò si aggiunga una forte accentuazione alla partecipazione attiva al lavoro femminile: quasi unanimemente è espressa la preferenza di continuare a lavorare anche se vi fosse la possibilità di disporre ugualmente di un reddito equivalente.

Si tratta di un gruppo rappresentato dal **50%** della popolazione ed annidato prevalentemente tra la popolazione più giovane, con titolo di studio medio-elevato. E' comunque un atteggiamento che, pur riscontrandosi anche su una quota parte di donne coniugate, si accompagna direttamente alla condizione di single.

Graf. 4
Dimensioni principali d'immagine e composizione dei gruppi



Per riassumere quanto esposto, si può dire che l'analisi mette in luce l'esistenza di differenti modelli di partecipazione femminile al lavoro: le donne nella maggior parte dei casi auspicano ad una propria collocazione professionale e questo rappresenta un cambiamento di natura culturale che permea sempre più la società degli ultimi decenni. Permangono tuttavia compagini ristrette, permeate dal retaggio di una cultura che distingue tra "attività produttive" connotabili esclusivamente al maschile ed "attività riproduttive" connotabili al femminile.

A questo punto, ci pare davvero significativo tracciare gli schemi di opinione che permeano il campione intervistato con riferimento ad una batteria di situazioni sociali e che fanno parte dell'immaginario collettivo più o meno verificato empiricamente. Poiché, come visto, il campione non sembra essere uniforme nell'idea di vita relazionale tra uomo e donna, né tanto meno sui ruoli che ciascuno

di essi, almeno nella teoria, dovrebbero assumere, ci sembra necessario tracciare gli schemi d'opinione con riferimento ai tre sottogruppi precedentemente individuati.

Gruppo delle “tradizionaliste” si identifica nel pensare ad una società in cui:

- non c'è un aumento delle coppie non sposate (**61%**)
- non c'è un aumento delle coppie che decidono di non avere bambini (**67%**)
- non c'è un incremento del numero di divorzi (**72%**)
- non c'è un aumento delle famiglie “rifondate”, ossia di bambini che vivono in una famiglia composta da un genitore e dal suo nuovo coniuge (**56%**)
- non c'è un aumento del numero di bambini che vivono con un solo genitore (**62%**)

*Esprime una visione della società
in cui la famiglia è ancorata
ad una struttura tradizionalmente compatta ed unitaria.*

Gruppo delle “indecise tra parità e tradizione” si identifica nel pensare ad una società in cui:

- + vi è un aumento delle coppie non sposate (**68%**)
- non c'è un incremento del numero di divorzi (**58%**)
- = indecisione se vi sia o meno un aumento delle famiglie “rifondate”, ossia di bambini che vivono in una famiglia composta da un genitore e dal suo nuovo coniuge (**50%**)
- = indecisione se vi sia un aumento del numero di bambini che vivono con un solo genitore (**51%**)
- + vi è un aumento delle famiglie unipersonali per libera scelta, ossia del numero di persone che preferiscono vivere da sole (**74%**)
- + vi è un aumento dei matrimoni misti (**77%**)

*Esprime una visione della società in cui sono colte parzialmente
alcune trasformazioni strutturali.
Lo schema di opinione sembra conformarsi*

*sotto la spinta di due forze contrapposte:
l'una idealista ossia del come si vorrebbe fosse
e l'altra realista dettata dalla constatazione empirica*

Gruppo delle “gender oriented” si identifica nel pensare ad una società in cui:

- + vi è un aumento delle coppie non sposate (**74%**)
- + vi è un incremento del numero di divorzi (**60%**)
- + vi è un aumento delle famiglie “rifondate”, ossia di bambini che vivono in una famiglia composta da un genitore e dal suo nuovo coniuge (**80%**)
- + vi è un aumento del numero di bambini che vivono con un solo genitore (**63%**)
- + vi è un aumento delle famiglie unipersonali per libera scelta, ossia del numero di persone che preferiscono vivere da sole (**80%**)
- + vi è un aumento dei matrimoni misti (**82%**)

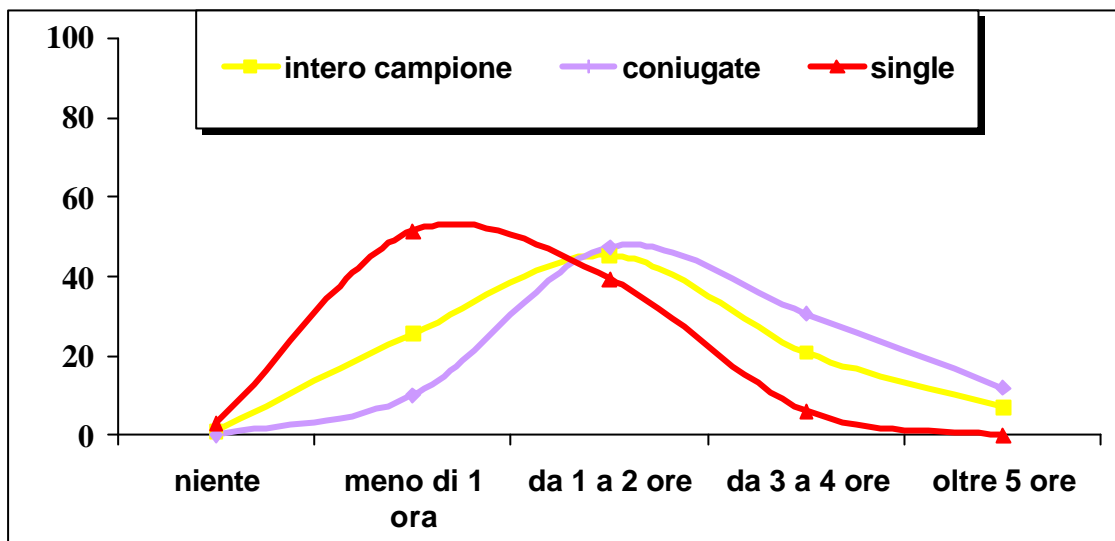
*Esprime una visione della società
in piena trasformazione strutturale,
cogliendone tutti i cambiamenti.*

2.2.4. La vita familiare e la divisione dei compiti

Entriamo ora più nel dettaglio dell'organizzazione e della gestione domestica con l'obiettivo di valutare se esistono dei profili di ruolo ben definiti.

Un primo aspetto analizzato concerne il tempo che giornalmente la lavoratrice dedica ai lavori domestici. Come si può scorgere graficamente, la curva della distribuzione del tempo varia a seconda dello stato civile, configurandosi addirittura speculare tra le lavoratrici coniugate e le single a testimonianza di un diverso grado di partecipazione alla vita domestica qualora ci si collochi nella posizione di “figlie” o di “mogli”.

Graf. 5
Tempo dedicato ai lavori domestici: coniugate vs single



Questa tendenza trova evidente conferma qualora si approfondisca la suddivisione operativa dei compiti nella vita di tutti i giorni: infatti appare chiaro che se consideriamo le lavoratrici “figlie”, ossia il sottogruppo di quante abitano all’interno del nucleo familiare d’origine, le incombenze sono molto alleggerite dal momento che la quasi totalità delle stesse vengono assolte dai propri genitori (70% delle lavoratrici-figlie), con una compartecipazione all’attività relativamente ristretta a due sole aree: rifare il proprio letto o apparecchiare la tavola. Se invece puntiamo l’attenzione sulla compagine delle lavoratrici coniugate, l’intero ventaglio delle attività compete molto spesso alla figura della moglie.

Tuttavia possiamo scorgere alcune caratterizzazioni:

- come asserito, la lavoratrice-moglie sembra presidiare tutte le attività e, per converso, appare davvero irrisorio il contributo erogato da parte dei figli;
- si possono identificare alcune attività ascrivibili talora alla figura del marito, quali le piccole riparazioni, i lavori di giardinaggio o il disbrigo delle pratiche amministrativo-burocratiche. Ciò nonostante, fatta eccezione per le riparazioni, nessuna di queste attività è imputabile esclusivamente al marito;
- sussistono poi dei modelli partecipativi tra marito e moglie, che riguardano da un lato una minoranza del campione (circa un 14%) e che d’altra parte sono ascrivibili soltanto ad alcune specifiche attività, quali l’occuparsi della spesa settimanale/mensile, l’accompagnare i familiari dal medico, il disbrigo di certe

pratiche amministrative, nonché l'onere dei lavori domestici. Disaggregando il dato per classi d'età, si evidenzia come questo modello sia essenzialmente ascrivibile alle giovani generazioni, ossia inferiori ai 35 anni, e prevalentemente in presenza di figli piccoli. E' vero infatti che anche relativamente alla cura dei bambini si può scorgere una certa partecipazione da parte dei mariti.

Dall'analisi operativa del chi effettivamente svolge alcune attività nell'ambito domestico cerchiamo ora di individuarne le *responsabilità*, ovvero a chi fanno capo determinante aree di competenza. Nel complesso la figura della donna, qualora essa sia inserita in un proprio nucleo familiare, assume il ruolo di coordinatrice delle attività familiari intra ed extra-domestiche.

Ma si possono distinguere alcune categorizzazioni abbastanza nitide:

- usualmente alla sola moglie fanno capo i lavori domestici, quali la pulizia ed il riordino della casa, lavare la biancheria e stirarla;
- fanno generalmente più capo alla moglie, pur essendoci una buona rappresentanza di mariti, le attività di preparazione dei pasti, l'apparecchiare la tavola, il fare la spesa, il prendersi cura dei bambini;
- sono invece ascrivibili in maniera equa alla moglie ed al marito le attività di giardinaggio, l'assistenza ai familiari malati ed anziani, l'assolvimento di pratiche amministrative ed economiche;
- sono espressamente affidati alla responsabilità del marito le attività di manutenzione e riparazione.

2.2.5. Descrizione di una giornata feriale tipica

Implementiamo ora un processo di standardizzazione di una giornata tipica feriale, utilizzando nell'analisi degli indicatori sintetici di risposta.

Il processo conduce alla seguente fotografia:

- prevalentemente l'orario in cui la lavoratrice si alza dal letto è prima delle 7.00 nel 42% dei casi, dalle 7.00 alle 8.00 per il 40%. Ciò nonostante sussiste una differenziazione marcata tra lavoratrici coniugate e nubili: tra le prime è ben il 52% ad alzarsi prima delle 7.00, mentre tra le seconde è soltanto il 20%;
- il pranzo viene consumato generalmente a casa propria (68%), in altri locali preposti quali mensa o bar-pizzerie nel 26% dei casi;
- il dettaglio delle attività svolte nell'arco della giornata, come appare dalla tavola a seguire, annovera in primis l'utilizzo dei mezzi di comunicazione (TV, radio e

stampa), a cui si dedicano mediamente due ore ogni giorno. Seguono in stretta parità il disbrigo delle attività domestiche e l'accudimento di figli e marito. Le attività prettamente ludiche, quali il coltivare hobbies, l'andare a passeggiare o la frequentazione di locali pubblici trovano collocazione al fondo della graduatoria. E' doveroso comunque evidenziare che, disaggregando i dati per stato civile, l'elenco delle attività e del tempo ad esse dedicato appare diversificato¹³ qualora si considerino le lavoratrici single e quelle coniugate. Le differenze risiedono proprio sui due estremi della graduatoria. Ad esempio: la formazione, la frequentazione di locali pubblici, la pratica di hobbies e le gite sono certamente aree di attività a cui le single dedicano un tempo significativamente superiore rispetto alle donne coniugate. Per converso, l'esecuzione delle attività domestiche, l'andare a fare la spesa e l'assistenza ai malati certamente impegnano molto di più le donne coniugate rispetto alle altre.

Tab. 4
Bilancio-tempo: coniugate vs single

(vengono riportati i valori medi conseguiti entro l'intero campione)

	Num giorni medio nella settimana feriale		Num ore mediamente al giorno	
	<i>Donne single</i>	<i>Donne coniugate</i>	<i>Donne single</i>	<i>Donne coniugate</i>
a) formazione, studio	4,1	2,7	3,4	1,6
b) cure dedicate a sé	4,4	4,2	1,4	1,2
c) cure dedicate ai figli e marito	0	5,4	0	2,5
d) assistenza malati o anziani in casa	4,3	5,5	1	1,5
e) accompagnare i figli a scuola	0	5,2	0	1
f) accompagnare i figli durante le attività extra scolastiche	0	3,3	0	1,5
g) attività domestiche	4,8	6,1	1,6	2,4
h) fare la spesa	1,9	2,6	1,3	1,5
i) partecipazione politica	0	4	0	2
j) pratica sportiva	2,6	2,2	1,5	1,5
k) pratica religiosa	1,5	1,3	1	1,4
l) attività di volontariato	1,7	1,3	2	2

¹³ La significatività statistica della differenza è riscontrabile attraverso il T-test per campioni indipendenti (p=0,000).

m) frequentazione di locali pubblici	2,3	1,7	2,4	1,9
n) seguire spettacoli, intrattenimenti e iniziative culturali	1,1	1	2,2	1,9
o) giochi, hobbies	2,4	1,6	1,6	1,2
p) gite, passeggiate	2,5	1,6	2,1	1,7
q) visite a parenti e/o amici	2,7	2,1	1,7	1,8
r) uso di mezzi di comunicazione (guardare la TV, ascoltare la radio, internet)	5,9	5,9	2,4	2,2
s) leggere, scrivere (anche e-mail)	5,5	5	1,5	1,3

2.2.6. La rete familiare e sociale

In questo paragrafo si vogliono enucleare i nodi della rete gravitante attorno alla lavoratrice: più in dettaglio si intende individuare quali siano i soggetti significativi e di supporto concreto su cui la donna può contare.

Nel complesso la rete delineata appare fondata su un numero ristretto di nodi e la componente predominante è senza dubbio ascrivibile all'ambito familiare. Più in dettaglio, nelle situazioni o negli episodi di malattia, l'ausilio più importante è riconosciuto nei genitori (43%), in un parente uomo nella fattispecie il marito (38%), ai figli più grandi (25%). I soggetti esterni alla cerchia familiare rappresentano un punto d'appoggio per una minoranza di casi e soltanto come alternativa successiva alla cerchia familiare.

L'opinione cambia se collocata in una prospettiva di invecchiamento: la lavoratrice una volta diventata anziana farebbe affidamento principalmente sui propri figli (85%), con una marcata accentuazione verso la figlia. Anche il parente uomo, nella fattispecie il marito, risulterebbe un potenziale punto d'appoggio (28%), sebbene fosse anch'esso visto in condizione di anziano. Gli altri nodi della rete perdono via via di significato, risultando unicamente apprezzabile il fatto che, in caso di invecchiamento, si tenda a rafforzare il legame o addirittura si riattivino i rapporti con i propri fratelli e sorelle (10%). Interessante è inoltre la propensione verso la figlia che è identificata come la maggior "accuditrice" nella prospettiva dell'invecchiamento: è ancora una volta il genere femminile a cui viene attribuito il "lavoro di cura" e di assistenza agli anziani.

I risultati conseguiti, dunque, pur facendo riferimento ad una situazione futuribile, delineano esattamente quanto avviene nella struttura sociale odierna: che i familiari forniscano assistenza al genitore anziano è un dato di fatto confermato empiricamente, ed in particolare il ruolo prevalente di *caregivers*, ossia di perno dell'assistenza domestica, spetta alla progenie, con maggiore rilievo della figura femminile, ossia la figlia.

Il vicinato non viene invece riconosciuto come un effettivo nodo della rete, tant'è che neanche lo scambio relazionale sembra essere ben strutturato: lo scambio di favori con i vicini si configura come prassi generalmente poco diffusa e riferita prettamente a scambi o prestiti di beni materiali.

2.2.7. Il tempo libero ed il tempo mancante

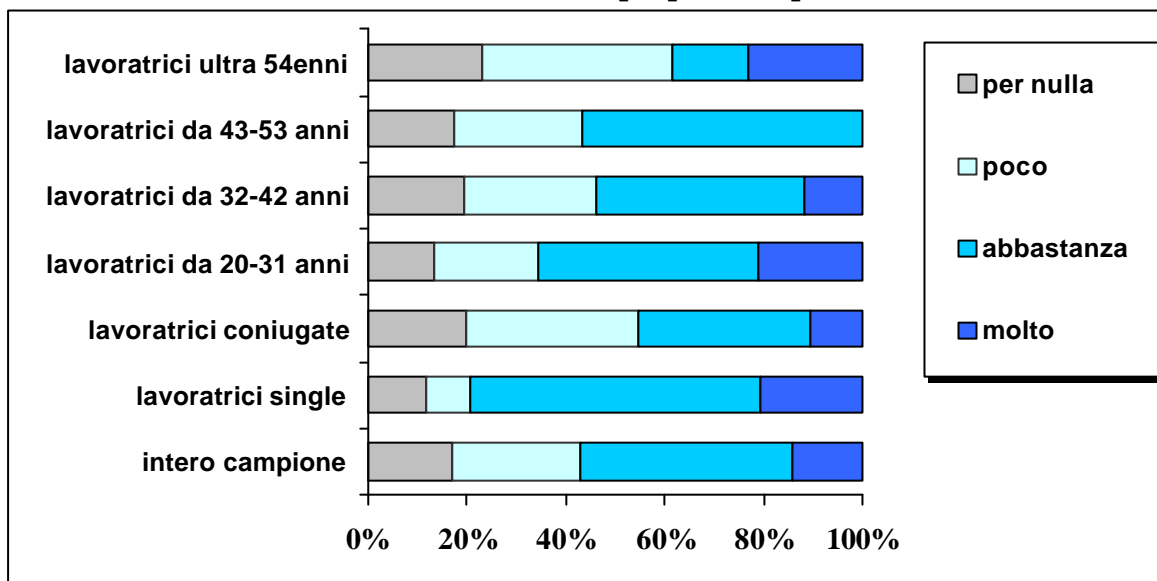
In una certa fase della propria vita una persona può desiderare di avere più tempo libero per poter prendersi cura dei propri figli o dei propri genitori anziani, o per poter apprendere una nuova professione, o per svariate altre ragioni personali. A fronte di quanto asserito, la percezione del tempo, del tempo mancante e conseguentemente la modularità dello stesso, muta condizionatamente alla fase di vita in cui il soggetto si trova ad essere. Non possiamo pensare quindi che esista una visione od interpretazione statica ed univoca, ma quanto mai dinamica con ricorsività evolutive ed involutive. In questo scenario sarebbe allora auspicabile costruire un sistema modulare dei tempi di lavoro, con diverse fasce d'orario, dove ciascuno potrebbe scegliere di lavorare meno ed essere retribuito meno in una certa fase della propria vita e poi chiedere di passare, se lo desidera, ad occupazioni gradualmente più impegnative in termini di ore lavorate, nonché di salario.

Da un primo sguardo d'insieme, entro il campione delle donne lavoratrici si riscontra una certa insoddisfazione relativamente alla disponibilità di proprio tempo libero: il dato aggregato evidenzia una situazione di dichiarato "malessere" per il 43% delle intervistate. Tuttavia esiste una variabile che funge da discriminante, incidendo positivamente o negativamente: detta variabile è rappresentata ancora una volta dalla condizione di essere single o coniugate.

Il livello di insoddisfazione si incrementa al 54,5% tra le intervistate sposate e si riduce drasticamente al 20,6% tra quelle single, comprovando come il carico familiare costringa il tempo libero ad assumere dimensioni ristrette non desiderate.

Operando un successivo zoom sulla compagine che esprime il malessere, si evince anche come vi sia una stretta associazione con la tipologia del proprio orario lavorativo, tant'è che il full-time sembra aggravare la situazione di scontentezza. Non emerge altresì alcuna correlazione relativamente alla tipologia di professione svolta.

Graf. 6
Livello di soddisfazione del proprio tempo libero



L'analisi sembra condurre alla conferma della superiorità del tempo "obbligato" al lavoro: lo scarto tra tempo al lavoro e tempo familiare appare abbastanza esiguo sia in termini quantitativi (ampiezza del tempo disponibile) che in termini qualitativi (effettiva possibilità di pianificazione di alcune attività). E ciò trova corrispondenza nel fatto che nell'ipotesi di una maggiore disponibilità di tempo libero questo sarebbe sicuramente dedicato a se stessi (48%) ed in seconda istanza a soggetti della cerchia familiare (24%).

Ciò non di meno, i modelli preferenziali di impiego del proprio tempo possono essere distinti in quattro aree di attività da svolgere e da potenziare, nell'ordine:

- l'area **personale** (es. cure personali, acquisti, attività sportiva e religiosa, hobbies, viaggi, lettura), a cui attribuisce la propria preferenza in prima istanza il 49% ed in seconda istanza il 55% del campione. Emerge quindi forte la necessità di

disporre di tempo per sé, ossia per attività che sortiscano uno specifico riflesso sulla propria persona;

- l'area **sociale** o delle **relazioni** (es. partecipazione politica, attività di volontariato, frequentazione di locali pubblici, iniziative culturali, visite a parenti/amici, uso di mezzi di comunicazione), preferita in prima istanza dal 22% ed in seconda istanza dal 26% delle rispondenti;
- l'area **lavorativa-professionale** (es. attività lavorativa e di formazione), su cui esprime la propria preferenza in prima istanza il 15% ed in seconda istanza il 4% delle interpellate;
- l'area **familiare** (es. attività domestiche e cure a familiari), a cui è attribuita la preferenza da parte in prima istanza del 8% ed in seconda istanza del 4% del campione.

La cose omesse per mancanza di tempo afferiscono prevalentemente all'area familiare (specie nelle attività domestiche), nonché alla sfera personale. Generalmente i problemi di tempo vengono risolti in maniera remissiva, ossia rinunciando di svolgere una determinata attività (59%): in altri casi è la cerchia familiare che supplisce, garantendo un adeguato supporto. Perciò ancora una volta viene ribadito il ruolo forte assunto dalla famiglia, comprovando l'esistenza di un interscambio generazionale, essendo i genitori i soggetti a cui ci si rivolge in caso di bisogno.

Il tempo "personale" ovvero quello per sé, non assume una connotazione univoca all'interno del campione ma paiono delineabili due schemi valutativi, condizionati dalla situazione di svolgere o meno la funzione di moglie e madre. *Com'è definito quindi il "tempo per sé"?*

Confrontiamo il dettaglio.

- a) Per la *lavoratrice coniugata* sono sostanzialmente quattro le dimensioni esplicative:
 - il tempo del proprio piacere, ossia quello dedicato a fare soltanto le cose che piacciono (30%)
 - il tempo per la famiglia e i figli (26%);
 - il tempo per la propria cura (16%);
 - il tempo più desiderato (13%).
- b) Per la *lavoratrice single* sono sostanzialmente due le dimensioni esplicative:
 - il tempo del proprio piacere, ossia quello dedicato a fare soltanto le cose che piacciono (59%)

il tempo più desiderato (18%).

La differenza nello schema di giudizio è altresì rafforzata dallo stile relazionale che connota le intervistate: l'aver vincoli familiari limita la sfera sociale vissuta individualmente. In altre parole la possibilità di uscire di sera senza marito o familiari è praticamente nulla per due donne coniugate su cinque ed accade qualche volta per tre su cinque. Specularmente, rappresenta una consuetudine costante tra le lavoratrici single, interessando una donna su due.

L'aver tempo per se stesse è considerata una condizione abbastanza "privilegiata" nello scenario di vita della donna che lavora, certamente maggiormente conseguibile se non vi sono vincoli coniugali o familiari. Non sono comunque palesi segnali di colpevolizzazione qualora si riesca a disporre di porzioni di tempo solo per sé, ma anzi ciò è vissuto con una dimensione di conquista che accresce la propria soddisfazione.

Sull'idea del *tempo per sé* torneremo in modo più approfondito durante l'analisi delle interviste qualitative, dove le definizioni dateci dalle intervistate non sono vincolate dalle risposte del questionario ma bensì erano definizioni "libere"; in questo modo è possibile scorgere significati più profondi e di conseguenza fare delle riflessioni più approfondite.

2.2.8. Tempi e orari dei servizi

La disponibilità di tempo è spesso delimitata anche dalla rigidità degli orari di alcuni servizi, di cui per l'appunto la donna lavoratrice a fatica può accedervi: in questo caso si parla più propriamente di "tempo costretto", ossia vincolato da impedimenti di ordine strutturale. Armonizzare gli orari dei servizi al cittadino è quindi un impegno importante, di miglioramento della qualità della vita stessa un problema di civiltà, come diciamo nel sottotitolo data la presente rapporto di ricerca. Si può affermare che guadagnare tempo sia oramai diventato un problema "politico", ossia di governo delle varie attività ed in quest'ottica riorganizzare i tempi dei servizi territoriali si configurerebbe come una misura "risparmia-tempo". Le politiche dei tempi delle città sono diventate un *issue* del dibattito politico all'inizio degli anni Novanta, sotto la spinta del movimenti delle donne, e sono continuate per tutto il decennio con l'implementazione, in molte città, di "buone pratiche" in tema di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro da parte di molti enti locali, soprattutto i Comuni, che hanno avviato ricerche, studi, per riorganizzare gli orari della città ma

soprattutto tavoli di concertazione con la parti sociali e gli attori del territorio per avviare, appunto politiche dei tempi (Adami, rapporto di ricerca, 1994). Le spinte politiche sono sfociate in un articolo della legge 53 sui congedi parentali (vedi più avanti) che stanziamenti a Regioni e Comuni per l'attuazione di Piani orari delle città.

Se da un lato dunque gli attori principali di questo cambiamento o miglioramento sono ascrivibili agli enti locali ed alle amministrazioni pubbliche (comuni, province, ULSS, ecc.), dall'altro alcune modalità potrebbero/dovrebbero essere attuate all'interno dello stesso mercato del lavoro. Al riguardo è opportuno richiamare come studi in tema di flessibilità di orario hanno comprovato che soltanto in pochi contratti collettivi sono previste modalità di gestione flessibili del tempo: ad esempio una flessibilizzazione dell'orario giornaliero, con la possibilità di variare l'ora di entrata e di uscita all'interno di una fascia (ad esempio da un minimo di mezz'ora ad un massimo di due ore) viene previsto da un numero davvero esiguo di aziende¹⁴.

Con riferimento al campione, l'analisi dettagliata per singolo servizio al pubblico e la graduatoria che ne segue mettono in evidenza come *in primis* vengano rilevati critici gli orari di:

- A. banche ed assicurazioni (**31%**), criticità maggiormente manifestata dalle lavoratrici single (44%) che dalle coniugate (25%);
- B. medico di base e/o pediatra (**28%**), prevalentemente espressa dalle intervistate coniugate (35%) che dalle single (25%);
- C. ospedale (**27%**), sia nella dimensione del fare visita agli ospiti che nell'accesso per visite specialistiche od esami, problema prevalentemente evidenziato dalle coniugate (34%) che dalle single (18%);
- D. uffici postali (**25%**), con una chiara affermazione da parte delle single (38%) rispetto alle donne coniugate (18%);
- E. uffici comunali (**20%**), in maniera paritaria tra le donne single (21%) e le coniugate (20%).

Nella vita quotidiana sono altresì riscontrabili alcune situazioni che apportano un maggiore disagio: in maniera particolare ci si riferisce ai contatti con l'ambiente della sanità, in cui risultano davvero critiche le code agli sportelli per le visite mediche e gli esami (38%) e le relative liste d'attesa per poterne usufruire (32%). Sono altresì fonte di disagio le code agli sportelli per le pratiche burocratiche (29%) o, parimenti, i ritardi causati dal traffico (29%).

¹⁴ Cfr. Cappellari R. e Ghiotto C. (2001).

Queste sono dunque le aree di maggiore criticità e sulle quali gli enti locali potrebbero focalizzare la loro attenzione; esse meriterebbero un approfondimento dal momento che costituiscono gli elementi cardine su cui fondare la programmazione dei servizi e quindi garantire al cittadino ed alle famiglie un livello di qualità della vita migliore. La razionalizzazione nell'uso del tempo passa infatti sia attraverso una organizzazione individuale del proprio vivere quotidiano scandito da ritmi più o meno governabili, sia attraverso una sistematizzazione collettiva, garante cioè di una strutturazione dei tempi congrui ai bisogni dei cittadini.

2.2.9. La Banca del tempo e legge 53 sui congedi parentali

Vengono ora approfondite due misure di conciliazione finalizzate alla riorganizzazione e liberazione del tempo in senso lato. L'una consente di articolare diversamente e distribuire il tempo in un assetto più collettivo di gestione del tempo ed è rappresentata dall'istituto della banca del tempo. L'altra, in un assetto normativo, è volta a riallocare le responsabilità familiari e conseguentemente a conciliare la disponibilità di tempo con la gestione familiare, ed è rappresentata dalla legge 53 sui congedi parentali.

La banca del tempo

- La banca del tempo costituisce un istituto, di cui rimane ancora vacante l'aspetto normativo, in capo agli enti locali, (vedi la prima parte di questo rapporto) e traduce un concetto di solidarietà di comunità: la sua notorietà appare limitata all'interno del campione tant'è che è soltanto il 29% delle intervistate ad averne una qualche, seppur vaga, conoscenza.

Tuttavia, qualora fossero chiari i meccanismi di funzionamento, ci sarebbe una certa disponibilità ad usufruirne, per un tempo medio di scambio pari a due ore settimanali.

Dal lato dell'offerta, ossia tra le attività che le donne sarebbero disposte ad offrire, si annoverano il supporto agli studi attraverso l'erogazione di ripetizioni o di corsi di vario genere (32%), il baby sitting (30%), l'assistenza agli anziani (22%). Dal lato della domanda, ossia le richieste espresse dalle donne, si riscontrano la frequentazione di corsi (25%), le piccole riparazioni (23%), un ausilio nelle attività domestiche (42%).

Se, mutuando il concetto dalla contabilità, calcoliamo un saldo tra offerte e richieste, è possibile evidenziare come esso risulti negativo per le attività

domestiche (è maggiore la disponibilità offerta che richiesta), una chiusura sostanzialmente in pareggio per le attività inerenti lo studio, una chiusura in positivo nell'ambito dell'accudimento dei bambini.

La legge 53 sui congedi parentali

- La legge 53 sui congedi parentali rappresenta uno strumento di flessibilità di gestione del mercato del lavoro entrato di recente nel nostro ordinamento legislativo. La conoscenza di questa legge appare piuttosto diffusa all'interno del campione delle interviste: ne hanno una conoscenza, anche se talora parziale, almeno tre interpellate su cinque. Per questa quota parte che ne è informata e che risulta decisamente predominante tra le lavoratrici coniugate, la fonte di informazione è ascrivibile ai contatti avvenuti direttamente sul posto di lavoro (38%), alla diffusione tramite mezzi di comunicazione –stampa, radio, televisione- (14%), al passaparola tra amici o parenti (7%).

Prima però di entrare nel merito dei congedi parentali, abbiamo chiesto alle nostre intervistate se avessero mai usufruito di possibilità offerte dallo Stato, dal comune, o da altre organizzazioni private per conciliare vita familiare e lavoro. In questa direzione, le possibilità dichiarate sono veramente minime e afferiscono agli strumenti offerti più tradizionali: l'asilo nido (12,1%) e gli assegni familiari (8,6%). Altri strumenti registrano percentuali poco significative, quali l'orario flessibile (3,4%) o la banca del tempo e il prepensionamento, che non registrano nessun caso (sebbene le banche del tempo, ad esempio, iniziano a essere previste all'interno dei contratti collettivi soprattutto aziendali, decentrati). Sul fronte dei congedi essi risultano essere poco utilizzati: il 6,9% ha utilizzato i congedi facoltativi, e il 5,2% il congedo per malattia del figlio.

Per questo tali dati contrastano con quanto le lavoratrici ci affermano dopo; esse infatti si dimostrano favorevoli al congedo parentale concesso anche agli uomini, considerando equo che ai padri sia riconosciuta la facoltà di assentarsi dal lavoro qualora i figli abbisognino di cure. Questo sembrerebbe rimanere più su un piano del "sogno possibile": pare che le donne dicano "se fosse possibile, quanto mi piacerebbe che..." rimandando però poi a un comportamento poco conforme con i propri desideri.

E questo viene confermato con la domanda seguente. Ciò nonostante, infatti, questa quasi unanime convinzione sull'utilizzo anche da parte degli uomini del congedo parentale assume il connotato di principio teorico dal momento che, scesi in una ipotesi pratica e realistica, risulterebbe davvero esiguo il numero di padri disposti "incondizionatamente" ad usufruire di detto congedo. Gli elementi

di freno sono perlopiù ascrivibili alle penalizzazioni di stipendio o al rischio di carriera dei rispettivi mariti. Le fattispecie, fra quelle da noi proposte, rispetto all'utilizzo del congedo da parte dell'uomo, vedono come prima opzione scelta quella che vede la possibilità per il marito di prendere il congedo ma solo in parte. Questi dati pare ci dimostrino come non sia ancora completamente passata l'idea di una parità incondizionata da parte dell'utilizzo del padre del congedo. Il modello del *male breadwinner* pare essere ancora quello vincente: pare quasi che le intervistate ci dicano *che è meglio che l'uomo porti lui a casa interamente lo stipendio, a rischio è infatti la sua carriera lavorativa*.

Del resto, e con questo chiudiamo la parte relativa all'analisi quantitativa dei dati, le donne affermano anche che dovrebbero essere incrementati di più i servizi per le famiglie (85,7%) piuttosto che incrementati i congedi parentali. Essi vengono interpretati più che strumenti di liberazione del tempo, quasi come degli "ammortizzatori legislativi della maternità" che permettono alle donne di non lavorare durante la maternità, ma che non sono del tutto positivi: meglio cioè avere più servizi per le famiglie, che rimanere a casa del lavoro, con riduzioni delle stipendio. La richiesta forte, e questo di certo non è un dato nuovo per la situazione italiana, è quello di *un potenziamento dei servizi per le famiglie*. In questo senso, la direzione presa dell'Equal della Provincia di Venezia, che prevede delle ipotesi di fattibilità di asili nido e asili aziendali in alcuni comuni del progetto, pare essere assolutamente centrata.

3. L'INDAGINE QUALITATIVA

di Cristina Adami¹⁵

¹⁵ Barbara Garbin, che ha intervistato tutte le coppie, ha anche redatto i paragrafi 3.1.2 e 3.1.3.

3. 1. L'INDAGINE QUALITATIVA: LE INTERVISTE ALLE COPPIE

3.1.1 Introduzione

Nella progettazione della seguente indagine, quando dovevamo decidere il tipo di metodologia che avremmo dovuto adottare per raggiungere più efficacemente il nostro obiettivo, non abbiamo avuto molti dubbi: avremmo utilizzato quello che oramai comunemente viene denominato come “approccio multimetodo”, ovvero un approccio che utilizza sia il metodo quantitativo (indagine sul campo con questionario strutturato) sia il metodo qualitativo (le interviste semi-strutturate in profondità). Le ricerche che utilizzano tali “approcci multimetodo”, partono dalla constatazione che un approccio unico non sia in grado di fornire indicazioni per una interpretazione esaustiva della complessità della realtà sociale, soprattutto quando si tratta di argomenti controversi e che tendono a indagare la sfera intima del soggetto. Nel nostro caso, dopo aver indagato la percezione del tempo in un campione di donne lavoratrici, ci sembrava utile approfondire alcuni aspetti che rimanevano inesplorati a livello del questionario, e che solo un'intervista in profondità ci avrebbe aiutato a comprendere. Per questo abbiamo deciso di intervistare 12 donne lavoratrici (come vedremo, che svolgono i lavori più disparati e con orari e ritmi lavorativi molto diversi tra di loro) ma anche, e questo rappresenta in parte una novità negli studi “dei tempi delle donne” anche i loro rispettivi mariti o compagni conviventi. Affermiamo “in parte” perché solo di recente si sono iniziati a studiare anche i tempi degli uomini tra vita e lavoro (Piazza, 2001).

Nel nostro caso, ci pareva utile sentire delle coppie perché questo ci avrebbe permesso di capire, in tema di conciliazione tra tempi di vita e di lavoro, la diversa percezione del tempo al femminile, quella al maschile e quella della “coppia”. Come i coniugi definiscono i loro tempi? Quali spazi di mediazione, di contrattazione esistono tra i due? Quali sono le scelte che essi fanno in caso di mancanza di tempo? Come essi definiscono il tempo per sé? E ancora, nella gestione quotidiana del tempo esiste un modello al maschile, o uno al femminile? Possiamo parlare di un modello di genere del tempo?

Questi e altri aspetti, dunque, sono stati approfonditi durante le interviste in profondità. Le interviste, condotte tutte da un'unica intervistatrice, Barbara Garbin, sono state eseguite durante il periodo ottobre/novembre 2002, in quasi tutti i casi

direttamente a casa degli intervistati, ma separatamente. Le interviste, registrate e poi trascritte, sono durate mediamente 1 ora.

Per una maggiore chiarezza nella nostra esposizione riporteremo gli argomenti così come sono stati affrontati nell'intervista. Ovviamente, trattandosi di un'intervista con un protocollo da seguire e non delle domande con una sequenza logica, gli argomenti spesso si sovrapporranno; tuttavia, per facilitare la comprensione e anche per facilitare le nostre riflessioni, tenderemo a seguire lo schema che qui riportiamo:

- I lavori delle donne e degli uomini;
- Gli orari e i tempi di lavoro;
- Il bilancio della giornata e le attività tipiche;
- La suddivisione dei compiti tra coniugi/conviventi;
- La valutazione della giornata e del tempo per sé;
- La gestione del tempo nella coppia;
- I servizi pubblici e i loro orari;
- I congedi parentali.

Inoltre, sempre per facilitare la comprensione, abbiamo ritenuto utile riportare le principali caratteristiche del campione delle coppie (età, titolo di studio, composizione familiare) che andranno analizzate alla luce dei differenti stili di vita delle donne e degli uomini e delle diverse relazioni con i loro rispettivi tempi di vita e di lavoro.

I numeri indicati fra parentesi saranno quelli cui faremo riferimento quando riporteremo alcune frasi interamente trascritte dalle singole interviste.

(1) MARCON

COMPONENTI DELLA FAMIGLIA (coppia sposata):

Uomo: operaio, 49 anni, licenza elementare.

Donna: casalinga con lavori saltuari, 46 anni, diploma di Scuola Media Inferiore

Primo figlio: 24 anni, meccanico.

Secondo figlio: 15 anni, 2 anno Istituto Grafico Pubblicitario.

(2) MIRANO 1

COMPONENTI FAMIGLIA (coppia sposata):

Donna: impiegata in un Consorzio Agrario (Cooperativa Privata), dipendente, diploma di Scuola Media Inferiore, 46 anni.

Uomo: socio in una Cooperativa Sociale di tipo B, diploma di Scuola Media Superiore, 46 anni.

Bambina: 3 anni, scuola Materna.

Bambino: 9 anni, 4^a elementare.

(3) MIRANO 2

COMPONENTI FAMIGLIA (coppia convivente):

Uomo: 41 anni, diplomato i.t.i.s., operatore socio-sanitario (in casa alloggio).

Donna, 41 anni, laureata in lettere moderne, insegnante.

(4) MUSILE

COMPONENTI FAMIGLIA (coppia sposata):

Uomo: impiegato tecnico alla telecom, 33 anni, laureando in Scienza della formazione.

Donna: 33 anni, diploma in disegnatrice e stilista di moda, impiegata settore abbigliamento, in aspettativa.

Bambina: 4 anni, scuola materna.

Bambino 1 anno e 6 mesi.

(5) S. DONA' 1

COMPONENTI FAMIGLIA (coppia sposata):

Uomo: 36 anni, licenza elementare.

Donna: 36 anni, lavori a tempo perso di sartoria e come domestica, diploma di Scuola Media Inferiore

Figlio: 15 anni, Scuola Media Superiore.

Figlia: 12 anni, Scuola Media Inferiore.

Figlia: 4 anni, Scuola Materna.

(6) S. DONA' 2

COMPONENTI FAMIGLIA (coppia sposata):

Uomo: operaio piastrellista, licenza media inferiore, 46 anni.

Donna: dipendente ditta ristorazione in autogrill, 35 anni, diploma di Scuola Media Inferiore.

Figlia: 15 anni, studentessa scuola alberghiera.

(7) SCORZE' 1

COMPONENTI FAMIGLIA (coppia convivente):

Donna: 27 anni, operatore sociale, diploma in arte applicata, iscritta a Scienze dell'educazione.

Uomo: 28 anni, argentino, ha una bambina di 5 anni in argentina, operaio, maturità classica (quattro anni di università, facoltà giornalismo).

(8) SCORZE' 2

COMPONENTI FAMIGLIA (coppia sposata):

Uomo: 41 anni, imprenditore, ragioniere.

Donna: 38 anni, insegnante elementare, diploma magistrale.

Figlia 4 anni (scuola materna).

Figlio 1 anno e 6 mesi.

(9) VENEZIA 1

COMPONENTI FAMIGLIA (coppia sposata):

Donna: avvocato, 40 anni

Uomo: Laureato in filosofia, insegnante, 50 anni

(10) VENEZIA 2

COMPONENTI FAMIGLIA (coppia sposata):

Uomo: 53 anni, psichiatra.

Donna: 47 anni, avvocato

Figlia del marito, 19 anni, studentessa universitaria (architettura).

Figlio del marito (S.), 12 anni, seconda Media.

(11) VENEZIA 3

COMPONENTI FAMIGLIA (coppia sposata)

Uomo: 37 anni, maturità magistrale, autista per azienda di trasporti.

Donna: 36 anni, maturità magistrale, impiegata pubblica.

Primo figlio: 8 anni, scuola Elementare.

Secondo figlio: 5 anni scuola Materna.

Terzo figlio: 3 anni.

(12) VENEZIA 4

COMPONENTI FAMIGLIA (coppia sposata):

Uomo: Diploma di Specializzazione In Fisioterapia, 43 anni, fisioterapista.

Donna: Diploma magistrale, studentessa in Pedagogia, 38 anni, maestra.

Figlio : 3a liceo socio pedagogico, 16 anni.

Figlio: 3a media, 11 anni.

3.1.2 I lavori delle donne e degli uomini

Il campione delle coppie intervistate si presenta particolarmente eterogeneo, sia per quanto riguarda il livello d'istruzione che per l'attività lavorativa svolta.

Il campione femminile (di dodici donne) è costituito da due avvocatesse, un'insegnante, un'operatrice sociale, tre impiegate, due maestre elementari, un'addetta alla ristorazione, una domestica ed una casalinga. Quattro delle donne intervistate hanno concluso la scuola dell'obbligo, cinque un diploma di maturità (due sono iscritte all'università e prossime alla laurea), mentre tre sono laureate. Con un'unica eccezione (un'impiegata con un diploma di scuola media inferiore) il livello di titolo di studio sembra trovare corrispondenza nella tipologia di mansione lavorativa.

“Mi parli del suo percorso di carriera e del suo attuale lavoro” è stata la prima questione posta e pur nell'ovvia eterogeneità di risposte possono essere individuati alcuni aspetti comuni, prima di tutto la particolare linearità dei percorsi di carriera.

Sette donne su dodici, infatti, affermano di avere sempre svolto la medesima attività dichiarata al momento dell'intervista e questo in pratica si traduce in una prima ed unica esperienza lavorativa protratta per più anni.

In generale nessuno dei percorsi di carriera delle intervistate sembra essere caratterizzato da una particolare ricchezza di esperienze intesa sia dal punto di vista quantitativo (numero di lavori cambiati) che qualitativo (come settori o tipi di attività sperimentate). Il tipo di lavoro può essere il risultato di scelte o aspirazioni precise oppure può essere dettato da ragioni di opportunità o possibilità, ma è comunque caratterizzato da una stabilità a lungo termine. Questa è una caratteristica dominante tra le attività svolte dalle intervistate e sembra trascendere il tipo di attività stessa andando a toccare tutte le fasce professionali, dall'avvocato all'addetta alla ristorazione.

Solamente per le due intervistate (la domestica e la casalinga) con lavori irregolari e a bassa qualificazione il curriculum si presenta ricco di esperienze in settori anche diversi, modulate sulla spinta delle esigenze contingenti e dell'offerta sul mercato del lavoro.

Le intervistate hanno un'età compresa tra un minimo di 27 anni ed un massimo di 47 anni. Si tratta di una fascia d'età centrale in cui si può presumere una persona possa ancora investire in ambito lavorativo. In realtà nessuna delle intervistate esprime particolari aspirazioni riguardanti il mondo del lavoro:

Mi ricavo il mio spazio in termini di ruolo ma non ho grosse aspettative dal lavoro, non mi interessa (intervista 2).

Coloro che auspicano dei cambiamenti non lo fanno in termini di crescita professionale o di carriera, ma piuttosto in termini di orario: vorrebbero infatti una riduzione della mole o dell'orario di lavoro, oppure "accarezzano" l'idea di potersi dedicare in futuro ad altro (alla famiglia, alla casa ad interessi personali).

...vorrei trovare dei collaboratori che mi aiutassero a ridurre la mia giornata lavorativa, il mio obiettivo sarebbe riuscire a finire per le 19.00... (intervista 9).

... in futuro se il mio compagno dovesse cambiare lavoro, se riuscissimo a comprare una casa e a ridurre le spese forse potrei fare un part-time (intervista 3).

...valuterò se il lavoro è conciliabile con la famiglia, altrimenti per me la priorità è chiara: scelgo la famiglia (intervista 4).

...è un bel lavoro anche se mi laureerò non lo lascerò, magari lo abbinerò ad un altro lavoro (intervista 12).

Solo la casalinga esprime chiaramente i limiti della propria possibilità di impiego legati all'offerta sul mercato del lavoro e non dettati da scelte personali:

...Se potessi scegliere andrei a lavorare, mi piacerebbe fare la commessa perché tra i lavori che ho provato è quello che preferisco, è il più bel lavoro per una donna. Il problema è che è impossibile trovare alla mia età, non assumono nemmeno le ragazze giovani. Se potessi trovare un lavoro farei un part-time come commessa (intervista 1).

Ed in questo caso risulta confermata una caratteristica tipica del mercato del lavoro femminile in Italia: la difficoltà di occupazione in un'età avanzata. Studi e ricerche hanno messo spesso in evidenza la mancanza di opportunità per le donne che abbiano lasciato il lavoro solitamente in coincidenza con la nascita dei figli e che desiderino rientrare sul mercato successivamente, quando i figli sono cresciuti o abbiano raggiunto un certo grado di indipendenza.

Per quanto riguarda i compagni o i mariti intervistati l'eterogeneità si ripropone: un socio in un'impresa commerciale ed uno in una cooperativa, un'insegnante, uno psichiatra, un fisioterapista, un operatore socio-sanitario, un impiegato, un camionista, un autista e tre operai.

Il livello di istruzione si caratterizza per una prevalenza di diplomati. Tra questi uno ha un Diploma di Specializzazione ed uno è laureando. Ci sono inoltre due laureati e due con licenza elementare. Il livello scolastico si presenta tendenzialmente più uniforme rispetto al campione femminile, con un maggior numero di intervistati dotati di diploma di scuola media superiore ma anche con due abbandoni scolastici, prima della conclusione della scuola dell'obbligo.

I percorsi di carriera sono più eterogenei rispetto a quelli delle loro mogli e tendenzialmente più ricchi di esperienze lavorative in settori di attività e con mansioni anche molto diverse fra di loro. Eccone alcuni esempi:

A 20 anni lavoravo con mio padre. Poi ho scelto di fare praticantato presso uno studio di commercialista, in seguito ho iniziato un'attività come consulente aziendale. Quest'anno ho cambiato, mi dedico ad un'attività commerciale: ho una società con i miei fratelli (intervista 8).

Prima dell'attuale lavoro ero dipendente in un'Azienda di ristorazione collettiva, poi per 4 o 5 anni al Sindacato con varie mansioni e successivamente responsabile del personale in un'azienda (intervista 2).

Ho iniziato a lavorare a 14 anni, non ho nemmeno finito le scuole medie. Sono andato a lavorare perché non avevo scelta, ho fatto per 4 anni l'imbianchino. Ho cambiato e ho fatto il rappresentante di tappeti orientali in tutta Italia. Quando il prodotto ha cominciato a declinare ho iniziato a fare il camionista. All'inizio andavo all'estero ma ora lavoro in zona per una ditta di Mestre (intervista 12).

Come per il campione femminile, la scelta dettata da una spinta motivazionale o attitudinale si ritrova in particolar modo per le professioni più qualificate; tuttavia, in generale, si manifesta un approccio più diversificato, dinamico ed eterogeneo al lavoro. Per alcuni è molto presente un'aspettativa di evoluzione e di carriera, come nel caso riportato di seguito, dove l'appiattimento della politica aziendale che ha come conseguenza un'immobilità professionale spinge il lavoratore guardarsi intorno e a cercare nuovi sbocchi:

Il lavoro alla T. dava un riconoscimento economico alto che ora si è appiattito (42.000.000 di lire all'anno più benefits di 3.000.000 da consumare in negozi ecc.), professionalmente non si può più crescere salvo decidere di spostarsi.

Anche dal punto di vista di riconoscimento personale la T. ha appiattito tutto, il margine di discrezionalità ed autonomia è stato ridotto al minimo e la cosa mi pesa... (intervista 4).

Per altri l'aspetto economico è il fattore determinante, se non esclusivo, che spinge al cambiamento o al mantenimento del posto di lavoro:

Il lato economico deve essere messo al primo posto anche perché tutto il resto sembra non valere. La professionalità non viene considerata e le soddisfazioni sono poche, le capacità non vengono premiate e quindi uno si concentra sull'aspetto economico. Non è il massimo a cui si possa aspirare ma l'aspetto economico è importante (intervista 5).

Ho finito la scuola dell'obbligo e sono andato subito a lavorare. Quando ero praticamente ancora un bambino ho fatto il carrozziere, poi ho fatto il verniciatore di mobili. Poco tempo fa che ho iniziato a fare il piastrellista come dipendente (siamo in due). Lavoro per i soldi, solo riconoscimento economico (intervista 5).

Il posto è brutto ma questo aspetto è un po' compensato dal salario. Lo stipendio mi fa rimanere (intervista 1).

Prevalgono percorsi lavorativi calibrati e modificati sulla base di aspirazioni, motivazioni personali o delle esigenze emergenti:

Ho avuto problemi anche di salute per colpa dello stress, che quando ho cambiato lavoro si sono risolti (psoriasi). Volevo un lavoro che fosse nel sociale, più gratificante che riparare una macchina, così ho fatto il corso per operatori l'anno scorso (intervista 3).

Prima di sposarmi facevo il camionista, poi ho fatto il concorso per autista e visto che era un lavoro stabile ho deciso di sposarmi; questo è stato 10 anni fa (intervista 11).

In sintesi sembrano emergere due modalità di approccio al mondo del lavoro che possono essere collegate alla variabile di genere.

Il campione femminile si caratterizza per una stabilità lavorativa protratta nel tempo. L'investimento ai fini di una diversa collocazione professionale o ai fini di carriera, nei casi in cui avviene, si colloca tendenzialmente in una fascia d'età relativamente bassa. Al contrario il campione maschile, pur nell'eterogeneità delle situazioni, tende a mantenere la predisposizione e la disponibilità al cambiamento in base alle esigenze ed alle opportunità.

Un ridotto investimento professionale femminile in termini qualitativi, ma anche ed inevitabilmente quantitativi, calibrato sulla base delle esigenze familiari si abbina ad un investimento professionale maschile più consistente; questo sembra essere il *modello di conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro nella maggior parte delle coppie intervistate, soprattutto se in presenza di figli* (vedasi paragrafi successivi). È degno di nota il fatto che lo stesso modello sembra riproporsi "rovesciato" nei casi, molto più rari, di professioni particolarmente impegnative esercitate dalle donne a cui si abbina un minor impegno lavorativo da parte dei partner.

Il messaggio implicito può risultare abbastanza scontato: l'inconciliabilità di una vita familiare intensa con un impegno lavorativo a tempo pieno e non flessibile di entrambi i partner. E questo si ripercuote, in mancanza di alternative, quasi prevalentemente sulla vita professionale (e non solo professionale) della donna.

3.1.3 Gli orari e i tempi di lavoro

Dopo aver analizzato la situazione lavorativa presente e passata delle coppie intervistate ci è sembrato fondamentale approfondire il tema "orario e tempi di lavoro". Quali sono le caratteristiche prevalenti del nostro campione, quali elementi indirizzano o influenzano la scelta di un orario e come questo si abbina tra i partner sono gli aspetti che abbiamo cercato di cogliere e approfondire.

Sul campione di dodici intervistati uomini, undici svolgono un'attività a tempo pieno. L'orario è strutturato in turni per i tre operai e l'autista, in modo flessibile per l'insegnante e lo psichiatra, mentre copre l'intero arco della giornata per i due imprenditori, il fisioterapista, l'impiegato ed il camionista.

Un aspetto prevalente nel campione maschile consiste in un'articolazione dell'orario che rispecchia la peculiarità dei lavori esercitati ed il soggetto sembra essersi adeguato ad esso per scelta o per impossibilità di variazioni. Il lavoro esercitato è frutto di una valutazione in cui sono stati considerati diversi fattori (riconoscimento economico, soddisfazione personale, opportunità di carriera...) ma tra questi non sembra rilevante l'aspetto "margine di contrattazione dell'orario".

Molti auspicano una riduzione dell'orario, ma le motivazioni sono abbastanza generiche e sembrano riferirsi ad un'esigenza di maggior tempo libero o di un aumento del tempo da trascorrere in casa. Ecco alcune affermazioni degli intervistati:

Mi piacerebbe che il mio orario fosse diverso, ma sto lavorando per questo. Vorrei impostare la mia vita con più spazi a casa ma in ogni caso vivo bene anche ora, la mia famiglia è tranquilla e so gestirmi bene il tempo. Vorrei dedicare meno tempo al lavoro e sto investendo per ridurre in futuro il tempo che ci dedico. (intervista 7).

Questo orario di lavoro è ideale per il periodo in cui ho avuto l'università, per me l'ottimo sarebbe fare un orario continuato 8 - 14, non più per investire sullo studio ma su un'altra attività lavorativa (intervista 4).

L'orario ideale sarebbe molto più ridotto. Sto valutando e cercando la possibilità di iniziare prima al mattino ma di finire prima la sera. Quando si finisce verso le 19.30 basta anche un piccolo contrattempo e torni a casa tardi, essere a casa alle 18.30 può fare la differenza. D'estate magari le cose cambiano, si riesce a fare una pausa pranzo più lunga, certe volte, che consente ad esempio di andare in piscina con i ragazzi (intervista 12).

Diversa è la situazione del campione femminile: sette donne lavorano con un orario part-time, tre hanno un orario flessibile e solamente due hanno una fascia lavorativa che si estende dal mattino fino a sera.

Un approccio flessibile ai tempi di lavoro è un elemento che caratterizza le intervistate. L'orario deve dare la possibilità di far fronte agli impegni familiari, in particolare ai lavori domestici e di cura. A differenza dei loro compagni, per le donne l'orario è il risultato del continuo tentativo di conciliare i tempi di lavoro con gli altri tempi di vita e questo è un aspetto di cui sembrano tener conto anche nel momento in cui si avviene la scelta del lavoro.

Il part-time risulta essere in questo senso uno strumento privilegiato, una strada che le nostre intervistate si riservano di poter percorrere e che effettivamente percorrono in momenti particolari della loro vita, momenti in cui il carico di lavoro familiare aumenta (solitamente con la nascita di un figlio) e, sembra tendenzialmente scontato, spetta a loro farvi fronte.

Gli uomini giustificano la scelta del part-time rispetto al tempo pieno da parte delle loro compagne ricorrendo quasi esclusivamente alla motivazione economica o attitudinale, come nell'esempio seguente:

E' stata una scelta dettata da criteri economici (io guadagno di più), poi con l'arrivo del secondo figlio la situazione era più gestibile con la presenza di mia moglie a casa, dettata anche da una sua esigenza personale (intervista 4).

Le compagne invece tendono a giustificare il mantenimento dell'orario ridotto rispetto alla scelta di restare a casa, il part-time viene visto quasi come una conquista che consente loro un giusto compromesso tra tempi di lavoro e di vita. E questo nonostante alcune di loro abbiano evidenziato come questa scelta implichi spesso mettere da parte qualsiasi aspettativa di carriera e comporti anche il rischio di una "svalutazione" professionale, soprattutto per i lavori in ambito privato.

Non è stato facile decidere il part-time, per un discorso economico innanzitutto. Avevo pensato anche ad un'aspettativa ma non risultava vantaggiosa sia ai fini della carriera (hai "un buco" nel curriculum) sia per il rischio di essere fagocitata dalla situazione familiare. Percepivo il rischio di un'estensione delle incombenze familiari sia perché verrebbe spontaneo a tutti assegnartele per il fatto che sei a casa, sia perché mi sarei sentita io stessa in dovere di assumerle. Il part-time mi è sembrato la soluzione migliore, un giusto compromesso perché mi piace il lavoro... (intervista 12).

Con la prima figlia facevo il tempo pieno, con il secondo figlio ho scelto il part-time e riesco a gestirmi meglio. Da quando mio marito ha la ditta all'ingrosso di materiale per ufficio, lavora molto ed è necessaria una forma di compensazione. Mi dispiaceva lasciare il lavoro perché mi dà soddisfazioni ed uno spazio di realizzazione personale oltre la famiglia, il part time mi consente di conciliare la cosa con la famiglia che richiede un grande impegno sia dal punto di vista pratico che psicologico (intervista 8).

E' forse opportuno far notare che ciò che per gli uomini è un sacrificio dettato da ragioni di opportunità, sembra essere vissuto da molte delle intervistate come un'occasione per conservare i propri spazi al di fuori degli impegni familiari o, come ci ha spiegato nell'affermazione che segue una delle intervistate, un compromesso accettabile, anche se non privo di effetti collaterali, per conservare importanti aspetti della propria identità.

Due punti vista sulla medesima realtà che lasciano trasparire aspettative e responsabilità notevolmente diverse relative al mondo del lavoro e a quello familiare.

Il mio lavoro mi serve anche per realizzarmi, per ricevere qualche gratificazione diversa dalla vita familiare, mi serve per non essere solo la "mamma di ..." e la "moglie di...", per evitare di essere sempre inquadrata in un ruolo in funzione di qualcun altro. Non chiedo al mio lavoro una carriera particolare, ma una dose di gratificazione personale che riesco ad ottenere.

Non ho mai pensato di fare la casalinga perché ho sempre pensato che fosse importante avere un ruolo al di fuori della famiglia, per non appiattirsi, per non ridursi a parlare solo di detersivi o di pannolini. Quando sono al lavoro chiudo per 5 ore con la mia famiglia e mi concentro su questo, credo che sarei una casalinga frustrata. Così forse sono una donna frustrata sul lavoro ed anche a casa perché mi sento un po' in colpa, ma è una soluzione che va meglio (intervista 11).

3.1.4. Il bilancio della giornata e le attività tipiche

Le donne: le acrobate della quotidianità

La batteria di domande relative al bilancio della giornata e le attività tipiche che si svolgono in essa mirava essenzialmente a capire quanto tempo mediamente le donne da una parte, e gli uomini dall'altra, dedicano al lavoro per il mercato e al lavoro per la cura della famiglia e dei figli.

Essenzialmente la giornata tipo delle nostre coppie è, - quasi ovviamente - scandita dall'attività lavorativa che ne modella ritmi, orari, e organizzazione della giornata complessiva. Essa può cambiare molto a seconda della flessibilità - o viceversa - rigidità dell'orario di lavoro; della distanza dell'abitazione rispetto al luogo di lavoro - e ancora, forse la variabile più determinante - della presenza o meno di figli piccoli da accompagnare o non accompagnare a scuola, e più in generale da accudire. I ritmi della giornata, in questo caso, ne sono fortemente condizionati.

Mi alzo verso le 7.15, mio marito di solito è a casa, prepariamo la colazione, io esco con il più grande e lo porto a scuola mentre mio marito resta a casa con il medio (che poi porta all'asilo) e con il piccolo. Arrivo al lavoro, se riesco mangio un panino qui, poi esco, se riesco mi fermo al supermercato e faccio un po' di spesa e arrivo a casa. Trovo mio marito che è a casa con il più piccolo e solitamente lui va al lavoro ed io, con il piccolo vado a prendere i bambini. Di solito il pomeriggio resto a casa con tutti e tre, oppure se il più grande deve andare in piscina lo porto o ci organizziamo in modo che lo porti mio marito. Metto un po' a posto la casa, preparo la cena, ceno con i bimbi perché mio marito è al lavoro. Dopo cena abbiamo l'appuntamento fisso con "Braccio di ferro", si preparano gli zaini e poi un po' alla volta vanno a letto. Se ho ancora energia rimango sveglia altrimenti vado a letto; in ogni caso dopo aver sistemato i ragazzi non faccio altro, guardo la tv o vado a letto (intervista 11, 3 figli).

In questo caso la coppia ha tre figli, e la donna ha scelto di chiedere il part-time nonostante il marito avesse già in precedenza un lavoro con orario flessibile che poteva permettere qualche spazio di contrattazione dei tempi.

Ma anche in altri casi la giornata è scandita prevalentemente dalla presenza dei figli. Il fatto di aver "poco tempo" sembra essere legato dunque ai bambini, anche se queste scelte nella maggior parte dei casi non pesano affatto.

Le donne sembrano essere completamente assorbite dalla scansione dei loro tempi, da una parte quelli del lavoro - il tempo obbligato - e dall'altra parte quelli legati ai ritmi familiari, che sono nella quotidianità altrettanto costretti e obbligati. Esse diventano dunque delle vere e proprie *acrobate della quotidianità* e i loro sforzi sembrano essere tutti tesi a conciliare i diversi ritmi e orari imposti dalla vita quotidiana. Spesso le cure dedicate ai figli assorbono quasi totalmente il loro tempo. Tuttavia, le donne da noi intervistate non paiono soffrire di queste situazioni e non cambierebbero nella maggiore parte dei casi la loro quotidianità, che lascia poco

spazio a loro stesse; l'unica cosa che sono disposte a fare in questa direzione, per recuperare del tempo libero, sarebbe quello di ridurre l'attività lavorativa.

Il tempo che rimane lo dedico alla casa, mi piace e mi sento molto portata per le attività casalinghe. Se potessi scegliere ridurrei decisamente il lavoro" (intervista 3).

Il tempo residuo lo dedichiamo tutto ai figli, non c'è tempo per altro (intervista 2).

Ma anche poste di fronte alla possibilità di avere maggior tempo, alla fine le donne ci dicono che il tempo "recuperato" sarebbe speso per passare più tempo con i propri figli. La cura dei familiari, dunque, assorbe quasi totalmente le donne che vi dedicano molte ore giornalmente: praticamente ogni parte della giornata che non è legata all'attività lavorativa ruota attorno alla cura dei figli – e quando non ci sono – della casa e del marito. E infatti, se prendiamo il caso di una donna con part-time (e con tre figli), le cose non sembrano cambiare molto: il tempo recuperato da quello obbligato non libera spazi per sé, ma ancora una volta per i figli e la casa:

Il mattino mi alzo alle 6.30, chiamo la secondogenita, le preparo la colazione, si prepara e va a prendere la corriera, alle 7.30 chiamo il più grande che fa colazione ed esce con lo scooter, nel frattempo sveglio la più piccola, le do il latte, la vesto, alle 8.15 la porto all'asilo e vado al lavoro. Finisco alle 12.00, vado a fare la spesa e a fare qualche commissione, torno a casa, si mangia, (io mangio prima da mia suocera, mentre i ragazzi mangiano alle 13.30 insieme) pulisco, lavo, stiro, qualche volta esco sempre per fare commissioni, alle 15.30 vado a prendere la piccola all'asilo, preparo la cena e mangiamo insieme verso le 19.00. I grandi vanno a letto da sola, alla più piccola do il latte e la metto a letto. Quando tutti sono a letto vado a dormire anch'io (intervista 5).

Gli uomini e il contratto- tempo: nuovi padri, ma non nuovi mariti

Se guardiamo ora ai bilanci tempo degli uomini, pare logico affermare che la giornata tipo, anche in questo caso, varia molto a seconda dell'orario del proprio lavoro per il mercato. Tuttavia ci pare di poter identificare due tipologie di uomini: quelli che sono "attivi" rispetto alle strategie temporali della giornata e quelli che invece subiscono "passivamente" una strategia in qualche modo diretta o imposta dalla moglie, o dalla famiglia stessa.

Ecco un esempio del primo caso, in cui appare chiaro come il marito partecipa attivamente alla gestione della vita quotidiana:

Mi sveglio alle 7.00, chiamo i ragazzi, certe volte facciamo colazione insieme (dipende da quanta fretta abbiamo, dal periodo), verso le 8.00 vado al lavoro, magari mi fermo a prendere il giornale ed il caffè (se posso mi piace fare le cose tranquillamente), ho pazienti fino alle 12.30 o alle 13.00, torno a casa alle 13.15, mangiamo insieme, restiamo un po' insieme, magari guardiamo un po' la tv, rientro al lavoro alle 15.00 fino alle 19.30. Se riesco a tornare a casa entro le 20.00 mangiamo insieme, altrimenti avviso ed i ragazzi mangiano prima. Il piccolo va a letto verso le 22.00, è un periodo in cui la tv non la guardiamo mai e questo lascia più spazio alla lettura ed al dialogo tra noi. In periodi particolarmente brillanti vado a correre con mia moglie

prima di andare al lavoro (adesso è un mese che non lo facciamo) alle 6.30 così non si toglie niente a nessuno. E' una cosa che ora mi manca e che intendo a riprendere... (intervista 12).

Ma i casi di delega da parte del marito o comunque di reazione passiva alla gestione del tempo sono in numero maggiore rispetto ai precedenti. Spesso i nostri intervistati ci hanno riferito di fare “quello che dice la loro moglie” soprattutto relativamente alle attività domestiche e alla cura dei figli. L'uomo, dunque partecipa alle attività di gestione della vita quotidiana ma assumendo un ruolo passivo, poco responsabile. E del resto, ancora certe attività sono considerate di “genere” maschile o di “genere” femminile, come ci riporta un nostro intervistato:

Il mattino mi alzo verso le 7.30, si svegliano i bambini e di solito li porto all'asilo, inizio il lavoro verso le 9.30. Quasi sempre rientro per pranzo ma non ho un orario fisso, mangio qualcosa al volo, se c'è. Saluto il bambino e torno al lavoro fino alle 19.30, 20.00.....(...) A casa faccio poco, faccio la parte maschile. Vado a fare la spesa poche volte (intervista 8).

Fortunatamente abitiamo in un punto strategico quindi nell'accompagnare i figli a scuola impieghiamo al massimo 5 minuti a piedi. Attività domestiche: io preparo da mangiare al bambino a mezzogiorno, poi faccio ciò che mi ordina mia moglie (quantificando direi un'ora al giorno). Di solito è lei che si occupa delle pulizie più a fondo, ci siamo divisi i compiti in modo che quando lei fa i lavori domestici io mi occupo dei bimbi (intervista 3).

Cure dedicate alla famiglia: quando posso aiuto mia moglie, ma è lei generalmente che si occupa di questo... (intervista 1).

Nonostante il modello partecipativo maschile sia tuttora ancorato a una visione tradizionalista della coppia e della famiglia, non possiamo tuttavia non mettere in evidenza come la partecipazione alla vita familiare da parte degli uomini sia diventata sempre più massiccia soprattutto rispetto alla cura dei figli. In questo senso, ci pare di poter affermare come l'emancipazione della coppia passi attraverso un rinnovato, anzi completamente nuovo, ruolo maschile della paternità: gli uomini portano a scuola i bambini, giocano con loro, preparano loro il pranzo quando è necessario, li lavorano, li vestono, a volte comprano loro i vestiti (anche se questa è un'attività ancorata tuttora alla madre...) etc: in questo senso possono essere definiti come i “nuovi padri”, ovvero i padri che partecipano in modo attivo alla gestione della cura e dell'educazione dei figli.

Più difficile pare invece parlare di “nuovi mariti”: le deleghe sul tempo rispetto alle attività domestiche (che approfondiremo nella sezione seguente) sono ancora molto forti, e alla fine un dato emerge chiaramente: mentre le donne sono disposte a fare un orario di lavoro ridotto pur di seguire meglio la propria famiglia, ciò non traspare nelle scelte degli uomini. Tutti i nostri intervistati infatti lavorano a tempo pieno (a parte il caso di un uomo, ma temporaneamente, per poter fare un'esperienza di affidamento familiare) e nessuno ci ha mai riferito, come invece hanno fatto parecchie

donne “sì, se potessi dedicherei più tempo alla mia famiglia anche riducendo il mio orario di lavoro”

Qui ci pare opportuno fare una riflessione sul part-time e sul suo “genere” a partire da alcuni dati del Veneto a nostra disposizione¹⁶.

La donna è, infatti, sempre stata la principale destinataria di rapporti di lavoro con impegno ridotto sotto il profilo dell’orario o della durata del tempo. Ancora oggi, malgrado la flessibilizzazione in atto in tutto il mercato del lavoro, il part-time si concentra soprattutto fra le donne, che rappresentano, ad esempio nel Veneto, l’80% della quota complessiva.

L’incidenza complessiva sugli occupati continua tuttavia a rimanere nel Veneto (8,9%) come in Italia (7,9%) molto lontana dai valori che si riscontrano nella media UE (16,9% nel 1997). La differenza tra uomini e donne in Veneto rimane ragguardevole: 18,9% (donne) contro 2,9% (uomini).

I dati ci dicono inoltre del part-time è minore per le giovanissime, poi cresce per le donne fra i 30 e i 40 anni; per gli uomini è elevato solo dopo i 65 anni, mentre nelle classi centrali (31-50 anni) gli uomini che lavorano part-time sono meno del 2%. Quindi per le donne si tratta di una scelta, per poter conciliare lavoro e famiglia: per gli uomini è invece eventualmente un’opportunità in più, una volta andati in pensione.

Una nota a margine: gli uomini e...”cosa vuol dire la cura di me”?

Con una nota a margine desideriamo fare una riflessione rispetto a quello che gli uomini ci hanno riferito relativamente alle “cura per sé”. Una parte dell’intervista, infatti, sondava alcune attività tipiche che si possono svolgere nell’arco di una giornata: la formazione, lo studio, le attività domestiche, la partecipazione politica, il volontariato etc (per la lista totale delle attività vedi la traccia di intervista in appendice). Mentre per le donne la cura di sé non lasciava spazio ad alcuna ambiguità (le donne hanno sempre intesa la cura di sé come *cura del proprio corpo*, con creme, massaggi, parrucchiere etc e *cura della propria anima*, intendendo con queste la lettura, il cinema, il tempo per pensare), per gli uomini le ambiguità sono state più di una e in più di un caso, gli uomini non era chiaro cosa intendessimo per “cura di sé”:

Cura di me? Non mi viene in mente nulla...(intervista 7).

¹⁶ Per questi dati cfr. Veneto Lavoro, Il mercato del lavoro nel Veneto, anni vari., FrancoAngeli, Milano.

Non mi è chiaro cosa siano le cure per me...forse che vado dal barbiere, o faccio qualche spesa? (intervista 10).

Cure dedicate a me: leggo qualcosa, faccio attività fisica costante, ma in linea di massima faccio quello che mi dice mia moglie.... (intervista 11).

Naturalmente, non tutti gli uomini non hanno saputo darci una risposta. In alcuni casi, infatti, essi ci hanno riferito di praticare attività sportive, o di suonare uno strumento, di fare camminate e di trovare (perfino...) piacevole fare talvolta gli acquisti con la propria moglie o compagna. Tuttavia, e ciò lo vedremo anche più avanti nella nostra analisi con il significato che gli uomini attribuiscono al “tempo per sé”, in linea generale, ci pare di poter affermare che le riflessioni che fanno gli uomini sul loro tempo e sul cosa significhi avere del tempo da dedicare a sé siano molto scarse, o comunque totalmente differenti rispetto alle riflessioni che hanno fatto le donne su questo tema. Come riportavamo all’inizio del nostro lavoro, sono le donne che storicamente hanno posto il problema del tempo e della conciliazione: queste riflessioni le donne le hanno fatte a partire essenzialmente da loro stesse, dalla loro dimensione – individuale e collettiva – del tempo. Questo è dunque il significato che noi attribuiamo alla dimensione di “genere” del tempo.

3.1.5. La suddivisione dei compiti tra coniugi/conviventi

“Chi fa cosa?”

Con la parte relativa alla suddivisione di compiti familiari all’interno della coppia, intendevamo fare un approfondimento della parte precedente relativo alle attività tipiche che si svolgono in una giornata. Esse sono infatti le attività tipiche da cui una famiglia – nella media – non può essere solitamente esonerata e per le quali ci deve essere spesso tra i coniugi una sorta di contratto e una condivisione – siano esse esplicitate o meno -.

La tradizionale suddivisione dei compiti familiari come modello condiviso- la donna che fa tutto in casa, l’uomo poco o nulla - non sembra appartenere più alle coppie che abbiamo intervistato. Dunque, nelle nostre coppie generalmente il marito partecipa attivamente alla gestione delle faccende domestiche, assumendosene in alcuni casi anche la responsabilità: il caso più tipico è quello della preparazione del pranzo, per sé e/o per i figli. Molti uomini dichiarano inoltre anche di lavare i piatti, di caricare e scaricare la lavatrice, di fare il bucato, talvolta anche di stirare (o comunque di essere in grado di farlo, pur non praticandolo molto...).

Anche se la predilezione degli uomini rimane quella per i lavori di tipo amministrativo-burocratico (occuparsi di bollette, banca, affitto,) del giardino e in generale del bricolage, in altre parole, potremmo dire, per attività considerate tradizionalmente maschili, agli uomini non mancano di essere affidate per intero alcune attività, o comunque la partecipazione alla gestione è presente in quasi tutti i casi. Questo vale quasi sempre qualora la donna lavora fuori casa per molte ore. Ed è proprio questa variabile – l’orario di lavoro della donna – che può “scombinarci” completamente questo modello partecipativo nella suddivisione dei compiti. Qualora, infatti, la donna, abbia scelto un orario di lavoro di part-time – e come abbiamo visto i nostri casi sono parecchi – allora è la donna che in casa si accolla tutta la responsabilità nonché “il fare” concretamente tutte le faccende domestiche. Eccone alcuni esempi:

A casa faccio tutto io, a parte qualche aiuto da parte della baby sitter. Il giardinaggio viene fatto da mio padre. Mio marito gioca con i bambini soprattutto il sabato e la domenica, ma lui non fa mai niente rispetto alla casa, si occupa invece degli aspetti amministrativi ed economici (intervista 8, donna insegnante in part-time).

Il pranzo è preparato da mio marito e la cena da me. Per la preparazione dei pasti io faccio le cose di base. Pulizia e spazzare: entrambi. Io mi occupo di lavare e stirare (è legato al fatto che io sono più tempo a casa ed anche al tipo di lavoro) (intervista 2, donna impiegata part-time).

Nel caso che riportiamo di seguito, invece la donna lavora a tempo pieno, ma allora padre e figlia partecipano alla gestione della casa solo quando la moglie non è fisicamente presente: il modello di suddivisione tra coniugi è determinato interamente dalla presenza o meno della moglie. Inoltre, lo schema di suddivisione è legato a una tradizionale suddivisione di genere: lavori pesanti: la donna, lavori amministrativi, bricolage: l’uomo.

Preparazione dei pasti: io. Figlia e marito si arrangiano se io sono al lavoro, ma se sono a casa, anche se sto facendo un altro lavoro non è mai successo che preparino loro il pranzo; è una cosa che mi fa arrabbiare e per cui discuto sempre. Preparare: mio marito. Fare i piatti, lavare e stirare, riordinare: io. Qualche volta mi dà una mano mio marito per passare l’aspirapolvere, lui si occupa delle riparazioni e del bricolage. Quando mia figlia era piccola, forse perché lavoravo, marito era molto partecipe nella cura della figlia. Aspetti amministrativi: entrambi (io mi ricordo più spesso delle scadenze) (intervista 6).

Sono invece gli aspetti legati al ruolo di padre e dunque alla cura dei figli quelli per cui la variabile del tempo e dell’orario delle donne non sembra più essere determinante. In altre parole, con i figli più piccoli soprattutto ma anche con i più grandi, il maschio vuole avere un ruolo e allora le coppie si gestiscono un ruolo tutto sommato più paritario. E’ qui infatti, che le coppie ci hanno più spesso risposto che si suddividono le responsabilità entrambi: lavano i figli, li curano, preparare loro da mangiare, giocare con loro. Ovviamente se il padre lavora di più della madre, e il

tempo a disposizione del padre è poco, egli non lo occuperà più per fare faccende domestiche, ma piuttosto per giocare o stare con i figli.

Preparazione dei pasti, pulire, lavare e stirare: in genere mia moglie (finché io tengo i bambini). La spesa viene fatta da chi ha tempo, non abbiamo giardino, del bricolage mi occupo io. Quando sono a casa il mattino lavo e vesto io i bambini, mi piace molto anche giocare con loro (intervista 11).

Infine, altre sembrano essere le variabili che entrano in gioco nell'amministrazione familiare. Una di queste è legata alla presenza o meno dei genitori o dei suoceri, specie se sono presenti figli piccoli:

Nell'organizzazione della famiglia entrano anche persone esterne: mia suocera (abita sotto di me, le porto giù il bambino), le mie cognate e qualche altra mamma, in base agli impegni. Capita che succeda anche il contrario, che mi occupi io di figli di altre mamme. E' più difficile che parenti vengano chiedere di fare commissioni a me perché sanno che tre bambini non sono facili da gestire, se c'è bisogno e ci sono emergenze ci aiutiamo, ma nella quotidianità non capita spesso. (intervista 11).

Mio suocero certe volte si offre per fare delle commissioni, ci tiene soprattutto ad aiutare la figlia. Non chiediamo aiuto ad altre persone (intervista 9).

Suocera e madre entrano nell'organizzazione della famiglia. I suoceri due volte la settimana per 4 ore circa, salvo casi particolari dove siamo via per tutto il giorno. Ad es. durante le vacanze veniva mia suocera ed un po' mia sorella. Dopo la scuola i bambini rimangono con la suocera, mia madre, mia sorella o con noi, in linea di massima a casa nostra per un semplice fatto di comodità (intervista 3).

In sintesi, possiamo affermare che, all'interno della famiglia, è ancora la donna adulta che generalmente si assume la responsabilità della gestione della vita familiare e, in conseguenza, della sincronizzazione dei tempi dei singoli membri dell'interno del sistema e per il funzionamento dello stesso. Tuttavia inizia a emergere un ruolo di uomo che si occupa e ha la responsabilità di alcuni lavori familiari (specie legati ai figli), i quali però spesso sono strettamente dipendenti e interconnessi con l'attività e quindi con gli orari e i tempi, della propria moglie/compagna.

3.1.6. Valutazione della giornata e il tempo libero per sé

Abbiamo finora visto come le nostre coppie si distribuiscono il tempo durante la giornata, quali siano le loro occupazioni principali, e a quali attività dedichino il maggior tempo. In questo paragrafo ci concentreremo, invece, su alcuni aspetti più valutativi: da una parte infatti cercheremo di capire quale sia la valutazione che fanno gli/le intervistati/e dei momenti migliori e peggiori della giornata; dall'altra parte, invece, faremo una riflessione sul tempo libero, e soprattutto sulla valutazione – sia quantitativa che qualitativa – che i/le nostri/e intervistati/e ne fanno. In altre parole, ciò che ci interessa capire è se – fra un tempo obbligato – quello dell'attività

lavorativa – e un tempo necessitato (inteso come attività familiare), gli uomini e le donne riescano a trovare del tempo libero e del tempo per sé. La conciliazione tra attività domestica e attività lavorativa per il mercato riesce a produrre degli spazi per il tempo libero e per sé? E ciò diventa più facile per gli uomini o per le donne? Esistono in questo senso delle differenze di genere?

La valutazione della giornata, in sé, varia a seconda dell'intensità dei ritmi lavorativi. Tutti gli intervistati, tuttavia, siano essi uomini o donne, sono concordi nell'affermare che in linea generale il momento più bello della giornata è quando rientrano a casa la sera dal lavoro. La fine della giornata lavorativa che coincide spesso (tranne rari casi di rientro dal lavoro per pranzo, casi ormai sempre meno diffusi anche in Italia), con l'inizio della giornata in famiglia, viene vissuta come un momento piacevole, anche liberatorio, più spesso riposante.

Inoltre le coppie con figli, specie se piccoli, quando i figli sono stati portati a dormire, vivono il momento serale come quello più atteso, il "momento più bello", il momento "per loro". In alcuni altri casi il tempo più bello della giornata è quando giocano con i loro figli: in questo caso non viene identificato un momento della giornata (la sera, come abbiamo visto), ma piuttosto un'attività che è piacevole fare.

Sul *tempo libero* (inteso, lo ricordiamo, come tempo per le attività piacevoli) e sul *tempo per sé* (il tempo per le attività autoriflessive, non strumentali) vediamo in primo luogo come lo percepiscono gli uomini.

In linea generale, quasi tutti gli uomini sono concordi nel dire che il tempo libero che hanno a disposizione è poco, ma tutto sommato dal punto qualitativo soddisfacente; altri affermano che sono invece interamente soddisfatti del loro tempo libero. In alcuni casi ne vorrebbero di più, ed è anche vero che più di qualche uomo ci ha riportato di passare tutto il proprio tempo libero in famiglia, specie in presenza di figli. Ma la tendenza generale è quella di un'attitudine – tutto sommato positiva – verso la quantità e la qualità del proprio tempo libero:

Il mio tempo libero è poco ma mi soddisfa. Lo trascorro a casa, guardo la tv, faccio lavoretti manuali, manutenzione della barca o delle auto. Non ho una definizione del tempo per me (intervista 6).

Ho raramente la sensazione che il tempo non mi basti perché sono molto libero nell'organizzarmi. Qualitativamente e quantitativamente sono soddisfatto del mio tempo libero (intervista 9).

Sul tempo per sé, invece, la maggioranza degli uomini non ha saputo darci né un significato (non capisco la domanda...) né una definizione (non so dare una definizione del tempo per me!..). Gli uomini che ci hanno dato una definizione lo

hanno fatto in due direzioni: la prima intendendo il tempo per sé come quello “che non coincide con gli impegni familiari”; la seconda interpretando il tempo per sé come “un contenitore che riempi di tante attività”, uno spazio vuoto da riempire a piacimento.

La riflessione sul tempo per sé pare dunque appartenere poco agli uomini. Piuttosto, come abbiamo già avuto modo di vedere, sembra essere maggiormente presente una dimensione femminile del tempo per sé: sono le donne quelle che hanno portato a riflettere sul concetto – complesso e multidimensionale – di qualità della vita, partendo dal tempo individuale (il tempo per sé) per arrivare al tempo sociale (collettivo, della città). Il tempo viene percepito spesso come gabbia, vincolante a compiere determinati atti in specifici momenti della giornata, senza possibilità di scelta; viceversa il tempo può essere inteso come risorsa, come opportunità, seconda una concezione qualitativa dello stesso, che si rifà, appunto, alla qualità della vita. E infatti, nelle nostre interviste, le donne ci hanno dato delle definizioni del tempo per sé che corrispondono a una dimensione di genere del tempo. Ecco dunque alcune definizioni del “tempo per sé” dateci dalle donne intervistate:

“Il tempo per me”: è l'opportunità che ho per realizzare qualcosa di sensato e possibilmente di bello, anche se è un'opportunità limitata che si rischia di non sfruttare bene (intervista 3).

Una definizione di tempo per me: ci sono due tipi di tempo per me, il tempo libero ed il tempo per il lavoro. Il tempo per me è entrambe queste cose solo che il tempo libero è troppo poco ed il tempo del lavoro è troppo e troppo frenetico. Ho tanto tempo lavorativo che mi stanca ed il tempo libero che è troppo poco, ma li considero entrambi tempo per me. Il lavoro è tempo per me perché non è solo un modo per guadagnare ma è molto di più (intervista 7).

Il tempo per me è il tempo in cui non c'è nessuno, in cui non c'è nessun voce che mi dica cosa devo mettere in quel tempo. Magari faccio le stesse cose che faccio sempre, anche lavare i piatti, ma non lo faccio perché devo, faccio una cosa che non vivo come un dovere (intervista 12).

La dimensione del tempo per sé come tempo della riflessione è inoltre spesso presente nelle definizioni dateci dalle donne:

“Il tempo per me” è il tempo per pensarmi e per pensare, sono molto presa dal fare ma vorrei essere un po' più contemplativa (intervista 9).

“Tempo per sé”: è il tempo della riflessione, dello scambio, della crescita e formazione continua. Mi piace lavorare su di me nello scambio con gli altri (intervista 2).

“Il tempo per me” è il tempo in cui sono sola a pensare (intervista 10).

Tuttavia, per la maggioranza delle donne il tempo libero è molto poco, “non basta mai ed è un sensazione costante”. Spesso il tempo libero viene vissuto come il tempo per la famiglia: quando passano il tempo con i bambini, o vanno a fare la

spesa, o ancora fanno le faccende domestiche. Spesso gli spazi propri vengono vissuti con un senso di colpa: prima devono sistemare tutte le cose in famiglia, poi, se avanza tempo, possono dedicarsi a loro stesse. “Gli spazi miei sono rubati a tutto il resto”, ci ha riferito una donna intervistata, ad indicare come nell’organizzazione familiare, ciò che segna la differenza è tuttora, per l’appunto, il lavoro familiare, inteso ancora spesso come rappresentazione del modello patriarcale.

3.1.7. La gestione del tempo nella coppia

“Tra moglie e marito non mettere... il tempo”

Come si inserisce il tempo nelle strategie familiari? Quale è la gestione del tempo nella coppia? Il tempo è causa o meno di conflitto?

Se finora infatti abbiamo visto quali siano le diverse strategie familiari nel fronteggiare l’uso del tempo e quali percezioni diverse del tempo appartengano agli uomini e alle donne, ci pareva anche importante – ai fini della nostra riflessione sul “genere del tempo” - capire se il tempo è una possibile causa di conflitto e soprattutto quali siano le risorse messe in campo dalle donne e dagli uomini per ovviare ad eventuali conflitti.

All’interno delle nostre coppie intervistate abbiamo sostanzialmente individuate tre diversi stili di gestione del tempo nella coppia:

- ❖ le coppie per cui la gestione del tempo non è problema;
- ❖ le coppie per cui la gestione del tempo rappresenta una causa di conflitto;
- ❖ le coppie per cui la gestione del tempo era un problema in passato, mentre ora non lo è più.

Nel primo caso, le coppie individuate sono una minoranza (tre casi). Si tratta essenzialmente di coppie senza figli, oppure di coppie dove il contratto su “chi fa cosa” è stato stabilito e sul quale, in qualche modo non si ritorna più.

Fino ad ora siamo stati fortunati perché quando torno a casa mia moglie c’è e riusciamo a passare del tempo insieme. Non abbiamo conflitti in genere per il tempo (certe volte mi scordo che lei mi avevo detto che sarebbe uscita e quando torno e non la trovo la chiamo) (intervista 5).

Il tempo da condividere in termini quantitativi è lo stesso, e l’importante è seguire le proprie inclinazioni:

Il tempo non è elemento di conflitto nella coppia, perché abbiamo entrambi lo stesso tempo impiegato nel lavoro e nella famiglia, non ci sono gerarchie, la suddivisione dei compiti è stata spontanea in base alle inclinazioni. Ho scelto di stare con i bambini il più possibile e mia moglie si occupa della casa, ma non è stata una scelta imposta (intervista 11).

Oppure è la donna che può giocare al ribasso, e allora, in questo caso, i tempi non diventano più un problema:

La gestione del tempo non costituisce un elemento di conflitto nella coppia, la mia compagna è la prima persona che ho incontrato che gioca al ribasso, nel senso che cerca di farmi lavorare meno possibile (certi lavori devo farli di nascosto) (intervista 3).

Più spesso, tuttavia, il tempo è stato o è tuttora un motivo di conflitto.

Molti sono casi da noi incontrati nei quali il tempo è elemento di discussione, e nei quali il tempo è oggetto di contrattazione continua.

Il conflitto è solitamente legato alla poca presenza in casa di uno dei due coniugi (più spesso è l'uomo), oppure nei casi in cui si presenta una situazione di stanchezza fisica e psicologica nel "tirare avanti" la famiglia. Spesso capita che uno dei coniugi "molli su alcune questioni" e magari ridimensioni le proprie attività ludiche o di volontariato per stare più tempo in famiglia.

La gestione del tempo a volte è fonte di conflitto all'interno della coppia, su cose banali, ad esempio il fatto di dover andare a negozi il sabato pomeriggio (intervista 9).

Certe volte capita che diventi motivo di conflitto nella coppia, ma adesso ho risolto la cosa dando ragione a mia moglie, non si può passare sempre il tempo a discutere e quindi preferisco arrendermi, lasciare che facciano ciò che vogliono (intervista 6).

La maggior parte delle coppie intervistate, tuttavia, afferma che il conflitto era causa di discussioni in passato, e ora non lo è più. La risoluzione dei casi sembra essere legata non a una contrattazione in campo, ma piuttosto al cambiamento di alcune situazioni fattuali e concrete: ad esempio la crescita dei figli o un diverso orario di lavoro (più spesso quello della moglie). La scelta del part-time si rivela in questo caso un ottimo antidoto alla gestione del conflitto per il tempo.

Il tempo è stato un elemento di conflitto all'inizio, quando lavoravo in farmacia e facevo il tempo pieno. Facevo un orario abbastanza intenso e avevo un bambino, lavoravamo entrambi il pomeriggio e il bambino stava con mia suocera. Abbiamo avuto qualche problema nella gestione del tempo mentre adesso se uno dei due ha un'esigenza cerchiamo di accordarci e trovare una soluzione (intervista 11).

In passato la gestione del tempo era causa di conflitto, ora non lo è quasi più, ci sappiamo gestire. Quando la bambina era piccola io ero spesso al lavoro, anche durante i giorni festivi, e lui si lamentava del fatto che fossi poco a casa. Lui si trovava sempre da solo con nostra figlia, ora lei si arrangia e lui, anche se è da solo, si va a fare un giro oppure fa dei lavoretti (intervista 6).

Il tempo è stato un elemento di conflitto nella coppia soprattutto in passato, tantissimo. Fino a che lavoravo a J. mi alzavo alle 5.30 e non vedevo i figli prima di sera. Sono stati 10 anni da panico. Mio marito ha sempre lavorato con ritmi intensi e quando i bambini erano piccoli capitava che non li vedesse per giorni perché

quando tornava erano già a letto. Adesso abbiamo un aiuto in casa, in passato anche economicamente la situazione era diversa ed io dovevo usare il tempo libero per sistemare e pulire la casa. C'è stato un tempo in cui io ritenevo che, essendo un libero professionista, dipendesse da lui il fatto di rientrare verso le 19.30 e non alle 21.00, sono stati anni duri, perché lui giustamente riteneva che se non assecondava i bisogni dei pazienti rischiava di perderli essendo la sua prestazione a pagamento (...) Adesso le cose sono un po' cambiate perché si sono rallentati i ritmi e forse anche perché ci siamo abituati (intervista 12).

Ancora una volta, sembrano essere le scelte delle donne fatte relativamente ai propri "tempi" quelle che determinano le strategie familiari temporali da gestire. In altre parole, vengono invidiati dei modelli temporali di coppia che più spesso si modellano sui tempi dell'uomo piuttosto che su quelli della donna; a farne le spese sembrano essere, più o meno felicemente, le donne (che scelgono, per ridurre i conflitti, il part-time).

3.1.8. Gli orari dei servizi pubblici

Il tempo per l'accesso ai servizi è un diritto, e perché sia veramente tale è necessario che i servizi stabiliscano una relazione significativa con le donne e gli uomini che ne usufruiscono, nonché con la famiglia, nell'ottica di un miglioramento generalizzato della qualità della vita. E' partendo da questo assunto che ci siamo posti il problema, all'interno di questa indagine, di capire quale sia l'organizzazione degli orari dei servizi ideale per i nostri/e intervistati/e.

Il nostro intento è legato alla rilevazione dei bisogni dei cittadini e delle cittadine in tema di tempo sulla base della loro percezione degli attuali orari dei servizi pubblici di cui usufruiscono nelle loro città. Non intendiamo qui indicare cosa debba o non debba essere fatto dalle amministrazioni pubbliche in tema di tempi dei servizi, ma piuttosto intendiamo dare solo alcune indicazioni - dopo aver osservato empiricamente la realtà - su quelli che sono i bisogni e le esigenze espresse dai cittadini e le cittadine.

Le domande che abbiamo dunque posto ai nostri intervistati/e andavano in questa direzione: è possibile armonizzare gli orari dei servizi con i bisogni delle famiglie?

E' possibile creare dei servizi che vengano percepiti come armonici e funzionali all'utente? Quale rappresentazione ha l'utente dei propri bisogni?

Cercheremo ora di delineare alcune tipologie di risposte che si sono state date e di fare alcune riflessioni a proposito.

In primo luogo, ancora una volta, le variabili che ci sembra incidano di più nella percezione della qualità degli orari dei servizi e nell'uso degli stessi è legata, da una parte, alla tipologia di orario di lavoro dei due coniugi all'interno della famiglia

(lavoratore dipendente piuttosto che autonomo con relativi orari rigidi o viceversa elastici) e dall'altra alla presenza o meno di figli piccoli che complica notevolmente la gestione della vita quotidiana.

In linea generale ci pare di poter affermare che la famiglia mononucleare, con figli piccoli e nella quale i coniugi lavorano entrambi, con orari più o meno coincidenti, è quella che presenta in modo più consistente i disagi legati alla gestione e alla mancanza di tempo, e quindi dove più forti sono le esigenze di tempi sociali e di servizi che riescano a venire incontro e a facilitare la famiglia nell'organizzazione della vita quotidiana.

Inoltre abbiamo rilevato come siano i lavoratori dipendenti, siano essi maschi o femmine, la categoria che si "lamenta di più" dell'inefficienza degli orari dei servizi. La rigidità dell'orario di lavoro e il tempo quindi "costretto" in cui usufruire delle prestazioni rende spesso scontenti rispetto agli orari dei servizi e alla possibilità di usufruirne pienamente:

Secondo me la maggior parte degli orari degli uffici pubblici non risponde alle esigenze dei lavoratori dipendenti, che hanno orari fissi da rispettare. Quando gli uffici sono aperti di solito le persone sono al lavoro e così è necessario chiedere un permesso. Ad es. per fare una visita medica di 10 minuti devo perdere una giornata di scuola perché un'ora di permesso non mi basta a spostarmi. Questa è una cosa seccante. E' tutto aperto quando la gente è al lavoro. Negli uffici ci possono andare le persone per commissioni inerenti al lavoro stesso. Nonostante i lavoratori dipendenti siano una parte considerevole della popolazione, gli orari rispondono alle esigenze delle aziende e delle imprese commerciali. L'orario è finalizzato a questo non al cittadino lavoratore (intervista 9, uomo).

I servizi pubblici solitamente sono tutti aperti il mattino, sarebbe auspicabile un orario più elastico, soprattutto l'apertura il pomeriggio, magari solo certi giorni per le persone che lavorano e per non costringerle a prendersi dei permessi (intervista 12, donna).

I servizi non assecondano molto le esigenze delle persone, ad es. il Comune alle 12.00 è già chiuso. Dovrebbe avere un orario più ampio (intervista 5, donna).

Gli orari vengono percepiti come rigidi, adatti solo per chi ha flessibilità oraria: viene dunque spesso proposta e auspicata una maggiore apertura dei servizi pubblici, e anche dei servizi commerciali (negozi aperti anche la domenica o con orari più prolungati, anche se su questo aspetto, in particolare, alcuni intervistati dichiarano la loro perplessità perché "tutto così diventerebbe in funzione del consumo, del cittadino in quanto consumatore").

Viceversa, sono le situazioni di part-time della donna, o di meno intensa attività lavorativa sempre della donna (ricordiamo il caso dell'intervistata che svolge qualche lavoretto a casa propria), quelle in cui gli orari non rappresentano un problema: è in

questo caso la flessibilità oraria del lavoro per il mercato che diventa la variabile su cui si modellano gli orari familiari (e non viceversa) e di conseguenza l'uso dei servizi. Inoltre, è anche la disincronia degli orari familiari e quindi dei due coniugi (orari diversi di lavoro) che permette ai cittadini di usufruire senza problemi dei servizi. Il ricorso a persone esterne per fare alcune commissioni diventa raro (mentre nei casi visti in precedenza diventa fondamentale la presenza di qualche familiare – il suocero, il genitore – per fare qualche commissione) e tutto sommato questa tipologia di intervistati non si lamenta degli orari dei servizi pubblici:

Con questo orario (part-time, ndr) non ho grossi problemi e la banca pensa al pagamento diretto delle bollette. Non ho l'angoscia di dover andare ad uffici (intervista 11, donna).

Io ho due mattine libere e riesco ad usufruire dei servizi pubblici tranquillamente. Ci sono persone come il mio compagno che hanno orari fissi e quindi avrebbero difficoltà, bisognerebbe ampliare le fasce di apertura oppure fare ad es. due mattine e due pomeriggi alla settimana (intervista 7, donna).

Per il mio orario di lavoro credo che i servizi pubblici siano soddisfacenti. Ad es. del Comune dove abito non posso dire niente, sono soddisfatta sia per gli orari sia come qualità del servizio, sono gentili, non ho mai avuto da ridire.

Anche per i servizi commerciali non ho problemi, io ho degli ottimi orari di lavoro e quindi mi gestisco bene (intervista 6, donna).

Io solitamente non ho difficoltà ad usufruire dei servizi pubblici, perché ho un orario abbastanza flessibile e perché dove non riesco ad andare io ci può andare mio marito che è spesso in giro per lavoro (intervista 8, donna).

Per quanto riguarda la specificità dei servizi abbiamo riscontrato un malcontento generalizzato verso i servizi sanitari pubblici, malcontento legato soprattutto alle lunghe liste di attesa per avere una visita medica che costringono sempre più l'utente a rivolgersi a servizi sanitari privati (specie per visite specialistiche o per visite ai bambini). Positivo e generalizzato, invece, ci è sembrato l'atteggiamento verso orari di banche, poste e altri servizi pubblici comunali, mentre alcuni intervistati cambierebbero orari dei trasporti pubblici (che spesso servono male alcune zone, specie della provincia veneziana) e dei musei e delle biblioteche, servizi aperti durante i giorni feriali quando le persone "normalmente lavorano".

Sul piano delle proposte, ci pare interessante riportare alcune considerazioni fatte da due diversi intervistati (uomini). Nel primo caso, l'intervento è diretto a un decentramento dei servizi per rispondere a tutte le fasce della popolazione (specie le più deboli); nell'altra viene invece auspicata una maggiore flessibilità e interventi più mirati nell'organizzazione dei servizi. Viene inoltre rilevato un bisogno legato alla necessità di una crescita "culturale" dei cittadini e delle cittadine che dovrebbero far

valere i propri diritti di cittadinanza e sottoporre alle istituzioni i loro bisogni in tema di organizzazione degli orari dei servizi pubblici.

Io farei una distribuzione più capillare dei servizi sul territorio (contrariamente alla tendenza attuale alla centralizzazione), allungherei gli orari (il comune e le poste le aprirei almeno fino alle 18.00 o più pomeriggi alla settimana) soprattutto per le persone più anziane che magari sono dipendenti da altre persone ed hanno meno autonomia di spostamento (anche le biglietterie automatiche non sono utilizzabili dagli anziani perché troppo complicate) (intervista 4).

Certi servizi sono fatti ad uso e consumo di chi vi lavora. Ad es. i vaporetti a ferragosto che dovrebbero essere aumentati per far fronte al flusso di persone ed invece rimangono numericamente invariati...bisogna ripensare alle esigenze dei cittadini. Ci sono difficoltà oggettive, ma so che è possibile farlo. Io lavoro in una società di servizi e per prendere l'appalto dobbiamo rispondere a certe esigenze. Non sto pensando ad una flessibilità selvaggia, ma ad interventi più mirati e pensati su misura per gli utenti. Bisogna capire le esigenze dei cittadini e ci sono persone preposte a farlo. Poi c'è una dipendenza culturale, una subordinazione rispetto alle istituzioni che porta le persone a non esprimere i bisogni (intervista 2).

A questo proposito, ci pare di poter affermare che questo intervistato ha centrato il problema dei tempi sociali dei servizi. Se è vero che i servizi si stanno lentamente riorganizzando e che – soprattutto negli anni Novanta – il tema dei tempi della città e della sincronizzazione/armonizzazione degli orari dei servizi pubblici e privati è diventato un *issue* presente nell'agenda politica di molte amministrazioni pubbliche, è pur vero che tuttora sono i cittadini a doversi adeguare ai servizi, e non viceversa. Come abbiamo prima messo in evidenza, è la presenza o meno di una flessibilità di orario del lavoro di uno dei due coniugi a permettere una armonizzazione con i tempi sociali. E' l'orario di lavoro – il tempo obbligato – a determinare e condizionare i tempi familiari e di conseguenza la possibilità o meno di usufruire dei servizi da parte delle famiglie. I servizi non si sono adeguati e non rispondono tuttora alle esigenze dei cittadini e delle cittadine e di conseguenza essi non vengono ancora percepiti come armonici e funzionali all'utente.

3.1.9. I congedi parentali

L'ultimo argomento che ci accingiamo a analizzare riguarda le opinioni dei nostri intervistati relativamente alla legge 53 sui congedi parentali. Come abbiamo già avuto modo di dire nell'analisi della parte quantitativa, la recente legge 53 è una legge molto avanzata a livello europeo (tra le più avanzate in assoluto) che trova il suo fondamento principale nell'idea che non solo la madre possa usufruire del congedo per maternità facoltativo ma anche il padre, il quale diventa così parte attiva nella crescita del figlio e della condivisione della genitorialità. Ciascun genitore ha così diritto ad assentarsi dal lavoro, anche contemporaneamente all'altro, per un periodo complessivo di 10 mesi. I mesi salgono a 11 se il padre usufruisce di almeno

3 mesi di astensione dal lavoro; i permessi sono retribuiti al 30% fino a tre anni del bambino. L'incentivo alla scelta del congedo da parte del padre si intravede nella sorta di "premio" (un mese in più) che viene offerto nel caso che il padre si prenda almeno 3 mesi di congedo. La legge, dunque, pone la sua filosofia di fondo nell'assicurare anche al padre la possibilità di stare a casa a curare il proprio figlio e in questa direzione ha posto le basi per rendere partecipi anche i padri nella scelta di "chi" possa stare a casa dal lavoro durante il periodo di congedo. Non appare cioè più, almeno apparentemente, così scontato che sia la madre che debba stare a casa con i propri figli anche se piccoli.

Il nostro intento con questa rilevazione era quello di verificare quanto la legge fosse conosciuta, specie fra la popolazione maschile, ma soprattutto quanto fosse ritenuta una legge "giusta" e da incentivare o se invece non fossero da incentivare i servizi alla famiglia. In altre parole, la scelta che noi abbiamo chiesto di fare a nostri intervistati era fra un'ipotetico miglioramento della legge (aumentando per esempio il periodo di congedo, o la retribuzione) o piuttosto un incremento dei servizi alle famiglie, incentivando così lo Stato a non delegare alle famiglie tutto l'onere della crescita di figli.

Come prima cosa, affermiamo che la legge è conosciuta da tutte le nostre donne intervistate e da quasi tutti gli uomini (solo due uomini dichiarano di non conoscerla, entrambi con i figli già grandi). Un risultato dunque senz'altro apprezzabile, frutto sia di un'informazione di mezzi di comunicazione di massa (specie al momento dell'uscita della legge) sia soprattutto di un'informazione fatta dai delegati/e sindacali che stanno diffondendo capillarmente la legge all'interno dei posti di lavoro.

Data dunque una consapevolezza dei propri diritti, notevole anche da parte degli uomini, vediamo quali sono le opinioni in proposito.

In linea generale, viene vissuta positivamente la possibilità che anche l'uomo sia parte attiva nella crescita dei figli. Tuttavia, solo un uomo fra le nostre coppie ha usufruito di una parte del congedo; la possibilità rimane in buona parte relegata solo a essere una mera "possibilità" e il congedo di fatto non viene utilizzato. Nel momento della scelta, infatti, la priorità assoluta viene data al congedo della madre, ritenuta colei che deve accudire i figli, anche a scapito del proprio lavoro. Più di un'intervistata ci ha affermato che la donna dovrebbe scegliere il part-time, nel momento della maternità, per poter svolgere pienamente il proprio ruolo.

La metà circa dei nostri intervistati si dichiara a favore di un potenziamento della legge, e al contrario non è favorevole a un rafforzamento dei servizi alla famiglia, perché "il bambino o la bambina devono poter stare a casa e crescere con i

genitori”. Una donna ci ha infatti affermato che “le donne dovrebbero aver garantito il proprio posto di lavoro pur restando molto più tempo a casa”. Si intravede qui una posizione tradizionalista del ruolo della donna-madre.

Invece, un altro gruppo cospicuo di intervistati afferma che è importante che siano rafforzati i servizi alle famiglie, specie gli asili nido, perché comunque, una volta finito il congedo, le donne devono tornare a lavorare ma i servizi sono spesso pochi e inefficienti. Le famiglie si ritiene che vengano spesso abbondate dalle istituzioni nella crescita dei figli, mentre i servizi vengono ritenuti indispensabili sia per le famiglie che per il bambino e la bambina stessa.

Come si può intuire dunque dalla lettura delle interviste, i risultati non sono così chiari e spesso abbiamo notato delle contraddizioni anche in quello che ci hanno affermato gli stessi intervistati. Tuttavia il risultato che ci pare senz'altro buono riguarda l'atteggiamento positivo degli uomini nei confronti della legge, anche se a questo atteggiamento non corrisponde ancora un comportamento conseguente.

Riteniamo invece importante chiudere il nostro rapporto con le affermazioni di una nostra intervistata, che a nostro parere centra il problema della legge 53, dei servizi per le famiglie, ma che arriva alla tesi di fondo che abbiamo voluto sostenere nel seguente rapporto: l'importanza che ci siano strumenti, siano essi legislativi, o politici, che diano la possibilità di “liberare” tempo.

La libertà dei tempi, la possibilità di avere più tempo libero, sia esso inteso come tempo di piacere o tempo per sé, l'armonizzazione e la conciliazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro sono tutte questioni fondamentali che, ci pare di poter affermare, hanno a che fare con la qualità della vita di tutti, uomini e donne, bambini e bambine. Più enfaticamente, riteniamo che conciliare tempi e orari quotidiani non sia solo un problema individuale; che migliorare il coordinamento dei tempi collettivi sia un problema di organizzazione della città e dei suoi servizi; in altre parole, *che armonizzare il tempo della famiglia, degli orari pubblici e il tempo per sé sia prima di tutto un problema di civiltà.*

Secondo me siamo indietro sia nei servizi che nei congedi. Dovrebbe essere garantita per entrambi i coniugi la possibilità di esserci per i figli rispetto alle esigenze della famiglia. E' auspicabile una città dove ci siano servizi per la famiglia, che aiutino la famiglia ad essere meno intrappolata nella quotidianità, a liberare dei tempi e qualificare maggiormente i rapporti. Sono necessari rapporti di qualità ed una riduzione dei rapporti di cura. I rapporti di cura sono rapporti di dipendenza che limitano perché non ci sono altre alternative. Ci sono difficoltà a separarsi solo per problemi pratici, per mancanza di servizi e strutture al di fuori della gestione familiare. Credo che un miglioramento della qualità dei rapporti all'interno delle famiglie consentirebbe anche di arrivare a minori crisi delle famiglie stesse (intervista 9).

Riferimenti bibliografici

- Accornero A. (1997), “*Era il secolo del lavoro*”. Il Mulino, Bologna.
- Adami C. (1994), *I tempi delle città*, Rapporto di Ricerca, Fondazione Corazzin, Venezia,
- Amorevole R., Colombo G., Grisendi A. (1996), *Le banche del tempo*, FrancoAngeli, Milano.
- Balbo L. (a cura di) (1991), *Tempi di vita. Studi e proposte per cambiarli*, Feltrinelli, Milano.
- Balbo L. *Studi e politiche dei tempi*, in *Qualità Equità*, Rivista del *welfare* futuro, Anno I, n. 4/1996.
- Bellofiore R. a cura di (1998). “*Il lavoro di domani*”. BFS Edizioni.
- Belloni M.C., Bimbi F. (a cura di) (1997), *Microfisica della cittadinanza. Città, genere, politiche dei tempi*, FrancoAngeli, Milano.
- Bimbi F., F. Pristinger, (1985), *Profili sovrapposti. La doppia presenza delle donne in un’area a economia diffusa*, FrancoAngeli, Milano.
- Bonfiglioli S. (a cura di) (1994), *Il piano degli orari*, FrancoAngeli, Milano.
- Cappellari R. e Ghiotto C. (2001). “*La flessibilità del tempo di lavoro nei contratti collettivi*”. In Costa G. (2001). “*Flessibilità e Performance*”. Isedi.
- Comune di Venezia, Osservatorio Donna, (a cura di M. Puricelli) (1999) *Ripensare il tempo. Le politiche dei tempi delle città*, Venezia.
- Gasparini G. (1989), *Il tempo come vincolo e opportunità*, in *Tempo, spazio, attore sociale*, FrancoAngeli, Milano.
- Gasparini G. (1994), *La dimensione sociale del tempo*, FrancoAngeli, Milano.
- Mongardini C. (1989), *Il problema del tempo nella società contemporanea*, in *Tempo, spazio, attore sociale*, FrancoAngeli, Milano.
- Montanino A. (1996). “*Nuove forme di organizzazione del lavoro e sviluppi dell’economia del lavoro*”. *Economia e Politica industriale* 92.
- Nava P. *Orari equilibrati allo sportello*, in Belloni M.C., Bimbi F. (a cura di) (1997), *Microfisica della cittadinanza. Città, genere, politiche dei tempi*, FrancoAngeli, Milano.
- Piazza M. *Lavoro nel mercato e lavoro familiare*, in *Qualità Equità*, Rivista del *welfare* futuro, Anno I, n. 4/1996.
- Piazza M. *Le politiche europee di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro*, paper non pubblicato.
- Pieracci O. (1995), *L’organizzazione degli orari dei servizi pubblici e commerciali*, Rapporto di Ricerca, Volterra.

Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento per le Pari Opportunità, *Guida alle buone pratiche per la conciliazione della vita familiare e professionale*, Roma, 2002

Tabachnick B.G. e Fidell L.S. (1989). “*Using multivariate statistics*”. New York Harper & Row.

Veneto Lavoro, *Il mercato del lavoro nel Veneto, anni vari*, FrancoAngeli, Milano